

Perguntas frequentes sobre a licença médica acumulada em Massachusetts

Estas perguntas frequentes estão baseadas na Lei da Licença Médica acumulada em Massachusetts, M.G.L. c. 149, § 148C, e regulamentos anexos, 940 CMR 33.00.

A Lei da Licença Médica acumulada estabelece requisitos mínimos; os empregadores podem optar por fornecer políticas mais generosas.

Índice

Seção 1: Introdução, aplicação e elegibilidade	2
Subseção A: Introdução	2
Subseção B: Funcionários elegíveis para a licença médica acumulada	2
Subseção C: Quais empregadores precisam fornecer licença médica acumulada?	4
Seção 2: Licença médica remunerada e não remunerada	5
Seção 3: Regras gerais	6
Subseção A: Como é contabilizado o tempo da licença médica?	6
Subseção B: Transferência de horas de um ano para o outro	7
Subseção C: Usos permitidos da licença médica acumulada	8
Subseção D: Pagamento da licença médica acumulada	9
Seção 4: Implementação da Lei de Licença Médica acumulada	12
Seção 5: Uso de outras políticas de folgas (PTO) remuneradas.....	14
Seção 6: Requisitos e opções de notificação para funcionários que usam a licença médica acumulada	16
Seção 7: Exigência de documentos e opções para empregadores	17
Seção 8: Obrigações de manutenção de registros e divulgação para empregadores	18
Seção 9: É proibida retaliação	19
Seção 10: Violações.....	20
Seção 11: Informações adicionais (www.mass.gov/ago/earnedsicktime)	20

Seção 1: Introdução, aplicação e elegibilidade

Subseção A: Introdução

P: Quando os empregadores devem começar a cumprir a lei?

R: Todos os empregadores devem começar a cumprir a lei da licença médica acumulada em 1º de julho de 2015.

Alguns empregadores que já oferecem licença médica remunerada ou folga remunerada podem manter essas políticas em vigor até 31 de dezembro de 2015, desde que atendam aos requisitos das disposições legais (safe harbor) do Procurador-Geral (seção 33.03 dos regulamentos).

P. O que a Lei da Licença Médica acumulada faz?

R. A Lei autoriza os funcionários de Massachusetts a ganhar até 40 horas por ano de licença médica para atender a certas necessidades pessoais e familiares. O número de horas a que um trabalhador tem direito está relacionado com o número de horas trabalhadas. Um funcionário teria direito a 40 horas de licença médica por ano se trabalhasse horas suficientes para ganhar 40 horas de licença médica acumulada.

Todos os empregadores devem fornecer licença médica acumulada, mas apenas os empregadores com 11 ou mais funcionários devem fornecer licença médica acumulada remunerada. Os pequenos empregadores também devem fornecer licença médica acumulada, mas essas podem não ser remuneradas.

P: Onde posso encontrar mais informação sobre essa lei?

R: O site do Gabinete da Procuradoria-Geral tem mais informações sobre a lei e os regulamentos: www.mass.gov/ago/earned sicktime.

Subseção B: Funcionários elegíveis para licença médica acumulada

P: Quais funcionários se qualificam para a licença médica acumulada?

R: A maioria dos funcionários que trabalham em Massachusetts é elegível, incluindo funcionários em tempo integral, meio período, sazonais, diários e temporários. Para se qualificar, o **local principal de trabalho** de um funcionário deve ser em Massachusetts.

P: Algum funcionário está isento de licença médica?

R: Existem vários tipos de trabalhadores que não se qualificam para a licença médica acumulada, de acordo com a lei:

- 1) um funcionário do governo dos Estados Unidos;
- 2) um estudante que frequenta uma instituição pública ou privada de ensino superior em Massachusetts que:
 - a) esteja participando de um programa federal de estudo e trabalho ou de um programa substancialmente semelhante de ajuda financeira ou bolsa de estudos;
 - b) presta serviços de apoio aos residentes de um alojamento de estudantes, dormitório, prédio de apartamentos ou outra residência similar operada pela instituição na qual o aluno está matriculado em troca de uma isenção ou redução do custo do quarto, pensão, bolsa de estudo ou outras despesas relacionadas à educação; ou
 - c) seja isento do imposto Federal Insurance Contributions Act - FICA (Lei de Contribuição ao Seguro Federal) de acordo com a 26 U.S.C. § 3121(b)(10);
- 3) um estudante em idade escolar de acordo com a 20 USC § 1400 et. seq., a Individuals with Disabilities Education Act - IDEA (Lei de Educação de Indivíduos com Deficiências); ou

- 4) um cliente adulto participando de um programa licenciado em Massachusetts e desempenhando funções de trabalho dentro do ambiente do programa como parte de treinamento educacional ou vocacional de boa-fé.

P: Esta lei se aplica a contratantes independentes?

R: Não. Contratantes independentes devidamente classificados não são funcionários.

A determinação se alguém é um funcionário ou contratado independente depende de vários fatores. Esses fatores incluem o quanto de supervisão, direção e controle que o empregador tem sobre os serviços prestados. Os trabalhadores podem atender ao padrão legal para classificação como funcionários, mas podem ser erroneamente classificados como contratados independentes por seu empregador e indevidamente negado o acesso à licença médica acumulada e outros benefícios.

Para mais informações, visite: <http://www.mass.gov/ago/doing-business-in-massachusetts/workplace-rights/worker-classification/independent-contractor.html>.

P: A lei se aplica aos funcionários municipais?

R: Não. Funcionários de uma cidade ou município, bem como os empregadores públicos locais não cobertos pelo termo cidades e municípios, como comitês escolares, incluindo escolas regionais e ensino colaborativo, não se qualificam para a licença médica acumulada. Os municípios podem, de acordo com a constituição estadual, optar pela lei.

P: A lei se aplica a funcionários públicos estaduais?

R: Sim.

P: Os funcionários de empresas sem fins lucrativos se qualificam para a licença médica acumulada?

R: Sim.

P: Funcionários sindicalizados se qualificam para a licença médica acumulada?

R: Sim.

P: Trabalhadores domésticos se qualificam para a licença médica acumulada?

R: Sim.

P: Trabalhadores diaristas se qualificam para a licença médica acumulada?

R: Sim.

P: Funcionários do condado se qualificam para a licença médica acumulada?

R: Sim.

P: Existe uma quantidade mínima de horas que devem ser trabalhadas para que um funcionário se qualifique para a licença médica acumulada?

R: Não. Funcionários que trabalham muito poucas horas simplesmente acumularão mais lentamente.

P: Como posso saber se meu local principal de trabalho é em Massachusetts?

R: Para a maioria dos funcionários, o local onde realizam a maior parte do trabalho para o empregador é o seu local principal de trabalho.

- 1) Se o funcionário passa horas de trabalho viajando fora de Massachusetts (fazendo entregas, trabalhando com vendas, etc.), mas retorna regularmente a uma base de operações em Massachusetts antes de retomar uma nova viagem, então Massachusetts é o local principal de trabalho.
- 2) Se um funcionário muda constantemente de local de trabalho, o local principal de trabalho pode ser determinado avaliando o estado em que o funcionário passou a pluralidade de seu tempo de trabalho durante o ano do benefício anterior. Para novos funcionários, os funcionários devem fazer uma avaliação razoável do local principal de trabalho.
- 3) Se um funcionário exerce atividade de teletrabalho por meio de um acordo com o empregador em um local de trabalho em Massachusetts, Massachusetts é o local principal de trabalho, mesmo que o funcionário não passe fisicamente essas horas realizando atividades de teletrabalho em Massachusetts.
- 4) Não é necessário que um funcionário passe 50% do tempo de trabalho em Massachusetts para que ele seja o local principal de trabalho do funcionário.
- 5) Se um funcionário se mudar permanentemente para Massachusetts, o local principal de trabalho do funcionário se tornará Massachusetts no primeiro dia de trabalho em Massachusetts.

P: Se um funcionário se deslocar entre locais de trabalho com frequência suficiente de forma que o empregador não possa determinar um local principal de trabalho, por exemplo, no setor de construção? Como o empregador deve determinar o local principal de trabalho?

R: O “local principal de trabalho” de um funcionário para um ano de benefício será o estado onde o funcionário trabalhou por mais horas durante o ano de benefício anterior. Se o funcionário não trabalhou para o empregador durante o ano de benefício anterior e o empregador não pode determinar de outra forma um local principal de trabalho, então o empregador só precisa permitir que o funcionário acumule licença médica acumulada em horas trabalhadas em Massachusetts.

P: Se um funcionário não mora em Massachusetts, ele ou ela poderia se qualificar para licença médica acumulada?

R: Sim, se Massachusetts for seu local principal de trabalho.

Subseção C: Quais empregadores precisam fornecer licença médica acumulada?

P: Quais empregadores devem fornecer licença médica acumulada?

R: Quase todos os empregadores em Massachusetts devem fornecer aos seus funcionários a capacidade de acumular e usar a licença médica acumulada.

Os únicos empregadores não obrigados a fornecer licença médica acumulada são o governo dos Estados Unidos, cidades e municípios de Massachusetts e alguns outros empregadores públicos locais, como comitês escolares, incluindo escolas regionais e ensino colaborativo.

P: O que acontece com a licença médica acumulada de um funcionário se o empregador vende o negócio?

R: Se um empregador vende o negócio ou o negócio for adquirido por outro negócio, um funcionário reterá e poderá usar toda a licença médica acumulada. Se o empregador sucessor tiver menos de onze funcionários e o ex-empregador tiver onze ou mais funcionários, o funcionário tem o direito de usar e ser compensado pela licença médica não utilizada acumulada enquanto trabalhava para o ex-empregador, até que a licença se esgote.

P: Empregadores sediados fora de Massachusetts devem fornecer licença médica acumulada?

R: Se um empregador tiver um ou mais funcionários com um local principal de trabalho em Massachusetts, então o empregador deve fornecer ao funcionário ou funcionários licença médica acumulada.

P: Empregadores com menos de 50 funcionários devem fornecer licença médica acumulada?

R: Todos os empregadores, independentemente do número de funcionários, devem fornecer licença médica acumulada.

P: Um empregador deve fornecer licença médica acumulada para funcionários que também trabalham para outros empregadores?

R: Sim. Cada empregador deve fornecer a cada funcionário a capacidade de acumular e usar até 40 horas de licença médica acumulada em um ano de benefício.

P: Os comitês escolares devem fornecer licença médica acumulada? E os comitês escolares regionais?

R: Não, para os fins da lei da licença médica acumulada, os comitês escolares são uma exceção ao termo “empregador” e não precisam fornecer licença médica, a menos que a Lei da Licença Médica acumulada seja aceita por voto ou por apropriação.

Seção 2: Licença médica remunerada e não remunerada

P: A licença médica acumulada precisa ser paga?

R: O tamanho da empresa do empregador determina se a licença médica acumulada deve ser remunerada. Se um empregador tem 11 ou mais funcionários, então a licença médica acumulada DEVE ser remunerada. Se um empregador tem 10 ou menos funcionários, a licença médica acumulada PODE não ser remunerada.

P: Como se determina o tamanho da empresa do empregador?

R: Os empregadores devem contar todos os funcionários que trabalham por remuneração em período integral, meio período, sazonal, diário ou temporário. Isso inclui funcionários em outros estados ou países. Proprietários e executivos que estão na folha de pagamento da empresa contam como funcionários para os fins destes regulamentos.

Os empregadores devem determinar se o empregador tem 11 ou mais funcionários, contando o número de funcionários, incluindo funcionários em tempo integral, meio período, sazonais e temporários, na folha de pagamento durante cada período de pagamento do ano de benefício e dividindo pelo número de períodos de pagamento. Se o empregador tiver períodos de pagamento sem nenhum funcionário na folha de pagamento, o número de funcionários contados para esse período de pagamento é zero.

P: Quantas vezes um empregador deve determinar o tamanho da empresa do empregador?

R: Uma vez por ano.

P: Se alguns funcionários não moram em Massachusetts, eles contam para o número de funcionários?

R: Sim. O local de residência do funcionário não importa. Ao determinar o tamanho da empresa do empregador, os empregadores devem contar todos os funcionários em todos os locais.

P: E se eu for um novo empregador – como calculo o tamanho da minha nova empresa?

R: O empregador deve fazer um cálculo em tempo real dos funcionários no primeiro ano,

reconhecendo que um empregador não é obrigado a fornecer licença médica remunerada até que o número atinja 11 funcionários ou mais.

P: Se o empregador tiver vários locais, todos os funcionários contam para o número de funcionários?

R: Depende da relação entre as entidades, incluindo como elas operam e se os funcionários são intercambiáveis.

P: Quem é o empregador de um “trabalhador temporário”?

R: Funcionários fornecidos a um empregador por uma empresa de trabalho temporário terceirizada que são pagos pela agência são considerados funcionários da agência e do empregador com a finalidade de determinar o tamanho da empresa do empregador.

P: Se um empregador usa uma Professional Employer Organization (PEO), os funcionários cobertos pelo contrato da PEO são considerados para o tamanho da empresa do empregador?

R: Quando existir uma relação de PEO entre um empregador e um PEO, a contagem de funcionários deve incluir todos os funcionários, incluindo os cobertos por um contrato de PEO.

Seção 3: Regras gerais

Subseção A: Como a licença médica é acumulada?

P: Como os funcionários ganham licença médica?

R: Os empregadores têm várias opções para fornecer licença médica acumulada aos funcionários. Os funcionários podem acumular licença médica enquanto trabalham ou podem receber uma quantidade fixa mensal ou anualmente.

P: Se acumular licença médica com base no número de horas trabalhadas, a que taxa é acumulada?

R: Acumula-se uma hora de licença médica a cada 30 horas trabalhadas. Em outras palavras: os empregadores devem permitir que os funcionários acumulem licença a uma taxa não inferior a 1 hora por cada 30 horas trabalhadas.

P: Se os empregadores fornecerem licença médica acumulada em uma quantidade fixa a cada mês ou ano, quanto tempo de licença médica acumulada deve ser dado aos funcionários?

R: A quantidade deve ser o equivalente a não menos de 1 hora de licença médica acumulada para cada 30 horas trabalhadas. Para ver mais opções de cálculo sobre as horas ganhas de licença médica, consulte a “Seção 5: Uso de outras políticas de folga (PTO) remunerada.”

P: Quanto tempo de licença médica acumulada os funcionários recebem?

R: Um funcionário deve poder acumular 40 horas por ano de benefício se trabalhar horas suficientes. Por exemplo, um funcionário que acumula por hora teria que trabalhar 1.200 horas para acumular 40 horas de licença médica. Os funcionários devem obter permissão para usar até 40 horas por ano para fins autorizados se tiverem ganho esse tempo de licença.

P: Quando um funcionário começa a acumular?

R: Os funcionários começam a acumular licença médica no primeiro dia de trabalho.

P: Que horas contam para o acúmulo?

R: Todas as horas trabalhadas por um funcionário, incluindo horas extras e horas trabalhadas fora de Massachusetts, contam para a licença médica acumulada.

Exemplo: Se um funcionário de uma empresa de catering localizada em Massachusetts trabalha 900 horas em Massachusetts e 150 horas em outros estados, esse funcionário ganhará o direito de licença médica para todas as 1.050 horas trabalhadas para a empresa.

P: Os funcionários acumulam licença médica enquanto estão de férias ou em outras licenças?

R: Não. Os funcionários só têm direito a acumular licença médica pelas horas efetivamente trabalhadas.

Subseção B: Transferência de horas de um ano para o outro

P: Quantas horas de licença médica acumulada um funcionário pode transferir de um ano para o outro?

R: O método pelo qual um funcionário ganha licença médica determina se um empregador deve permitir a transferência da licença médica acumulada não utilizada.

Política do empregador	Obrigação do empregador de transferir licença médica
O funcionário recebe licença médica remunerada por meio de acúmulo.	O funcionário deve poder transferir pelo menos 40 horas de licença médica acumulada não utilizada para o ano seguinte.
O funcionário recebe licença médica acumulada em uma quantidade fixa de pelo menos 40 horas no começo de cada <i>ano de benefício</i> .	O empregador <i>não é</i> obrigado a permitir que um funcionário transfira a licença médica acumulada não utilizada para o ano seguinte.
O funcionário recebe licença médica acumulada em uma quantidade fixa no início de cada <i>mês</i> .	O empregador <i>é</i> obrigado a permitir que um funcionário transfira pelo menos 40 horas de licença médica não utilizada para o ano seguinte.
O funcionário é remunerado pelo tempo da licença médica não utilizada ao final do ano de benefício (o que não é necessário, mas os empregadores podem optar por fazê-lo).	Se o empregador optar por pagar pelo tempo da licença médica não utilizada a um funcionário, deve seguir as regras abaixo: <ul style="list-style-type: none">• Se pagar 16 horas ou mais: deve fornecer 16 horas de licença médica não remunerada até que o funcionário acumule novo tempo remunerado, o que deve substituir o tempo não remunerado à medida que se acumula.• Se pagar menos de 16 horas: deve fornecer uma quantidade de tempo de licença médica não remunerado equivalente ao valor pago até que o funcionário acumule novo tempo pago, o que deve substituir o tempo não remunerado à medida que se acumula.

P. Se um funcionário transfere mais de 40 horas de licença médica não utilizada para um novo ano de benefício, o funcionário pode usar 80 horas de licença médica no próximo ano de benefício?

R. Não. Os empregadores só são obrigados a permitir que os funcionários usem até 40 horas de licença médica acumulada por ano de benefício.

Os empregadores podem limitar a quantidade de horas de licença médica acumuladas em 40 horas, independentemente das horas adicionais trabalhadas por um funcionário. Uma vez que um funcionário possui um banco de 40 horas de licença médica acumulada não utilizada, o empregador pode optar por adiar o acréscimo adicional até que o funcionário diminua o tempo da licença médica acumulada para menos de 40 horas.

Exemplo: Um funcionário ganha 40 horas de licença médica no ano 1 e transfere essas 40 horas para o ano 2. Este funcionário começa o ano 2 com 40 horas e no ano 2 usa todas essas 40 horas e ganha outras 40 horas. Durante o ano 2, o empregador pode limitar a quantidade de horas que um funcionário usa em 40 horas de licença médica.

Subseção C: Usos permitidos da licença médica acumulada

P: Quando um funcionário pode começar a usar a licença médica acumulada?

R: Um funcionário pode começar a usar a licença médica acumulada no 90º dia corrido após um funcionário começar a trabalhar para o empregador.

Exemplo: A primeira data de trabalho real de Jasper como vendedor em uma loja é 1º de outubro de 2016. Jasper se qualificará para usar qualquer tempo da licença médica acumulada 90 dias depois, ou seja, 30 de dezembro de 2016.

P: Para que pode ser usada a licença médica acumulada?

R: A licença médica acumulada pode ser usada para cuidados com filhos, cônjuge, pai ou mãe do funcionário ou do cônjuge que esteja sofrendo de uma doença física ou mental, lesão ou condição médica que exija atendimento domiciliar, diagnóstico ou tratamento médico profissional ou cuidados médicos preventivos.

A licença médica acumulada pode ser usada para cuidar da própria doença física ou mental do funcionário, lesão ou condição médica que exija atendimento domiciliar, diagnóstico ou tratamento médico profissional ou cuidados médicos preventivos.

A licença médica acumulada pode ser usada para comparecer a uma consulta médica de rotina ou uma consulta médica de rotina para filhos, cônjuge, pai ou mãe do funcionário ou do cônjuge.

A licença médica acumulada pode ser usada para tratar de efeitos psicológicos, físicos ou legais de violência doméstica.

A licença médica acumulada pode ser usada para ida e volta de uma consulta, farmácia ou outro local relacionado ao propósito para o qual o tempo da licença médica for utilizado.

P: O que é “cuidados médicos preventivos”?

R: Cuidados médicos preventivos normalmente são cuidados de saúde de rotina que incluem exames, checkups e aconselhamento para prevenir doenças ou outros problemas de saúde. Para ver exemplos de cuidados preventivos, acesse HealthCare.gov: <https://www.healthcare.gov/what-are-my-preventive-care-benefits/>.

P: Quem é considerado filho(a) perante a lei?

R: Filhos incluem filhos biológicos, adotados ou de acolhimento, bem como um enteado, menor sob guarda ou uma criança pela qual um funcionário assumiu as responsabilidades de paternidade.

P: Os funcionários podem usar a licença médica acumulada para cuidados de saúde de filhos adultos?

R: Sim.

P: O uso de licença médica acumulada por um funcionário pode ser usado para licença sob outras leis?

R: Sim. O uso de licença médica acumulada por um funcionário pode ser contado para licença simultânea de acordo com a lei federal ou estadual, como a Family Medical Leave Act - FMLA (Lei de Licença Médica Familiar).

Os funcionários podem optar por usar, ou os empregadores podem exigir que os funcionários usem, a licença médica acumulada para receber pagamento ao tirar outra licença autorizada por lei que, de outra forma, não seria remunerada.

P: Quando um funcionário de plantão ou diarista pode usar a licença médica acumulada?

R: Funcionários diaristas ou de plantão podem usar a licença médica acumulada apenas pelas horas em que foram programados para trabalhar. Ser “programado para trabalhar” não inclui turnos para os quais um funcionário tenha sido solicitado a estar disponível ou de plantão, a menos que o funcionário seja obrigado a permanecer de plantão nas instalações do empregador.

Subseção D: Pagamento da licença médica acumulada

P: Se a licença médica acumulada é paga, qual é o valor?

R: De um modo geral, os funcionários devem receber o que teriam ganho se tivessem trabalhado em vez de usar a licença médica acumulada. Os trabalhadores horistas devem receber sua taxa horária regular. As horas da licença médica não são pagas ao valor de horas extras ou horas prêmio. Para determinar a taxa adequada de pagamento da licença médica para funcionários não horistas, reveja a definição da "mesma taxa horária" nos regulamentos finais.

P: Se um funcionário está programado para trabalhar horas extras e falta por motivo de doença, o funcionário recebe a taxa de horas extras?

R: Não. Os trabalhadores que usam a licença médica acumulada não recebem horas extras, mas acumulam licença médica ao trabalhar horas extras.

P: Se um funcionário do setor de varejo está programado para trabalhar aos domingos e falta por motivo de doença, o funcionário recebe horas prêmio de domingo?

R: Não. Os trabalhadores que usam a licença médica acumulada não recebem horas prêmio, mas acumulam licença médica acumulada ao trabalhar em um domingo.

P: Qual é a taxa de remuneração para os funcionários que recebem salário?

R: Para funcionários que recebem salário, a mesma taxa horária significa o salário do funcionário no período de pagamento anterior dividido pelo total de horas trabalhadas no período de pagamento anterior do funcionário. Para calcular o total de horas trabalhadas durante o período de pagamento, funcionários executivos, administrativos e profissionais devem, e outros funcionários assalariados não isentos podem,

presumindo-se que trabalhem 40 horas por semana, a menos que a semana de trabalho normal seja inferior a 40 horas, que neste caso a licença médica deve ser acumulada e a mesma taxa horária deve ser calculada com base na semana de trabalho normal do funcionário.

P: Qual é a taxa de remuneração para funcionários que são pagos com base em trabalho por empreitada ou por serviço prestado?

R: Para funcionários pagos com base em trabalho por empreitada ou por serviço prestado, a mesma taxa horária significa um cálculo razoável dos salários ou taxas que o funcionário teria recebido pelo trabalho por empreitada, serviço ou parte dele, se o funcionário tivesse trabalhado. Independentemente da base utilizada, a mesma taxa horária não deve ser inferior ao salário mínimo em vigor de acordo com os termos da M.G.L. c. 151, § 1^o, quando aplicável.

P: Qual é a taxa de remuneração dos funcionários que trabalham com comissão?

R: Funcionários pagos em comissão (seja salário base mais comissão ou apenas comissão) devem ser pagos o maior do salário base ou salário mínimo em vigor de acordo com a M.G.L. c. 151, § 1.

P: Qual é a taxa de remuneração dos trabalhadores de restaurantes que recebem gorjetas?

R: Funcionários cujos salários são baseados em gorjetas ou gratificações devem receber pelo menos o salário mínimo de Massachusetts. Os funcionários não têm direito a gorjetas ou gratificações perdidas durante o uso da licença médica acumulada.

Independentemente da medida utilizada, um funcionário não pode receber menos do que o salário mínimo estadual:

Em vigor	Salário mínimo	Em vigor	Salário mínimo	Em vigor	Salário mínimo
1 de janeiro de 2017	US \$ 11,00 por hora	1 de janeiro de 2019	US \$12,00 por hora	1 de janeiro de 2020	US \$12,75 por hora
1 de janeiro de 2021	US \$13,50 por hora	1 de janeiro de 2022	US \$14,25 por hora	1 de janeiro de 2023	US \$15,00 por hora

Mais informações sobre salário mínimo estão disponíveis em: <https://www.mass.gov/guides/pay-and-recordkeeping>.

P: Qual é a taxa de remuneração para funcionários que recebem do mesmo empregador taxas de remuneração diferentes por hora de trabalho?

R: Os empregadores podem escolher um dos seguintes métodos:

- 1) os salários que o funcionário teria recebido pelas horas que o funcionário teria trabalhado, mas para o uso da licença médica acumulada; ou
- 2) uma taxa combinada, determinada tomando a média ponderada de todas as taxas regulares de remuneração durante o período de pagamento anterior, mês, trimestre ou outro período de tempo estabelecido que o empregador costuma usar para calcular taxas combinadas para fins semelhantes.

Qualquer que seja o método escolhido pelo empregador para determinar a mesma taxa horária, (a) ou (b) acima, o empregador deve usar um método consistente para cada funcionário ao longo de um ano de benefício.

P: Quando um funcionário deve receber depois de usar a licença médica remunerado?

R: Quando usada, a licença médica remunerada acumulada deve ser paga no mesmo período de pagamento que os salários regulares são pagos. Os empregadores não podem atrasar a compensação dos funcionários em licença médica remunerada acumulada.

P: Os empregadores são obrigados a pagar os funcionários pela licença médica acumulada não utilizada após a rescisão ou no final do vínculo empregatício?

R: Não. Os empregadores não são obrigados a pagar a licença médica acumulada não utilizada quando um funcionário sai da empresa, mas podem fazê-lo voluntariamente.

Os empregadores que usam uma política de férias para atender aos requisitos da lei de afastamento por licença médica devem observar que a lei de Massachusetts exige que as férias não utilizadas sejam tratadas como quaisquer outros salários. Os funcionários devem receber por todas as férias ganhas após a rescisão do contrato de trabalho. Mais informações sobre salário mínimo estão disponíveis em:

<http://www.mass.gov/ago/doing-business-in-massachusetts/workplace-rights/leave-time/vacation.html>

P: Um empregador pode pagar um funcionário por tempo não utilizado no final do ano?

R: Sim. Um empregador pode oferecer a um funcionário um pagamento de até 40 horas de licença médica acumulada não utilizada no final do ano de benefício.

Os empregadores que pagam 16 horas ou mais devem fornecer 16 horas de licença médica não remunerada até que o funcionário acumule novo tempo remunerado, que deve substituir o tempo não remunerado à medida que se acumula.

Os empregadores que pagam menos de 16 horas devem fornecer uma quantidade de licença médica não remunerada equivalente ao valor pago até que o funcionário acumule novo tempo pago, que deve substituir o tempo não remunerado à medida que ele se acumula.

P: Um funcionário pode concordar com um empregador para receber por licença médica em uma base acumulada em vez de apenas no final do ano de benefício?

R: Não.

P: Os funcionários podem doar licença médica acumulada a um colega que tenha esgotado a sua?

R: A lei não exige que os empregadores permitam a doação de licença médica acumulada. Um empregador pode ter uma política em vigor que permite que os funcionários doem licença médica acumulada. Um

Gabinete da Procuradoria-Geral de Massachusetts – Perguntas frequentes sobre a licença médica acumulada
empregador não pode exigir que os funcionários doem licença médica acumulada.

Seção 4: Implementação da Lei de Licença Médica acumulada

P: Qual é o “ano do benefício” para rastrear o acúmulo, o uso e a transferência da licença médica acumulada?

R: Qualquer período consecutivo de 12 meses, conforme determinado por um empregador.

P: As políticas de licença médica de um empregador podem diferir do que a lei exige?

R: A lei estabelece requisitos mínimos. Um empregador pode ter uma política *mais* generosa. Por exemplo, um empregador pode permitir que os funcionários ganhem ou usem mais licença médica do que a lei exigiria, ou pode dar aos funcionários mais de 40 horas de licença médica antecipadamente no início do ano de benefício ou permitir que os funcionários usem a licença médica antes de ter acumulado.

P: Os empregadores podem fornecer políticas diferentes para diferentes categorias de funcionários?

R: Sim. A lei estabelece requisitos mínimos e os empregadores podem ter políticas mais generosas. Os empregadores podem ter políticas diferentes para diferentes categorias de funcionários, desde que os requisitos mínimos sejam atendidos para todos os funcionários.

P: Um funcionário pode trabalhar horas ou turnos adicionais em vez de usar a licença médica acumulada?

R: Sim, mas somente se o empregador e o funcionário concordarem com esse acordo. Se, ao assumir horas adicionais, o funcionário trabalha mais de 40 horas em uma semana, então ele ou ela deve ser pago à taxa de horas extras.

P: Se um funcionário usa a licença médica, o empregador pode exigir que o funcionário encontre um substituto?

R: Não. Um empregador nunca pode exigir que um funcionário encontre um substituto.

P: Se um funcionário deixar o empregador e depois retornar, o que acontece com a licença médica acumulada não utilizada do funcionário?

R: Um funcionário mantém o direito de usar qualquer licença médica acumulada após uma interrupção no serviço, voluntária ou não, por até um ano a partir da última data de trabalho, se o funcionário retornar ao trabalho.

Interrupção do serviço		
Duração da interrupção do serviço	Obrigação do empregador	Licença médica acumulada
Quatro meses ou menos	O empregador deve reintegrar todo o tempo de licença médica anteriormente acumulado.	Toda a licença médica anteriormente acumulada é reintegrada ao funcionário.
Mais de quatro meses e até 12 meses.	<i>Se o funcionário tiver acumulado 10 ou mais horas de licença médica antes da interrupção do serviço, o empregador deve reintegrar a licença médica acumulada.</i>	Toda a licença médica anteriormente acumulada é reintegrada ao funcionário.
	<i>Se o funcionário tiver acumulado menos de 10 horas de licença médica acumulada antes da interrupção do serviço, o funcionário não terá direito à reintegração de qualquer licença médica acumulada.</i>	O funcionário tem um saldo zero de licença médica acumulada no primeiro dia da volta ao emprego.
Mais de 12 meses	O funcionário não tem direito à reintegração de qualquer licença médica acumulada não utilizada, independentemente dos valores acumulados.	O funcionário tem um saldo zero de licença médica acumulada no primeiro dia da volta ao emprego

Exemplo: Um funcionário acumulou 20 horas de licença médica e, em seguida, sai para um período sabático não remunerado de 11 meses. Após o retorno do funcionário ao emprego, 11 meses a partir da data em que o funcionário trabalhou pela última vez para o empregador, o funcionário terá o direito de usar as 20 horas de licença médica acumuladas antes do período sabático.

P: Se um funcionário deixa o empregador e depois retorna, quando ele ou ela começa a acumular licença médica?

R: Se um funcionário retornar dentro de 12 meses, o funcionário poderá acumular imediatamente a licença médica. Se o funcionário retornar mais de 12 meses depois, ele poderá ser tratado como um novo funcionário e terá que esperar 90 dias antes de poder começar a acumular a licença médica.

P: Se um funcionário for transferido para outra divisão ou local do mesmo empregador em Massachusetts, o funcionário tem direito à licença médica acumulada no local anterior?

R: Sim. O funcionário pode manter e pode usar toda a licenças médica acumulada anteriormente.

P: Se um trabalhador temporário é contratado em uma posição permanente pela mesma empresa, o trabalhador temporário consegue manter a licença médica acumulada? O trabalhador temporário precisa reiniciar após o período de carência de 90 dias?

R: Um trabalhador temporário é um funcionário conjunto da empresa de trabalho temporário e da empresa do cliente. Se a empresa de trabalho temporário paga o trabalhador temporário, então o tempo acumulado aplica-se apenas enquanto o trabalhador temporário é o funcionário da agência de trabalho temporário, e o

Gabinete da Procuradoria-Geral de Massachusetts – Perguntas frequentes sobre a licença médica acumulada

trabalhador temporário não retém tempo de licença acumulado uma vez que o emprego é rescindido. No entanto, o trabalhador temporário não precisa esperar o período de carência de 90 dias.

P: Que incrementos de tempo da licença um funcionário pode tirar?

R: A menor quantidade de tempo da licença médica que um funcionário pode usar é uma hora. Para usos acima de uma hora, os funcionários podem usar a licença médica acumulada em incrementos de hora em hora ou no menor incremento que o sistema de folha de pagamento do empregador usa para contabilizar ausências ou uso de outro tempo. No entanto, se a ausência de um funcionário do trabalho em um horário designado exigir que o empregador contrate um substituto e o empregador o fizer, o empregador pode exigir que o funcionário tire até o final do turno completo da licença médica acumulada.

P: Um empregador pode estabelecer quantidades mínimas de tempo para o uso da licença médica acumulada?

R: Não. As políticas do empregador que exigem, por exemplo, que um funcionário tire uma licença médica por um período de quatro horas ou oito horas não são permitidas.

P: E se um empregador contratar um substituto?

R: Se um empregador contratar um substituto para substituir o funcionário que estiver usando a licença médica acumulada, o empregador pode exigir que o funcionário use um número igual de horas que o funcionário substituto trabalha, até um turno completo da licença médica acumulada.

Se o funcionário não tiver licença médica acumulada suficiente para cobrir esse tempo fora do trabalho, o empregador deve fornecer licença não remunerada, com proteção de emprego suficiente para compensar a diferença nesse turno.

P: Um funcionário pode usar a licença médica acumulada antes de ter acumulado?

R: Os empregadores podem providenciar para que os funcionários usem a licença médica acumulada antes de acumulá-la e para que os empregadores contabilizem o uso contra o acúmulo futuro.

Seção 5: Uso de outras políticas de folgas remuneradas (PTO)

P: Outras políticas de folga remunerada (PTO) podem satisfazer a obrigação do empregador de fornecer licença médica acumulada?

R: Sim, desde que os funcionários possam usar o PTO (como férias ou licença pessoal) para os mesmos fins e com os mesmos direitos que eles poderiam usar a licença médica acumulada.

Um empregador pode substituir um plano existente, desde que os funcionários:

- 1) acumulem à taxa de pelo menos uma hora de PTO por cada 30 horas trabalhadas;
- 2) usem até 40 horas por ano de PTO;
- 3) sejam pagos pelo menos o montante que seria necessário para a licença médica acumulada;
- 4) usem o PTO para os mesmos fins que a licença médica acumulada;
- 5) recebam uma notificação de seus direitos nos termos da lei; e
- 6) recebam as mesmas proteções de trabalho.

Observação: as partes de determinados contratos de trabalho que estavam em vigor em 1º de julho de 2015 (por exemplo, acordos coletivos de trabalho ou programas ou planos de benefícios trabalhistas) podem ter obrigações adicionais. Nada na resposta (acima) por si só permite que tais partes modifiquem unilateralmente um plano existente para satisfazer os requisitos de licença médica acumulada.

P: Se um empregador já oferece um pacote único de folga remunerada em um ano, deve agora ter duas políticas de licença separadas? Um para a licença médica acumulada e um para outros tipos de licença?

R: A lei não exige que os empregadores tenham políticas de licença separadas. No entanto, os empregadores devem ter diretrizes claras para garantir que os funcionários possam acumular e usar a licença médica consistente com os valores e propósitos articulados na lei sobre licença médica acumulada.

P: Se um funcionário usar todo o seu tempo de folga remunerada, o empregador deve fornecer tempo adicional caso o funcionário fique doente?

R: Os empregadores que fornecem 40 ou mais horas de folga remunerada que também podem ser usadas como licença médica acumulada não são obrigados a fornecer licença médica adicional aos funcionários que usam a licença para outros fins e precisam de licença médica no final do ano. Os empregadores devem notificar os funcionários de que não irão fornecer tempo de licença adicional.

P: Se um empregador tem uma combinação de funcionários em tempo integral, meio período, sazonais ou diários, ele pode ter políticas de licença diferentes para cada um?

R: Sim. Os empregadores podem ter políticas de licença diferentes para diferentes grupos de funcionários, desde que todos os funcionários possam usar pelo menos a mesma quantidade de tempo, para os mesmos fins, nas mesmas condições e com as mesmas proteções de trabalho previstas na lei.

P: Se um funcionário ficar doente no meio das suas férias, ele pode usar a licença médica acumulada?

R: Não. O funcionário estava de férias e não estava programado para trabalhar.

P: Não quero rastrear o acúmulo, posso fornecer uma quantidade fixa de licença médica acumulada?

R: Sim. Os empregadores que preferem não rastrear o acúmulo de licença médica ao longo do ano de benefício podem usar os seguintes cronogramas para fornecer quantidades fixas de licença médica ou folga remunerada para seus funcionários. Os empregadores que usam esses cronogramas estarão em conformidade, mesmo que as horas de um funcionário variem de semana para semana. Os empregadores podem acelerar o acúmulo ou aumentar as horas, se assim o desejarem. Os funcionários que acumulam licença médica nesses cronogramas terão o direito de transferir até 40 horas de licença médica e o acúmulo pode ser adiado enquanto um funcionário manter um valor não utilizado de 40 horas.

Alocações de quantidades fixas aceitáveis com base nas horas trabalhadas		
Número médio de horas trabalhadas em uma semana	O funcionário recebe esse número de horas por mês, como uma quantidade fixa, a ser usada para a licença médica acumulada	O funcionário receberá quantidade de licença médica acumulada por todos esses meses
37,5 a 40 horas	8 horas por mês	5 meses
30 horas	5 horas por mês	8 meses
24 horas	4 horas por mês	10 meses
20 horas	4 horas por mês	9 meses
16 horas	3 horas por mês	10 meses
10 horas	2 horas por mês	10 meses
5 horas	1 horas por mês	10 meses

P: E se eu quiser usar as quantidades fixas mensais, mas meus funcionários tiverem uma média de 50 horas ou mais por semana?

R: Os empregadores podem fornecer uma quantidade fixa no início do ano do benefício. Eles também podem fornecer licença médica acumulada em um cronograma mais generoso.

P: Quando devo fornecer essas quantidades fixas?

R: Os empregadores que fornecem licença médica acumulada mensalmente devem ter uma política uniforme para todos os funcionários.

P: Se um empregador que oferece mais licença médica acumulada do que o exigido por lei mudar sua política, esse empregador pode tirar dias de licença médica de um funcionário que já ganhou?

R: Não, um empregador que oferece mais licença médica acumulada do que o exigido por lei pode fazer uma alteração prospectiva para reduzi-la ao valor mínimo exigido, mas essa alteração não pode ser feita retroativamente se um funcionário já “ganhou” (acumulou) esse tempo. Um empregador pode impedir que os funcionários acumulem mais tempo no futuro, mas deve permitir que os funcionários usem a licença médica que já ganharam.

Seção 6: Requisitos e opções de notificação para funcionários que usam a licença médica acumulada

P: Os funcionários precisam notificar os empregadores antes de usar a licença médica acumulada?

R: Sim. Um funcionário deve fazer um esforço em boa-fé para notificar sobre a necessidade do uso antes de usar a licença médica acumulada.

P: Um funcionário deve fazer referência à lei de “Licença Médica acumulada” para usar a licença médica acumulada?

R: Não. Um funcionário não precisa fazer referência à lei ou ao termo "licença médica acumulada" ao seu empregador para usar a licença médica acumulada.

P: Que tipo de sistema de notificação um empregador pode usar?

R: Notificações razoáveis. A notificação razoável pode incluir a conformidade com o sistema de notificação razoável de um empregador que o funcionário costuma usar para se comunicar com o empregador para comunicar ausências ou solicitar licença. Se um empregador não tiver uma política e procedimento existentes para fornecer notificação razoável, o empregador deve criar tal política ou procedimento, de preferência por escrito. A política ou procedimento deve permitir que o funcionário forneça uma notificação razoável de uma forma que possa ser documentada.

P: Um empregador pode exigir aviso prévio sobre um uso pré-agendado de licença médica acumulada como um checkup anual?

R: Sim, os empregadores podem exigir até sete dias de antecedência se o funcionário tiver um horário pré-agendado ou antecipado que o funcionário planeja se ausentar no trabalho para usar a licença médica acumulada.

P: Que notificação um empregador pode exigir para ausências de vários dias?

R: Se um funcionário usa vários dias de licença médica acumuladas (mais de um), um empregador pode exigir notificação diária do funcionário ou do representante do funcionário (por exemplo, cônjuge, membro adulto da família ou outra parte responsável), a menos que as circunstâncias tornem essa notificação inviável.

P: Um empregador pode exigir dos funcionários verificação por escrito pós-uso licença médica?

R: Sim, os empregadores podem exigir que os funcionários enviem uma verificação por escrito de que usaram a licença médica acumulada para os fins permitidos depois de usar qualquer quantidade de tempo. Um exemplo de formulário pode ser encontrado na página sobre licença médica acumulada da Procuradoria-Geral (www.mass.gov/ago/earnedsicktime).

Em nenhum caso, no entanto, um empregador pode solicitar atestado médico ou outro documento adicional de um funcionário que comprove a necessidade de usar a licença médica acumulada até que use mais de 24 horas consecutivas ou 3 dias de licença médica acumulada.

P: Um funcionário pode ser repreendido por usar a licença médica acumulada de forma fraudulenta?

R: Se um funcionário estiver cometendo fraude ou abuso ao se envolver em uma atividade não consistente com os propósitos permitidos para a licença médica acumulada (por exemplo, estar doente, cuidar de um membro da família doente) ou estiver exibindo um costume de tirar licença médica acumulada nos dias em que o funcionário está programado para desempenhar funções que acredita sejam indesejáveis, um empregador pode repreender o funcionário pelo uso indevido da licença médica acumulada.

Um funcionário não pode ser repreendido por usar a licença médica acumulada para fins permitidos ao seguir todas as outras regras. Consulte a seção "retaliação" deste documento para mais informações.

Seção 7: Exigência de documentos e opções para empregadores

P: Um empregador pode exigir que um funcionário forneça documentos por escrito, como um atestado médico, quando o funcionário usa a licença médica acumulada?

R: Depende.

Um empregador pode exigir documentos por escrito se: (1) o funcionário estiver ausente do trabalho por mais de 24 horas consecutivas programadas; (2) o funcionário estiver ausente por três dias consecutivos programados; (3) a ausência do funcionário ocorre dentro de duas semanas antes do último dia de trabalho programado de um funcionário antes da rescisão do emprego, exceto no caso de trabalhadores temporários; ou (4) a ausência do funcionário ocorre após quatro ausências imprevistas e não documentadas dentro de um período de três meses.

P: Existem requisitos de documentação para trabalhadores adolescentes?

R: Sim. Um empregador pode solicitar documentação de um funcionário com 17 anos ou menos, se houver três ausências imprevistas e não documentadas dentro de um período de três meses.

P: Que tipo de documentação um empregador pode exigir?

R: Se o funcionário estiver ausente por razões médicas, o empregador pode exigir uma declaração do prestador de cuidados de saúde informando que o motivo da ausência foi para um propósito coberto pela lei. Um funcionário que não tenha um prestador de cuidados de saúde pode assinar uma declaração por escrito de que a licença médica acumulada foi necessária por um motivo coberto pela lei. O Gabinete da Procuradoria Geral fornece uma declaração modelo em www.mass.gov/ago/earnedsicktime que os funcionários podem usar como um guia.

Um empregador não pode *nunca* exigir mais informações sobre os detalhes de uma condição médica.

P: E se um funcionário estiver ausente do trabalho devido à violência doméstica?

R: Se o funcionário estiver ausente do trabalho devido à violência doméstica, o empregador deve aceitar qualquer um dos seguintes documentos:

- 1) uma ordem de restrição ou documento judicial;
- 2) um boletim de ocorrência documentando o abuso;
- 3) documento comprovativo de que o autor do abuso foi condenado por uma ou mais das infrações enumeradas na M.G.L. c. 265, quando a vítima era um membro da família ou do agregado familiar;
- 4) atestado médico do abuso;
- 5) uma declaração fornecida por um conselheiro, assistente social, profissional de saúde, membro do clero, trabalhador de abrigo, advogado ou outro profissional que tenha ajudado o(a) funcionário(a) a lidar com os efeitos do abuso no funcionário(a) ou na família do funcionário; ou
- 6) uma declaração por escrito assinada pelo funcionário(a) atestando o abuso.

Um empregador não pode **nunca** exigir mais informações sobre os detalhes de uma violência doméstica.

P: Eu trabalho em um setor que exige que um funcionário certifique que ele ou ela está saudável o suficiente para retornar ao trabalho. Ainda posso solicitar documentação?

R: Um empregador pode exigir que um funcionário forneça um atestado de aptidão para o trabalho, uma liberação para o trabalho ou outra documentação de um provedor médico antes que um funcionário retorne ao trabalho após uma ausência durante a qual a licença médica acumulada foi usada se tal certificação for normalmente exigida e consistente com a prática da indústria ou requisitos de segurança estaduais e federais e existem preocupações de segurança razoáveis em relação à capacidade do funcionário de desempenhar funções. “Preocupações razoáveis de segurança” significa uma crença razoável de risco significativo de danos ao próprio funcionário ou a outros.

P: Quanto tempo tem um funcionário para fornecer a documentação?

R: Os empregadores podem exigir que os funcionários enviem a documentação necessária dentro de sete dias após a obtenção da licença médica, a menos que, por justa causa, um funcionário precise de mais tempo para fornecer essa documentação.

P: Um empregador pode atrasar a compensação de um funcionário por tempo de doença remunerado até que o empregador receba a documentação?

R: Não. No entanto, se um funcionário não apresentar documentação sem justificativa razoável dos requisitos de documentação do empregador, o empregador poderá recuperar a quantia paga pelo tempo de licença médica remunerada acumulada do pagamento futuro, como um pagamento em excesso. Os funcionários devem ser informados dessa prática.

P: O que acontece se um funcionário deixar de fornecer documentação para o uso da licença médica não remunerada?

R: O empregador pode negar o uso futuro de um número equivalente de horas de licença médica acumulada até que a documentação seja fornecida.

Seção 8: Obrigações de manutenção de registros e divulgação para empregadores

P: Um empregador deve incluir o tempo de licença médica acumulada e usada no contracheque de um funcionário?

R: Não. Os empregadores não são obrigados a fornecer informações sobre a licença médica acumulada em contracheques.

P: Um empregador deve dar aos funcionários acesso aos seus próprios registros de licença médica acumulada?

R: Sim.

P: Os empregadores devem manter o controle do tempo da licença médica que os funcionários acumulam e usam?

R: Se a política de um empregador é fornecer licença médica acumulada separada de qualquer outra folga, sim, os empregadores devem manter registros da licença médica que os funcionários acumulam e usam por pelo menos três anos.

Se um empregador fornecer folga aos funcionários sob uma folga remunerada, férias ou outra política que esteja em conformidade com a lei de licença médica acumulada, o empregador não é obrigado a rastrear e manter um registro separado sobre o acúmulo e uso da licença médica acumulada.

P: Os empregadores devem postar um aviso sobre os direitos de licença médica acumulados para seus funcionários?

R: Sim, os empregadores devem afixar um aviso da Lei da Licença Médica acumulada, onde os funcionários provavelmente o verão e nos idiomas falados pelos funcionários. O cartaz está disponível para download aqui em vários idiomas: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

P: Os empregadores devem dar uma cópia deste aviso ou uma cópia da política do empregador aos funcionários?

R: Sim. Os empregadores devem fornecer uma cópia impressa ou cópia eletrônica deste aviso a todos os funcionários elegíveis, ou incluir a política do empregador sobre licença médica acumulada ou a política de licença remunerada substituta permitida do empregador em qualquer manual do funcionário.

P: Que outras informações sobre a licença médica acumulada os empregadores devem fornecer aos funcionários?

R: Os empregadores devem notificar todos os funcionários com pelo menos 30 dias de antecedência por escrito se a licença médica acumulada será alterada de remunerada para não remunerada, ou da licença médica não remunerada para remunerada, com base em uma mudança no tamanho da empresa do empregador.

Seção 9: É proibida retaliação

P: Um empregador pode retaliar contra um funcionário por usar a licença médica acumulada?

R: Não, a retaliação é ilegal. Um empregador não pode retaliar contra um funcionário por exercer ou tentar exercer direitos sob a lei, incluindo: solicitar e usar licença médica acumulada; apresentar uma queixa por supostas violações da lei; comunicar com qualquer pessoa, incluindo colegas de trabalho, sobre qualquer violação da lei; participar de uma ação administrativa ou judicial sobre uma suposta violação da lei; ou informar outra pessoa sobre os possíveis direitos da pessoa.

P: O que constitui retaliação?

R: A retaliação inclui qualquer ameaça, repreensão, demissão, rebaixamento de cargo, suspensão ou redução nas horas de trabalho do funcionário, ou qualquer outra ação trabalhista adversa contra qualquer funcionário por exercer ou tentar exercer qualquer direito garantido pela lei.

P: A lei protege um funcionário contra retaliação se o funcionário erroneamente, mas de boa-fé, alegar uma violação?

R: Sim.

P: E as políticas de recompensa baseadas em assiduidade?

R: As políticas de assiduidade que recompensam os funcionários por boa assiduidade e os incentivos de pagamento de férias que fornecem remuneração extra por vir trabalhar nos dias imediatamente anteriores e posteriores a um feriado são permitidas, desde que os funcionários não estejam sujeitos a ações adversas para exercer seus direitos sob a Lei da Licença Médica acumulada e seus regulamentos.

A incapacidade de um funcionário de ganhar uma recompensa por boa assiduidade ou de receber um incentivo de pagamento de férias com base na ausência de um funcionário que faça uso da licença médica acumulada não constituirá uma ação adversa ou interferência nos direitos de um funcionário.

Seção 10: Violações

P: Como será aplicada a lei e os regulamentos da licença médica?

R: A lei concede à Procuradoria Geral a autoridade para ir ao tribunal para deter uma violação. Também concede à Procuradoria Geral a capacidade de emitir citações civis contra os empregadores.

P: Os funcionários podem registrar uma reclamação?

R: Os funcionários podem apresentar uma queixa junto do Gabinete da Procuradoria Geral. O formulário de reclamação está disponível on-line em www.mass.gov/ago, clicando em “registrar uma reclamação” ou ligando para (617) 727-3465.

P: Os funcionários podem processar os empregadores?

R: Os funcionários devem primeiro apresentar uma queixa à Procuradoria-Geral, antes de poderem entrar com uma ação privada no tribunal. Os funcionários devem então esperar 90 dias após o preenchimento e envio da reclamação junto à Procuradoria-Geral antes de entrar com um processo no tribunal, ou receber permissão do Gabinete da Procuradoria-Geral para prosseguir com um processo privado antes do vencimento do período de 90 dias. Para isso, os funcionários devem solicitar um direito privado para iniciar uma ação do Gabinete da Procuradoria-Geral. Os funcionários precisarão de prova da entrada da queixa junto à Procuradoria-Geral, a fim de prosseguir com uma ação judicial.

P: A Procuradoria Geral perguntará a um funcionário sobre seu status de imigração ou o direito legal de trabalhar?

R: Não. Todos os trabalhadores em Massachusetts têm direito às proteções da Lei da Licença Médica acumulada. A Procuradoria-Geral nunca perguntará sobre o status de imigração.

Seção 11: Informações adicionais (www.mass.gov/ago/earnedicksicktime)

Regulamentos finais: Regulamentos elaborado pelo Gabinete da Procuradoria-Geral para fornecer orientação sobre os direitos e responsabilidades dos funcionários e empregadores em conformidade com a Lei da Licença Médica acumulada.

Exemplo de política: Um exemplo de política da Licença Médica acumulada para empregadores.

Exemplo de formulário de verificação: Um exemplo de formulário que os empregadores podem usar para pedir aos funcionários para verificarem o uso da licença médica acumulada.

Notificação dos direitos do funcionário: A notificação estará disponível para download em inglês, português, espanhol, russo, italiano, crioulo haitiano, vietnamita, laociano e chinês (a partir de agosto de 2015).