

Massachusetts COVID-19 — Aviso aos Empregados em caso de Licença Médica de Emergência Paga

Em vigor a partir de sexta-feira 28 de Maio de 2021 e até 30 de Setembro de 2021 ou o esgotamento de 75 Milhões de dólares no fundo de programa como foi determinado pela Commonwealth, o que acontecer primeiro, os empregadores devem oferecer aos empregados de Massachusetts tempo de licença como se segue.

Razões para licença

Os empregadores de Massachusetts são obrigados a fornecer licença médica de emergência paga aos empregados que estão incapazes de trabalhar pelas seguintes razões relacionadas com a COVID-19:

- (1) um empregado precisar:
 - (i) isolar-se a si mesmo e cuidar de si mesmo porque foi diagnosticado com COVID-19;
 - (ii) obter um diagnóstico médico, cuidados, ou tratamento pelos sintomas da COVID-19;
 - (iii) obter ou recuperar da vacinação da COVID-19;
- (2) um empregado precisar de cuidar do membro da família ¹ que:
 - (i) tiver que isolar se a si mesmo devido ao diagnóstico da COVID-19; ou
 - (ii) precisar de um diagnóstico, cuidados, ou tratamento devido aos sintomas da COVID-19;
- (3) uma ordem de quarentena ou uma determinação similar relativamente ao empregado por um oficial local, estatal ou federal público, uma autoridade de saúde que tenha jurisdição, ou um fornecedor de saúde;
- (4) um empregado precisar de cuidar de um membro da família devido a uma ordem de quarentena ou uma determinação similar ao membro da família por um oficial local, estatal ou federal público, uma autoridade de saúde que tenha jurisdição, o empregador do membro da família, ou um fornecedor de saúde; ou
- (5) a incapacidade do empregado de teletrabalhar devido aos sintomas da COVID-19.

Note que em geral, os empregadores podem não solicitar aos empregados a utilizarem outros tipos de licença médica paga antes de utilizarem a licença médica paga de emergência para COVID-19. Similarmente os empregados podem não exigir aos empregados para procurarem ou encontrar um trabalhador substituto para cobrir o empregado pelo tempo que ele estiver ausente enquanto estiver usando a licença médica paga de emergência por COVID-19.

¹ "Membro da família" tem a mesma definição que na Lei de Massachusetts sobre Licença Médica e Familiar Paga (M.G.L. c. 175M), nomeadamente, cônjuge, parceiro doméstico, filho, pai, neto, avô, ou irmão, pai ou mãe de um cônjuge ou parceiro doméstico do empregado, ou uma pessoa que ficou in loco parentis ao empregado quando este era um filho menor.

Licença Montante

- (1) Os empregadores devem oferecer 40 horas de licença médica paga de emergência para COVID-19 aos empregados que trabalham 40 horas ou mais horas por semana.
- (2) Para os empregados que trabalham regularmente menos de 40 horas por semana, os empregadores devem fornecer uma licença num montante que é igual a média de números de hora que o empregado trabalha por semana.
- (3) Para os empregados em que o horário e as horas de semana variam por semana, os empregadores precisam fornecer uma licença que é igual a média dos números de horas que o empregado estava destinado a trabalhar por semana, nos últimos 6 meses.
- (4) se um empregado com um horário flexível não tiver trabalhado nos últimos 6 meses para o empregador, o empregador deve fornecer uma licença médica que é igual aos números de hora por semana que o empregado razoavelmente esperaria trabalhar quando foi contratado.
- (5) O montante máximo que um empregador é obrigado a pagar por empregado, e o montante máximo que um empregador deve procurar obter como reembolso por qualquer empregado é de \$ 850.00 dólares (incluindo o custo dos benefícios).

Pedido de Licença por Parte do Empregado

Os empregadores que querem receber reembolso por parte da Commonwealth devido aos custos da licença médica paga de emergência fornecido aos empregados com COVID-19 devem exigir aos seus empregados a submeterem um pedido de licença médica paga de emergência por escrito. Os empregadores então deverão sugerir um formulário ² que exige aos empregados a fornecerem as seguintes informações para todos os pedidos:

- (1) o nome do empregado(a);
- (2) a(s) data(s) por qual licença é pedida e foi tomada;
- (3) uma declaração sobre a razão relacionado com COVID-19 que o funcionário está solicitando licença e apoio por escrito para tal motivo; e
- (4) uma declaração que por causa da COVID-19 sobre a razão relacionada com a incapacidade de trabalhar ou teletrabalhar.

² Um formulário padrão está e ser desenvolvido e estará disponível como opção ao empregador em mass.gov

Por pedidos de licença baseadas em uma ordem de quarentena ou conselho de auto-quarentena, pela declaração do empregador deve incluir:

- (1) o nome da identidade governamental ordenando a quarentena ou o nome do prestador de cuidados de saúde aconselhando a auto-quarentena; e
- (2) se a pessoa sujeita a quarentena ou aconselhado a auto-quarentena não for o empregado, o nome dessa pessoa e o tipo de relacionamento com o empregado.

Os empregadores devem tratar as informações de saúde relativas a um empregado ou membro da família do empregado os registros médicos confidenciais, de acordo com a legislação estadual e federal aplicável, e não devem revelar tais informações a terceiros sem a autorização expressa do empregado.

Os empregadores devem também recolher e reter as seguintes informações, em antecipação ao pedido de reembolso:

- (1) o número de segurança social ou de identificação fiscal do trabalhador;
- (2) o número de identificação do empregador associado à posição de onde o empregado pediu licença;
- (3) a duração da licença (em horas) e os salários pagos durante essa licença que não sejam elegíveis para créditos fiscais federais, e que não sejam pagos de outra forma sob qualquer outro tipo de programa ou lei governamental;
- (4) os benefícios aplicáveis ao funcionário que pediu licença; e
- (5) o número de horas no horário regular do empregado, ou (A) se o empregado não tiver horário regular, as horas que o empregado estava destinado para trabalhar por semana durante o período de 6 meses imediatamente anterior à data em que esse empregado solicitou a licença médica paga por emergência de Massachusetts da COVID-19, incluindo as horas em que esse empregado solicitou licença de qualquer tipo; ou (B) se o empregado não trabalhou durante esse período de 6 meses, é igual à expectativa razoável do empregado no momento da contratação do número médio de horas por semana que o empregado estaria normalmente programado para trabalhar.

Disposições de não retaliação

Ao administrar os seus programas de licença médica paga por emergência da COVID-19, os empregadores não podem interferir com a capacidade de um empregado utilizar a licença médica paga por emergência da COVID-19 ou retaliar contra um empregado por exercer direitos ao abrigo do programa. Especificamente, os empregadores não podem:

(1) interferir com, restringir, ou negar a capacidade de um empregado de pedir uma licença médica paga de emergência da COVID-19, incluindo, mas não se limitando a, utilizar a licença médica paga por emergência da COVID-19 de um empregado como um factor negativo em qualquer acção laboral, tal como uma avaliação, promoção, acção disciplinar, ou despedimento;

(2) disciplinar ou tomar qualquer outra acção adversa contra um empregado por utilizar a licença médica paga de emergência da COVID-19; ou

(3) tomar qualquer acção adversa contra um funcionário porque o funcionário se opõe a práticas que se acredita estarem em violação deste programa, ou porque o funcionário apoia o exercício dos direitos de outro funcionário, incluindo, mas não limitado a

(i) intentar uma acção, ou instituir ou provocar a instauração de qualquer processo;

(ii) fornecimento ou intenção de fornecer qualquer informação relativa a qualquer inquérito ou processo; ou

(iii) testemunhar ou pretender testemunhar em qualquer inquérito ou processo.