

Licença de trabalho devido a uma situação abusiva **M.G.L. c. 149, §52E.**

Os funcionários têm direito a 15 dias de licença de acordo com a nova lei de violência doméstica.

Os direitos e responsabilidades dos empregadores e empregados nos termos da lei são:

Se for um **empregador que emprega 50 ou mais pessoas em Massachusetts**, é sua responsabilidade:

Fornecer até 15 dias de licença remunerada ou não durante qualquer período de 12 meses a um funcionário qualificado. A lei permite que um empregador exija que todos os funcionários usem todas as licenças disponíveis (doença, pessoal, férias, etc.) antes de poder tirar proveito dessa licença. O empregador também pode determinar se essa licença deve ser remunerada ou não.

Um funcionário se qualifica quando:

- O funcionário recebe salários ou qualquer outra remuneração;
- O funcionário é ou tem um membro da família que é vítima de comportamento abusivo;
- O funcionário está usando a licença de trabalho para uma finalidade que o qualifica; e
- O funcionário não é o autor do comportamento abusivo contra o membro da família do funcionário.

Não tome nenhuma ação negativa contra um funcionário por ter se ausentado sem aviso prévio se o funcionário, dentro de 30 dias a partir da ausência não autorizada, ou dentro de 30 dias a partir da última ausência não autorizada no caso de dias consecutivos de ausências não autorizadas, fornece documentação qualificada.

Notifique cada funcionário dos seus direitos e responsabilidades como funcionário, incluindo os relacionados à responsabilidade do funcionário de notificar o empregador ao tirar uma licença e a responsabilidade do empregador de manter confidenciais as informações relacionadas a essa licença.

Observação: Um empregador não pode exigir que um funcionário apresente provas de prisão, condenação ou outra documentação de aplicação da lei por tal comportamento abusivo.

Mantenha em sigilo todas as informações relacionadas à licença do funcionário, exceto na medida em que a divulgação seja:

- Solicitada ou consentida, por escrito, pelo funcionário
- Ordenada a ser liberada por um tribunal de jurisdição competente
- Ou de outra forma, exigida pela lei estadual ou federal aplicável
- Exigida no curso de uma investigação autorizada pelo Procurador-Geral, ou
- Necessária para proteger a segurança do funcionário ou de outras pessoas empregadas no local de trabalho.

Licença de trabalho devido a uma situação abusiva **M.G.L. c. 149, §52E.**

Os funcionários têm direito a 15 dias de licença de acordo com a nova lei de violência doméstica.

Os direitos e responsabilidades dos empregadores e empregados nos termos da lei são:

Um empregador pode manter qualquer documentação fornecida pelo funcionário no registro de emprego do funcionário, *mas apenas pelo tempo necessário para o empregador determinar se o funcionário é elegível para licença sob esta seção.*

Não coagir, interferir, restringir ou negar o exercício, ou qualquer tentativa de exercer os direitos previstos, ou fazer com que a licença solicitada ou tirada fique condicionada à lei DVLA (Lei de licença devido a violência doméstica), independente do fato de a vítima manter ou não contato com o suposto abusador.

Não dispensar ou de qualquer outra forma discriminar um funcionário por exercer os direitos de funcionário sob a DVLA.

Dar ao funcionário todos os benefícios acumulados antes da data em que a licença tirada sob a DVLA começou e, após o retorno do funcionário ao trabalho, retomar o funcionário ao seu trabalho original ou a uma posição equivalente.

Cumprir todas as outras leis gerais ou especiais, incluindo, entre elas, a G.L. c. 258B (sobre os direitos das vítimas) e G.L. c. 268, seção 14B (sobre a proteção das vítimas ou testemunhas que comparecem no tribunal).

O Escritório da Procuradoria-Geral recomenda que os empregadores também incluam informações indicando se a licença de acordo com a lei DVLA é remunerada ou não e até que ponto o funcionário deve usar primeiro as licenças disponíveis por doença, férias, pessoal ou outra licença antes que a licença pela lei DVLA de 15 dias seja concedida.

Se for um **funcionário** de uma entidade que garanta o direito a esta licença, é sua responsabilidade:

Fornecer aviso prévio ao seu empregador de acordo com a política de licença do empregador informando que está solicitando ou está tirando licença de acordo com a lei DVLA, exceto que:

- em caso de perigo iminente para a sua saúde ou segurança, ou em caso de ameaça de perigo iminente para a saúde ou segurança de si mesmo ou para a sua família, você deve notificar no prazo de 3 dias úteis que a licença foi gozada ou está a ser gozada sob a proteção da DVLA. Esta notificação pode ser dada ao empregador por você, por um membro da família, pelo conselheiro, assistente social, profissional de saúde, membro do clero, trabalhador do abrigo, advogado ou outro profissional que o(a) tenha ajudado a lidar com os efeitos do comportamento abusivo.

Se exigido pelo empregador, você deve fornecer documentação dentro de um prazo razoável que comprove que:

Licença de trabalho devido a uma situação abusiva

M.G.L. c. 149, §52E.

Os funcionários têm direito a 15 dias de licença de acordo com a nova lei de violência doméstica.

Os direitos e responsabilidades dos empregadores e empregados nos termos da lei são:

- Você é, ou tem um membro da família que é, vítima de comportamento abusivo;
- Você está usando a licença de trabalho para um propósito que o qualifique ; e
- Você não é o autor do comportamento abusivo contra um membro da família.

Se exigido pela política de licença do empregador, você pode ser obrigado a usar primeiro todas as férias disponíveis, licença médica e pessoal antes de solicitar ou tirar licença de acordo com a DVLA.

Para efeitos deste tipo de licença, **tanto os empregadores como os funcionários** devem estar cientes de que:

Comportamento abusivo é:

- Violência doméstica
- Perseguição
- Agressão sexual
- Sequestro

Membro da família é:

- Pais (pai ou mãe), padrasto/madrasta, filho(a), enteado(a), irmão/irmã, avô/avó ou neto(a)
- Cônjuge casado
- Pessoas em um relacionamento estável ou noivado e que morem juntas
- Pessoas que têm um filho em comum, independentemente de terem se casado ou morado juntas
- Pessoas em um relacionamento de guardião tutelar.

Um propósito para qualificação é:

- Procurar ou obter assistência médica, aconselhamento, serviços de vítimas ou assistência jurídica;
- Para proteger a moradia;
- Para obter uma ordem de proteção de um tribunal, comparecer a um tribunal ou perante a um grande júri, reunir-se com um promotor público ou um policial;
- Para participar de processos de custódia de crianças; ou
- Para abordar quaisquer outras questões diretamente relacionadas ao comportamento abusivo contra o funcionário ou membro da família do funcionário.

Um documento de qualificação é qualquer um dos seguintes:

- Uma ordem de proteção, ordem de tutela equitativa ou outra documentação emitida por um tribunal de jurisdição competente como resultado de comportamento abusivo contra você ou um

Licença de trabalho devido a uma situação abusiva

M.G.L. c. 149, §52E.

Os funcionários têm direito a 15 dias de licença de acordo com a nova lei de violência doméstica.

Os direitos e responsabilidades dos empregadores e empregados nos termos da lei são:

membro da família.

- Um documento em papel timbrado do tribunal, provedor ou órgão público que participou para fins de aquisição de assistência no que se refere ao comportamento abusivo contra você ou um membro da família.
- Um relatório policial ou declaração de uma vítima ou testemunha fornecida à polícia, incluindo um boletim de ocorrência, documentando o comportamento abusivo reclamado por você ou por um membro da família.
- Documentação indicando que o autor do comportamento abusivo contra você ou um membro da família: admitiu fatos suficientes para apoiar uma constatação de culpa de comportamento abusivo; ou foi condenado ou julgado um delinquente juvenil em razão de qualquer ofensa que constitua comportamento abusivo e que esteja relacionada ao comportamento abusivo que exigiu a licença sob esta seção.
- Documentação médica do tratamento relatando o comportamento abusivo reclamado por você ou um membro da família.
- Uma declaração juramentada, assinada sob as penas de perjúrio, fornecida por um conselheiro, assistente social, profissional de saúde, membro do clero, trabalhador de abrigo, advogado ou outro profissional que tenha ajudado você ou um membro da a lidar com os efeitos do comportamento abusivo.
- Uma declaração juramentada assinada por você sob as penas de perjúrio atestando que você foi ou um membro da família foi vítima de comportamento abusivo.