COMUNICADO SOBRE LICENÇAS MÉDICAS E FAMILIARES REMUNERADAS A TRABALHADORES (25 ou mais funcionários)

Leia atentamente este Comunicado. Contém informações importantes sobre os seus direitos, obrigações e elegibilidade, ao abrigo da Lei das Licenças Médicas e Familiares Remuneradas (PFML) de Massachusetts. Guarde este Comunicado para consulta posterior.

A Lei de PFML de Massachusetts concede à maioria dos trabalhadores de Massachusetts o direito a licenças médicas e familiares remuneradas. Os referidos direitos são descritos mais abaixo e incluem tanto (1) a salvaguarda do emprego quando o trabalhador regressa ao ativo, como (2) benefícios de reposição parcial das perdas salariais enquanto o funcionário está ausente do trabalho. As entidades patronais podem conceder estes benefícios através de (1) a participação no Fundo Fiduciário de PFML, administrado pelo Departamento de Licenças Médicas e Familiares de Massachusetts (o Departamento), ou (2) o fornecimento de um plano privado de isenção que ofereça benefícios, no mínimo, tão generosos quanto os disponíveis através do Departamento.

Independentemente de a sua entidade patronal participar no Fundo Fiduciário do Estado ou ter um plano privado, terá direito a certos benefícios e garantias. Pode ser-lhe exigido que contribua para o Fundo Fiduciário ou que financie o plano privado da sua entidade patronal – mas apenas até um certo montante. Também terá de informar a sua entidade patronal quando precisar da licença e terá de apresentar um requerimento de benefícios ao Departamento ou através do plano privado da sua entidade patronal.

Uma entidade patronal pode solicitar a isenção da contribuição para licenças médicas, familiares ou ambas. A sua entidade patronal deve fornecer-lhe informações sobre o plano privado e o processo de requerimento. A sua entidade patronal disponibilizou essas informações:

- Na caixa abaixo
- Anexadas a este Comunicado
- Outro: _____
- N/A (Entidade patronal contribui para o Fundo Fiduciário)

Conselho de Administração da
Universidade de Boston

(nome da entidade patronal)

Plano de Licenças Médicas e Familiares
Remuneradas da Universidade de Boston

(nome do plano privado)

617 353 2380

(número de telefone do plano privado)

- Não tem um plano privado aprovado e concede todos os benefícios das licenças através do Departamento;
- Tem um plano privado aprovado para os benefícios das licenças familiares e médicas;
- Tem um plano privado aprovado apenas

25 Buick Street, Boston, MA 02215
(endereço do plano privado)

[Para a Faculdade a Tempo Inteiro |
Recursos Humanos](#)
(website do plano privado)

para os benefícios das licenças familiares;
concede os benefícios das licenças médicas
através do Departamento;

- Tem um plano privado aprovado apenas
para os benefícios das licenças médicas;
concede os benefícios das licenças
familiares através do Departamento.

I. Explicação dos Benefícios

Atribuição de licenças. Ao abrigo da Lei das PFML, pode ter direito a até:

- 12 semanas de licença familiar remunerada, num ano de benefícios, pelo nascimento, adoção ou acolhimento de uma criança; pela assistência a um familiar com um problema grave de saúde; ou por uma exigência de qualificação decorrente do facto de um familiar estar em serviço ativo ou ter sido notificado de uma chamada iminente para serviço ativo nas Forças Armadas;
- 20 semanas de licença médica remunerada, num ano de benefícios, se tiver um problema de saúde grave que impossibilite a sua atividade profissional;
- 26 semanas de licença familiar remunerada, num ano de benefícios, para cuidar de um familiar militar, que seja beneficiário de cobertura e se submeta a tratamento médico ou esteja a lidar com as consequências de um problema de saúde grave relacionado com o serviço militar;
- 26 semanas totais e cumulativas de licenças familiares e médicas remuneradas num só ano de benefícios.

Um “ano de benefícios” corresponde aos 12 meses que antecedem o domingo anterior ao início da sua licença.

Outras licenças. Qualquer licença concedida – remunerada ou não –, pelas razões de qualificação listadas acima, contará para a sua quota de licenças do respetivo ano de benefícios.

Elegibilidade. Será elegível para os benefícios das licenças e para a reposição das perdas salariais se cumprir o teste de rendimentos. Deve ter auferido, pelo menos, 30 vezes o montante previsto do benefício e [ter cumprido o requisito mínimo de rendimentos estabelecido anualmente pelo Departamento de Assistência ao Desemprego \(DUA\)](#), que é de 6300 \$ em 2025, nos últimos 4 trimestres civis completados. (Trata-se do montante calculado na secção “Reposição das Perdas Salariais” abaixo.)

Reposição das Perdas Salariais. Quando tirar licença por uma das razões acima descritas, será elegível para requerer benefícios de reposição das perdas salariais ao Departamento ou ao plano privado da sua entidade patronal. Estes benefícios serão proporcionais ao seu rendimento

semanal médio. O montante máximo potencial dos benefícios será o seguinte:

- 80 % dos rendimentos, num valor de até 50 % do salário semanal médio do Estado;
- 50 % dos rendimentos, quando o salário é superior ao salário semanal médio do Estado;
- Em nenhuma circunstância será superior ao montante máximo. Em 2025, o montante máximo de benefícios é de 1170,64 \$. Este montante será ajustado anualmente, com base no aumento do salário semanal médio no Estado.

Os planos privados podem optar por conceder benefícios mais elevados, mas não podem conceder montantes inferiores aos que o Departamento ofereceria.

Pagamentos de Benefícios Simultâneos. Se recebe outros benefícios de outras origens durante o período em que também recebe benefícios do Departamento, os benefícios que recebe do Departamento podem ser reduzidos. Certos tipos de benefícios causam uma redução “um-para-um” nos benefícios que recebe do Departamento. Isto significa que, por cada dólar que receber destes benefícios, o seu benefício do Departamento será reduzido em um dólar. Os benefícios que têm este efeito incluem:

- Seguro de acidentes de trabalho;
- Subsídio de desemprego;
- Políticas ou programas relativos a deficiência permanente;
- Licença por doença prolongada.

Outros tipos de benefícios não reduzirão os benefícios que recebe do Departamento, a menos que esteja a receber mais do que o seu salário semanal médio no total de benefícios. Os benefícios que terão este efeito incluem:

- Políticas ou programas relativos a deficiência temporária (incluindo deficiência de curto e de longo prazo);
- Políticas ou programas de licença familiar e/ou médica administrados pela entidade patronal.

Complementação dos pagamentos dos benefícios de PFML Em geral, os funcionários podem usar as suas ausências remuneradas (ausência por doença, férias ou outras ausências remuneradas) para complementar os benefícios de PFML até um determinado montante, mas terão de seguir as políticas do empregador em relação à acumulação e utilização da ausência. A política de ausências remuneradas do empregador não pode discriminar o funcionário por exercer um direito ao qual tem direito ao abrigo do programa de PFML (M.G.L. c 175M). Para os funcionários que optam por complementar os seus benefícios de PFML desta forma, a soma semanal combinada dos benefícios de PFML e dos benefícios de licença remunerada fornecidos pela entidade patronal não pode exceder o Salário Médio Semanal Individual (IAWW) do funcionário. As entidades patronais serão responsáveis por monitorizar e garantir que a soma semanal combinada dos benefícios de licença remunerada fornecidos pela entidade patronal e os benefícios de PFML não exceda o IAWW do funcionário. As entidades patronais serão responsáveis por verificar e garantir que a soma semanal combinada dos benefícios de licença remunerada fornecidos pela entidade patronal e das prestações de PFML não excede o IAWW de um trabalhador. As entidades patronais são também responsáveis pela gestão de quaisquer pagamentos realizados a um trabalhador que excedam o IAWW do trabalhador. O Departamento não está envolvido no processo de reembolso de excessos na complementação. Este processo é de responsabilidade exclusiva da entidade patronal e do funcionário.

II. Direitos e Garantias dos Trabalhadores

Salvaguarda do emprego. Regra geral, se tirar uma licença familiar ou médica, quando regressar ao trabalho, a sua entidade patronal deve reintegrá-lo no seu cargo anterior ou num cargo equivalente, com o estatuto, salário, benefícios de emprego, crédito de tempo de serviço, e senioridade equivalentes à data em que iniciou a sua licença. Isto pode não se aplicar se o seu cargo tiver sido eliminado por motivos económicos que não estejam relacionados com o usufruto da licença.

Continuação do seguro de saúde. A sua entidade patronal deve continuar a providenciar e a contribuir para os benefícios do seguro de saúde relacionados com o seu emprego, se existirem, ao nível e nas condições em que a cobertura teria sido providenciada se tivesse continuado a trabalhar durante o período de tal licença. A sua entidade patronal pode exigir que continue a pagar a sua parte do prémio do seguro de saúde nos mesmos termos e condições aplicáveis antes da licença.

Ausência de retaliação. É ilegal que qualquer entidade patronal o discrimine ou ofereça retaliações por exercer quaisquer dos seus direitos ao abrigo da Lei das Licenças Médicas e Familiares Remuneradas. Um trabalhador ou ex-trabalhador que seja alvo de retaliação por exercer direitos ao abrigo da Lei pode instaurar uma ação civil no Tribunal Superior, até três anos após a ocorrência da ofensa.

III. Montantes das Contribuições

Para financiar os benefícios das licenças remuneradas ao abrigo da lei de PFML, a sua entidade patronal pode fazer uma contribuição, financiada, em parte, por uma dedução do seu salário, que é remetida para o Fundo Fiduciário ou para o operador do plano privado da sua entidade patronal. A entidade patronal que contribua para o Fundo Fiduciário é obrigada a aportar as seguintes quantias:

Contribuição para licenças familiares	Contribuição para licenças médicas	Contribuição total
0,18 % dos rendimentos*	0,70 % dos rendimentos*	0,88 % dos rendimentos*

Como a sua entidade patronal tem 25 ou mais trabalhadores abrangidos, o montante total da contribuição é de 0,88 % dos salários.

Nos termos da lei, as entidades patronais são responsáveis por, no mínimo, 60 % da contribuição para a licença médica (0,42 % dos salários), mas são autorizados a deduzir dos salários dos trabalhadores em até 40 % da contribuição para a licença médica (0,28 % dos salários) e até 100 % da contribuição para a licença familiar (0,18 % dos salários), para um total de 0,46 % dos salários. Quer a sua entidade patronal tenha um plano privado ou participe no Fundo Fiduciário do Estado, não pode deduzir mais do que estas percentagens dos salários.

A sua entidade patronal optou por alocar o montante da contribuição da seguinte forma:

Total da contribuição obrigatória: 0,70 %*				
Licença Médica	Conselho de Administração da Universidade de Boston	contribuirá com	100%	da contribuição para as licenças médicas
	(nome da entidade patronal)		0%	serão deduzidos dos seus rendimentos
		e os restantes		

Total da contribuição obrigatória: 0,18 %*				
Licença Familiar	Conselho de Administração da Universidade de Boston	contribuirá com	100%	da contribuição para as licenças familiares
	(nome da entidade patronal)		0%	serão deduzidos dos seus rendimentos
		e os restantes		

Rubrique aqui para indicar que compreende que esta percentagem do seu salário auferido num período de pagamento será deduzida dos seus rendimentos em cada período de pagamento: _____

*Os números fornecidos são válidos para 2025. Estas taxas podem ser ajustadas anualmente, a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

IV. Notificação da Entidade Patronal

ANTES de tirar uma licença ou candidatar-se aos benefícios, DEVE notificar a sua entidade patronal de que precisa de tirar uma licença. É-lhe exigido que notifique a sua necessidade de licença com pelo menos 30 dias de antecedência. Se o aviso prévio de 30 dias não for possível por circunstâncias fora do seu controlo, deve notificar o mais cedo possível e, de qualquer forma, antes de apresentar qualquer requerimento de benefícios.

Quando notificar a sua entidade patronal da necessidade de licença, deve fornecer as seguintes informações:

1. A data prevista para o início da licença;
2. A duração prevista da licença;
3. A data prevista de regresso ao trabalho;
4. Se vai precisar de uma licença intermitente (licença tirada em blocos distintos de duas ou mais) ou licença reduzida (licença que envolve um horário reduzido de menos horas ou dias por semana), e;
5. Se precisa de uma calendarização de licença intermitente ou reduzida, a frequência esperada de licenças e a duração esperada de cada licença.

Se alguma destas informações sofrer alterações, deve informar a sua entidade patronal assim que

tiver conhecimento da alteração.

V. Envio do Requerimento

Para requerer os benefícios de PFML, precisa das seguintes informações sobre a sua entidade patronal:

Recursos Humanos da Universidade de Boston
(nome da entidade patronal)
25 Buick Street
(endereço da entidade patronal)
Boston, MA 02215
(cidade, Estado e código postal da entidade patronal)
04-2103457
(Número de Identificação Federal da entidade patronal) [FEIN]

Se a sua entidade patronal contribui para o Fundo Fiduciário, deve enviar um requerimento de benefícios ao Departamento. Pode enviar este requerimento de duas formas:

- Criar uma conta para fazer o requerimento *online* através do *Website* de Requerimento do Departamento, em paidleave.mass.gov/login/
- Ligar para o Centro de Contacto do Departamento, para o número (833) 344-7365 para realizar um requerimento pelo telefone.

Os formulários e as instruções para os requerimentos estão disponíveis no *website* do Departamento, em www.mass.gov/info-details/get-ready-to-apply-for-paid-family-and-medical-leave-pfml-benefits.

VI. Mais Informações

Para informações mais detalhadas, consulte o *website* do Departamento: www.mass.gov/DFML. Pode contactar o Departamento de Licenças Médicas e Familiares no seguinte endereço:

The Massachusetts Department of Family and Medical Leave
PO Box 838
Lawrence, MA 01842
Centro de Contacto: (833) 344-7365

CONHECIMENTO

A sua assinatura abaixo reconhece que recebeu as informações acima no prazo de 30 dias a contar da data de início do seu contrato de trabalho.

Assinatura

Data

Nome (em letra de imprensa)

O seu conhecimento assinado será arquivado pela sua entidade patronal. Guarde uma cópia para consulta posterior.