Licença Médica Auferida em Massachusetts

Resumo da Lei

A lei sobre licença médica auferida, M.G.L. c. 149 § 148C, foi aprovada por eleitores no dia 4 de novembro de 2014. Esta lei permite que funcionários em Massachusetts acumulem e usem licença médica debaixo de certas condições.

Funcionários que trabalham para empregadores com onze ou mais funcionários podem acumular e usar até 40 horas de licença médica remunerada por ano calendário, enquanto funcionários que trabalham para empresas menores podem acumular e usar até 40 horas de licença médica sem remuneração por ano calendário.

Um funcionário pode usar licença médica auferida se é preciso faltar no trabalho para (1) cuidar de uma doença física ou mental, ferida ou condição médica que afeita ao funcionário ou ao filho, esposo(a) ou sogro(a) do funcionário; (2) para assistir a consultas médicas de rotina do funcionário ou do filho, esposo(a) ou sogro(a) do funcionário; ou (3) para lidar com os efeitos de violência doméstica contra o funcionário ou filho dependente do funcionário. Funcionários acumularão uma hora de licença médica para cada 30 horas trabalhadas, e as começarão a acumular na data de ser contratado ou no dia 1 de julho, 2015, o qual que seja mais tarde. Funcionários podem começar a usar licença médica auferida 90 dias depois de ser contratado.

Funcionários que trabalham para cidades ou localidades são cobertos pela lei somente se, como requerido pela constituição do estado, a lei se torna aplicável por voto legislativo local ou estadual, ou pela apropriação de fundos suficientes para pagar pelo benefício. Licença médica auferida remunerada será compensada ao mesmo valor por hora pago ao funcionário quando a licença médica é usada.

Funcionários podem transferir até 40 horas de licença médica não usadas para o próximo ano calendário, mas não podem usar mais do que 40 horas por ano calendário. Empregadores não têm que pagar funcionários para licença médica não usada ao fim do seu emprego. Se um funcionário falta no trabalho por uma razão que qualifica para licença médica, mas concorda com o empregador em trabalhar o mesmo numero de horas ou turnos no mesmo ou próximo periodo de pagamento, o funcionário não terá que usar licença médica auferida para o tempo que falta, e o empregador não terá que remunerar ao funcionário pelo tempo que falta. Empregadores são proibidos de exigir que um funcionário trabalhe horas adicionais para compensar pelo tempo que falta, ou que encontre a outro funcionário para se substituir.

Empregadores podem requerer cerfiticação da necesidade para licença médica se um funcionário tira mais do que 24 horas consecutivas de licença médica durante horas de trabalho marcadas. Empregadores não podem impedir o uso de, ou atrasar no pagamento por licença médica mesmo se não têm recibido a certificação. Funcionários têm que fazer um esforço de boa fê para avisar ao seu empregador sobre a necessidade para licença médica auferida com antecedência.

Empregadores são proibidos de interferir com ou retaliar contra um funcionário exercendo sus direitos a licença médica auferida, ou retaliar contra um funcionário apoiando a outro funcionário exercendo esses direitos.

Esta lei não supercede às obrigações de empregadores debaixo de qualquer contrato ou plano de benefícios com provisões mais generosas do que a lei. Empregadores com suas próprias políticas fornecendo pelo menos a mesma quantidade de licença remunerada, que pode ser usado pelos mesmos fins e debaixo das mesmas condições da lei, não têm o requerimento de fornecer licença médica remunerada adicional.

A Procuradora Geral garante esta lei, usando os procedimentos que se aplicam a outras leis de salário estaduais, e funcionários podem entrar com uma ação civil na justiça para garantir aos seus direitos a licença médica auferida.

A lei entrará em vigor no 1º de julho de 2015.