

Licenças médicas e de segurança remuneradas: Informações aos funcionários

Novas emendas à Lei de Licenças Médicas e de Segurança Remuneradas, ou em inglês Earned Safe and Sick Time Act (Paid Safe and Sick Leave Law) da cidade de Nova York entram em vigor em 30 de setembro de 2020 e 1º de janeiro de 2021. Se você trabalha em regime integral ou parcial de trabalho em uma empresa ou organização sem fins lucrativos de qualquer porte ou se você trabalha como empregado(a) doméstico(a) em uma residência na cidade de Nova York, leia este aviso informativo¹ para entender seus direitos de funcionário. De acordo com a lei, os funcionários cobertos têm direito de usar as licenças médicas e de segurança para:

- questões de saúde, incluindo cuidados e tratamento para si próprio ou um familiar; e
- questões de segurança, como para buscar assistência ou tomar outras medidas de segurança se você ou um membro da família for vítima de qualquer ato ou ameaça de violência doméstica ou contato sexual indesejado, perseguição ou tráfico de pessoas.

Funcionários cobertos/não cobertos pela lei

Cobertos	Não cobertos
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionários de regime integral • Funcionários de regime parcial • Empregados(as) domésticos(as) • Funcionários de programas de trabalho transitório • Funcionários que são membros da família, mas não proprietários • Funcionários que moram fora da cidade de Nova York 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudantes em programas federais de trabalho e estudo • Funcionários que recebam compensação pelo trabalho através de programas de bolsas de estudo reconhecidos • Funcionários de agências governamentais • Fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e audiologistas licenciados pelo Departamento de Educação do Estado de Nova York (se fornecem atendimento a seu critério, determinam seu próprio horário de trabalho, têm a possibilidade de rejeitar ou aceitar qualquer trabalho encaminhado a eles e recebem por hora pelo menos quatro vezes o valor do salário mínimo federal) • Prestadores de serviço independentes que não se encaixam na definição de funcionário conforme a Lei Trabalhista do Estado de Nova York • Participantes dos Programas de Experiência de Trabalho (Work Experience Programs, WEP) • Alguns funcionários com um acordo coletivo de trabalho

Nota: se o seu empregador tiver uma política em vigor que permite que os funcionários usem licenças médicas e de segurança, a política deve atender ou exceder os requisitos da lei.

Aviso de direitos dos trabalhadores

Se você é um funcionário coberto por esta lei, seu empregador deve fornecer por escrito um aviso de seu direito a licenças médica e de segurança. Você tem o direito de receber este aviso em inglês e, se disponível no site do DCWP, em sua língua materna nyc.gov/workers. **Guarde uma cópia do aviso que você receber.** Seu empregador também deve afixar o aviso no local de trabalho, em uma área visível e acessível aos funcionários.

Duração das licenças médica e de segurança

Número de funcionários contratado por empregador	Renda anual do empregador	Duração das licenças por ano-calendário*	Licenças remuneradas ou não remuneradas
1-4	Menos de US\$ 1 milhão	Até 40 horas	Não remuneradas
	em vigor desde 01/01/2021: US\$ 1 milhão ou mais	Até 40 horas	Remuneradas
5 ou mais funcionários contratados por empregador privado ou organização sem fins lucrativos OU em vigor desde 30/09/2020: 1 ou mais empregados(as) domésticos(as) que trabalhe(m) em uma residência	N/A	Até 40 horas	Remuneradas
em vigor desde 01/01/2021: 100 ou mais funcionários contratados por empregador privado ou organização sem fins lucrativos ou contratados como funcionários(as) domésticos(as)	N/A	Até 56 horas	Remuneradas

Nota: "ano-calendário" significa qualquer período regular de 12 meses consecutivos determinado pelo empregador. O aviso de direitos dos trabalhadores deve indicar o ano-calendário do empregador.

Se a lei exigir que seu empregador conceda a você licenças médicas e de segurança *remuneradas*, você deve receber sua remuneração regular por hora e não menos que o salário mínimo atual.

Acúmulo e uso das licenças médicas e de segurança

Você:

- Acumula licenças médicas e de segurança assim que começa a trabalhar. A proporção mínima de acúmulo é de 1 hora de licença para cada 30 horas de trabalho.
- Pode usar as licenças médicas e de segurança conforme as acumular.
- Deve receber do seu empregador documentação por escrito, a cada período de pagamento, indicando quanto tempo de licenças médicas e de segurança você já usou, acumulou e quanto tempo ainda tem.

Exceção: se você estiver coberto por um acordo coletivo de trabalho em vigor a partir de 1º de abril de 2014, começará a acumular licenças médicas e de segurança de acordo com a lei na data em que termina o acordo.

¹ Atente à data no verso. O Departamento de Proteção ao Consumidor e Trabalhador (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) da cidade de Nova York atualizará este aviso informativo conforme necessário. Acesse nyc.gov/workers para atualizações.

Motivos aceitáveis para o uso das licenças médicas e de segurança

Você pode usar as licenças médicas e de segurança para tirar folga do trabalho quando:

- É portador de uma doença mental ou física, lesão ou problema de saúde; você precisa obter um diagnóstico médico, cuidados ou tratamento de sua doença mental ou física, lesão ou problema; você precisa obter cuidados médicos preventivos.
- Você deve cuidar de um membro da família que precisa de cuidados, diagnóstico médico ou tratamento de uma doença física ou mental, lesão ou problema de saúde, ou que precisa de cuidados médicos preventivos.
- O negócio do seu empregador é fechado devido a uma emergência de saúde pública, ou você precisa cuidar de uma criança cuja escola ou provedor de assistência fecha devido a uma emergência de saúde pública.
- Você ou um membro da família forem vítimas de qualquer ato ou ameaça de violência doméstica ou contato sexual indesejado, perseguição ou tráfico de pessoas, e você precisa tomar as medidas necessárias para restaurar a sua saúde física, psicológica ou econômica ou dos membros da família ou para proteger aqueles que se associam ou trabalham com você, incluindo:
 - Obter serviços de um abrigo para vítimas de violência doméstica, centro de crise para vítimas de estupro ou outro programa de serviços.
 - Participar do planejamento de segurança, mudar de endereço ou adotar outras ações para proteger sua segurança ou a de seus familiares, incluindo matricular as crianças em uma nova escola.
 - Reunir-se com um advogado ou prestador de serviços sociais para obter informações e aconselhamento relacionados à custódia; visitação; questões matrimoniais; ordens de proteção; imigração; habitação; discriminação no emprego, habitação ou crédito ao consumidor.
 - Registrar um relato de incidente doméstico na polícia ou reunir-se com o Ministério Público.

A lei reconhece os seguintes indivíduos como “membros da família”:

- Qualquer indivíduo cuja associação próxima com o funcionário seja o equivalente a familiar
- Filho(a) (biológico, adotado ou acolhido; guarda legal; filho de um funcionário sobre o qual você exerce *in loco parentis*)
- Neto(a)
- Cônjuge
- Parceiro doméstico
- Pais
- Avós
- Filho ou pai do cônjuge ou parceiro doméstico de um funcionário
- Irmão(ã) (inclusive meio-irmão(ã), irmão(ã) adotivo(a) ou filho(a) do padrasto/da madrastra)
- Qualquer outro indivíduo com relação sanguínea com o funcionário

Aviso prévio

Se a necessidade for previsível, o empregador pode exigir até sete dias de aviso prévio de sua intenção de utilizar as licenças médicas e de segurança. Se a necessidade for imprevisível, seu empregador pode exigir que você avise assim que viável (razoável). Seu empregador pode solicitar que você apresente confirmação por escrito que você usou a licença médica ou de segurança para fins de licença médica ou de segurança.

Documentação

Seu empregador pode solicitar documentação se você usar mais de três dias de trabalho consecutivos de licença médica ou de segurança. Seu empregador pode solicitar:

- um atestado assinado por um prestador de serviços de saúde licenciado para a licença médica; ou
- documentação de um prestador de serviços sociais, prestador de serviços legais, membro do clero, ou uma carta autenticada escrita por você indicando a necessidade de licença de segurança.

Seu empregador não pode solicitar que a documentação especifique o motivo da sua licença médica ou de segurança. A divulgação pode ser exigida por outras leis.

Seu empregador deve reembolsá-lo por:

- taxas cobradas por prestadores de serviços de saúde para fornecer a documentação necessária para licença médica; e
- todos os custos ou despesas razoáveis para obter a documentação necessária para a licença de segurança.

Licenças médicas e de segurança não utilizadas

Você pode transferir até 40 horas (ou, se aplicável, 56 horas a partir de 1º de janeiro de 2021) de licenças médicas e de segurança não utilizadas para o próximo ano-calendário. No entanto, seu empregador só é obrigado a permitir que você use até 40 (ou 56) horas de licenças médicas e de segurança a cada ano-calendário.

Retaliação

Seu empregador não pode reagir com retaliações contra você por solicitar ou usar as licenças médicas e de segurança. O conceito de retaliação inclui qualquer ameaça, controle, demissão, rebaixamento, suspensão ou redução em suas horas, ou qualquer outra ação adversa contra você por exercer ou tentar exercer qualquer direito garantido nos termos da lei, incluindo ações relacionadas ao suposto status de imigração ou autorização de trabalho.

Queixas

Você pode apresentar uma queixa junto ao DCWP. Para obter o formulário de reclamação, acesse nyc.gov/workers ou entre em contato com o 311 (212-NEW-YORK fora da cidade de Nova York).

Atualizado em 20/11/2020



Dúvidas? Para mais informações ou para entrar em contato com o DCWP:

- Acesse nyc.gov/workers para consultar a lei e as Perguntas Frequentes.
- E-mail PSSL@dcwp.nyc.gov
- Ligue para o **311** (212-NEW-YORK fora da cidade de Nova York) e diga “Licenças médicas e de segurança”