

Licenças médicas e de segurança remuneradas: Informações aos empregadores

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 é um empregador privado ou de uma organização sem fins lucrativos da cidade Nova York ou se você emprega empregados(as) domésticos(as) na cidade de Nova York, leia este aviso informativo¹ para entender suas responsabilidades como empregador. 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 segurança², 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.

Todos os empregadores privados e de organizações sem fins lucrativos e os empregadores de empregados(as) domésticos(as) devem prover licenças médica e de segurança

Número de funcionários	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 empregados(as) domésticos(as)	N/A	Até 56 horas	Remuneradas

*Nota: "ano-calendário" significa qualquer período regular de 12 meses consecutivos determinado pelo empregador.

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

Se você tiver uma política em vigor que permite que os funcionários usem licenças médicas e de segurança, sua política deve atender ou exceder os requisitos da lei.

Funcionários que não são cobertos pela lei

Você não precisa prover licenças médicas e de segurança aos seguintes funcionários:

- 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 à seu critério, determinam seu próprio horário de trabalho, têm a possibilidade de rejeitar ou aceitar qualquer trabalho encaminhado a eles e recebem um salário médio por hora de 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 trabalho³

Aviso de direitos dos trabalhadores

Você deve fornecer a cada funcionário coberto um aviso por escrito de seus direitos às licenças médicas e de segurança, incluindo informações sobre o acúmulo e uso de licenças médicas e de segurança, o direito de apresentar uma queixa e o direito de não sofrer retaliação. O aviso deve indicar as datas de início e fim do seu ano-calendário. Os funcionários têm o direito a receber esse aviso em inglês e, se disponível no site do DCWP, em sua língua materna [nyc.gov/workers](https://www.nyc.gov/workers). Você também deve afixar o aviso no local de trabalho, em uma área visível e acessível aos funcionários.

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](https://www.nyc.gov/workers) para atualizações.

² As disposições da licença de segurança entraram em vigor em 5 de maio de 2018. Empregadores não precisam fornecer tempo *extra* para a licença de segurança. Em vez disso, empregadores devem permitir que seus funcionários usem o tempo de licença acumulado para fins da licença de segurança.

³ Os funcionários não são cobertos se o acordo renuncia expressamente as disposições da lei e proporciona benefícios semelhantes. No entanto, para funcionários dos setores de construção ou do varejo cobertos por um acordo coletivo de trabalho, a lei não se aplica se o acordo renuncia expressamente as disposições da lei.

Acúmulo e uso das licenças médicas e de segurança

Você deve:

- Permitir que os funcionários cobertos acumulem licenças médicas e de segurança assim que começarem a trabalhar. A proporção mínima de acúmulo é de 1 hora de licença para cada 30 horas de trabalho.
- Permitir que os funcionários utilizem as licenças médicas e de segurança tão logo as acumulem.
- Fornecer documentação por escrito aos funcionários, a cada período de pagamento, indicando quanto tempo de licenças médicas e de segurança eles já usaram, acumularam e quanto tempo ainda têm.

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

Manutenção de registros

Você deve manter registros que demonstrem adequação às disposições da lei e guardá-los por pelo menos três anos. Você deve manter quaisquer informações relacionadas aos motivos de o funcionário usar as licenças médicas e de segurança sob confidencialidade, a menos que o funcionário permita que você as divulgue ou que a divulgação seja exigida por lei. Você deve disponibilizar os registros ao DCWP da cidade de Nova York mediante aviso prévio, em data predeterminada.

Aviso prévio

Se a necessidade for previsível, você pode exigir até sete dias de aviso prévio da intenção do funcionário de utilizar a licença médica ou de segurança. Se a necessidade for imprevisível, você pode exigir que o funcionário avise assim que viável (razoável).

Documentação

Você pode solicitar documentação caso o funcionário utilize mais de três dias de trabalho consecutivos para licença médica ou de segurança. Você 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 pelo funcionário indicando a necessidade da licença de segurança.

Você não pode solicitar que a documentação especifique o motivo da licença médica ou de segurança do funcionário. A divulgação pode ser exigida por outras leis.

Você deve reembolsar seus funcionários 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

Um funcionário 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, você só é obrigado a permitir que o funcionário use até 40 (ou 56) horas de licenças médicas e de segurança a cada ano-calendário.

Você pode optar por pagar um funcionário pelas licenças médicas e de segurança não utilizadas no final do ano-calendário, mas não é obrigado a fazê-lo. Os funcionários não podem transferir licenças médicas e de segurança se você pagar por suas licenças médica e de segurança não utilizadas E prover um total de licenças médica e de segurança que atendam ou excedam os requisitos da lei para o novo ano-calendário no primeiro dia do novo ano-calendário.

Retaliação

Você não pode reagir com retaliações contra os funcionários por solicitar ou usar as licenças médicas e de segurança. O conceito de retaliação inclui qualquer ameaça, controle, demissão, rebaixamento, suspensão ou redução nas horas do funcionário, ou qualquer outra ação adversa contra o funcionário 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

Se um funcionário apresentar uma queixa com o DCWP, o DCWP entrará em contato com você para solicitar uma resposta por escrito. Você deve responder ao DCWP dentro de 14 dias ou, em alguns casos, antes disso, dependendo das alegações. O DCWP trabalhará com você para solucionar a queixa.

Aviso de investigação

Se você receber um aviso de investigação, forneça todas as informações e documentos solicitados. Não fazer isso pode configurar violação da lei e resultar em multas, além de sanções civis e compensação por outras possíveis violações. A não apresentação de documentos pode afetar seu caso na eventualidade de um processo no tribunal administrativo da cidade. Você terá a oportunidade de resolver quaisquer violações sem um julgamento ou poderá comparecer perante um juiz imparcial no tribunal administrativo da cidade.

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.
- Acesse o chat ao vivo, disponível em nyc.gov/BusinessToolbox
- 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”