

## LICENÇA MÉDICA REMUNERADA: O QUE OS EMPREGADORES PRECISAM SABER

Certos empregadores devem obedecer ao Earned Sick Time Act (Paid Sick Leave Law ) (Ato de Licença Médica Remunerada (Lei da Licença Médica Remunerada) da cidade de Nova Iorque, vigente a partir de 1º de abril de 2014. Nos termos da Lei, empregados cobertos têm o direito de usar a licença médica para o cuidado e tratamento de si mesmos ou de um membro da família.

O Department of Consumer Affairs – (DCA) (Departamento de Assuntos do Consumidor) preparou este informativo para fornecer orientação aos empregadores sobre seus direitos sob a lei. O DCA irá atualizar este informativo conforme necessário. Por favor, observe a data na parte inferior do informativo. Para ler a Lei e consultar as perguntas mais frequentes (FAQ) a respeito, acesse [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

### EMPREGADORES QUE DEVEM FORNECER A LICENÇA MÉDICA

Número de Empregados	Extensão da Licença Médica por ano-calendário	Licença Remunerada ou Não Remunerada	Taxa de Pagamento
5 ou mais <i>Deve trabalhar mais de 80 horas por ano-calendário*</i>	Até 40 horas	Remunerada	Taxa horária regular, mas não menor que 9,00 USD por hora (salário mínimo)
1-4 <i>Deve trabalhar mais de 80 horas por ano-calendário</i>	Até 40 horas	Não Remunerada	Não Aplicável
1 ou mais trabalhadores domésticos <i>Deve trabalhar mais de 80 horas por ano-calendário e ter sido empregado pelo mesmo empregador por pelo menos 1 ano</i>	2 dias	Remunerada	Taxa horária regular, mas não menor que 9,00 USD por hora (salário mínimo)

\* Nota: "Ano-calendário" significa qualquer período de tempo consecutivo e regular de 12 meses determinado por um empregador.

**Nota:** Se você tiver uma regra vigente, permitindo que os funcionários usem a licença médica, a regra deverá atender ou exceder (em sentido positivo) os requisitos da lei.

### EMPREGADORES CUJOS EMPREGADOS NÃO SÃO ABRANGIDOS PELA LEI

A Lei não abrange os empregados que trabalham 80 horas ou menos por ano-calendário; alunos em programas "work study" (trabalho e estudo) federais; empregados cujo trabalho é compensado por programas de bolsa de estudos qualificados; funcionários de agências governamentais; fisioterapeutas, audiólogos, terapeutas ocupacionais e fonoaudiólogos licenciados pelo Departamento de Educação do Estado de Nova York caso avoquem atribuições de trabalho por conta própria, determinem seu próprio horário de trabalho, tenham condições de rejeitar ou aceitar qualquer atribuição a eles designada e recebam um salário médio por hora que seja pelo menos quatro vezes o valor do salário mínimo federal; trabalhadores autônomos que não se enquadrem na definição de um empregado sob a [New York State Labor Law \(Legislação Trabalhista do Estado de Nova Iorque\)](#); participantes de Programas de Experiência de Trabalho; certos empregados sujeitos a um acordo coletivo de trabalho. No caso de acordos coletivos de trabalho, os empregados não serão abrangidos pela lei se o acordo expressamente renuncia às disposições da lei e fornece benefícios comparáveis. No entanto, para os empregados na indústria da construção ou mercearia cobertos por um acordo coletivo de trabalho, a Lei não se aplica se o acordo renuncia expressamente às disposições da lei. Para orientações sobre acordos coletivos de trabalho, leia as dúvidas mais frequentes (FAQ) em [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

### AVISO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES

Empregado	Data de Aviso Escrito devido ao Empregado
Novo <i>Empregado a partir de 1º de abril de 2014</i>	Primeiro dia de emprego
Existente <i>Trabalhando para o empregador antes de 1º de abril de 2014</i>	1º de maio de 2014

Você deve disponibilizar a cada funcionário uma notificação por escrito do direito do empregado à licença médica, inclusive quanto ao acúmulo e uso da licença, o direito de apresentar uma queixa e o direito de ser livre de retaliação. O aviso deve indicar seu ano-calendário, incluindo a data de início e data de término. Os empregados têm direito à comunicação em inglês e, se disponível no site da DCA, em sua língua materna. O aviso está disponível em [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

## ACÚMULO E USO DA LICENÇA MÉDICA – DATAS IMPORTANTES

	Taxa de Acúmulo	Data de Acúmulo começa em	Data de Licença Médica disponível para Uso
<b>Empregado</b>	1 hora a cada 30 horas trabalhadas	1º de abril de 2014 ( <i>Empregado existente</i> )	30 de julho de 2014 ( <i>Empregado existente</i> )
		Primeiro dia de emprego ( <i>Novo empregado</i> )	120 dias após o primeiro dia de emprego ( <i>Novo empregado</i> )
<b>Trabalhador Doméstico</b>	2 dias após 1 ano de trabalho	O DCA fornecerá orientações em <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>	O DCA fornecerá orientações em <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>

**Exceção:** Se um empregado estiver coberto por um acordo coletivo de trabalho em vigor em 1º de abril de 2014, ele começará a acumular licença médica sob a Lei citada na data em que termina o acordo.

### MANUTENÇÃO DE REGISTROS

Você deve guardar e manter registros documentando a conformidade com a lei por pelo menos três anos. Você deve manter quaisquer informações relativas à saúde confidenciais, a menos que o empregado permita sua divulgação ou a divulgação seja exigida por lei. Você deve disponibilizar os registros para o DCA mediante notificação em um horário combinado do dia.

### AVISO PRÉVIO

Se a necessidade for previsível, você pode exigir até sete dias de aviso prévio de uma intenção de utilizar a licença médica. Se a necessidade for imprevisível, seu você pode exigir que o empregado providencie o aviso assim que possível (razoável).

### DOCUMENTAÇÃO

Você pode exigir a documentação de um provedor de assistência médica licenciado se um empregado usar mais de três dias úteis consecutivos de licença médica. A Paid Sick Leave Law (Lei de Licença Médica Remunerada) proíbe-o de exigir que o provedor de assistência médica especifique a motivação médica para uso da licença. A divulgação pode ser exigida por outras leis. Você pode exigir que um empregado forneça prova por escrito de que tenha usado a licença para propósitos médicos.

### LICENÇA MÉDICA NÃO UTILIZADA

Um empregado pode acumular até 40 horas de licença médica não utilizada para o próximo ano-calendário. No entanto, você só é obrigado a permitir que um empregado use até 40 horas de licença médica por ano-calendário. Você pode escolher — mas não é obrigado — pagar um empregado pela licença médica não utilizada no final do ano-calendário. Os empregados não poderão acumular a licença se você pagá-los pela licença não utilizada e fornecer um uma quantia como remuneração pela licença médica não utilizada que atenda ou exceda os requisitos da lei para o novo ano-calendário no primeiro dia do novo ano-calendário.

### RETALIAÇÃO

Você não poderá retaliar contra os empregados pela solicitação ou uso da licença médica. O conceito de retaliação inclui qualquer ameaça, controle, demissão, rebaixamento, suspensão ou redução nas horas do empregado, ou qualquer outra ação adversa contra um empregado por exercer ou tentar exercer qualquer direito garantido nos termos da lei.

### RECLAMAÇÕES

Se um funcionário registrar uma reclamação junto ao DCA, o DCA entrará em contato por e-mail solicitando resposta por escrito. Você deve responder ao DCA no prazo de 30 dias.

### AVISO DE VIOLAÇÃO

Se você receber um aviso de violação, você terá a oportunidade de resolver a violação sem uma audiência, ou você pode comparecer perante um juiz imparcial em um Tribunal de Julgamento do DCA.

#### Perguntas? Deseja participar de um treinamento para compreender a Lei?

Ligue para 311 (212-NEW-YORK fora de NYC) e solicite informações sobre Licença Médica Remunerada (Paid Sick Leave)