

A Licença de Trabalho do Maine para Prestadores de Cuidados e Pessoas Afectadas por Emergências de Saúde Pública abrange os funcionários que foram afectados ou estão a cuidar de um familiar próximo que foi afectado por uma emergência de saúde pública.

Ser afectado por uma emergência de saúde pública significa ser submetido a um tratamento, ou estar em quarentena ou isolamento, entre outras coisas. A necessidade de uma licença deve ser comunicada à entidade patronal com uma antecedência razoável.

A licença pode ser com ou sem vencimento. As excepções incluem funcionários públicos que são responsáveis por assegurar a saúde e segurança públicas e funcionários cuja licença provocaria uma dificuldade inaceitável, levando a entidade patronal a reduzir as operações.

As leis de Licença Médica Familiar do Maine aplicam-se a um funcionário que tenha trabalhado para a mesma entidade patronal durante, pelo menos, 12 meses consecutivos. A entidade patronal teria direito a até 10 semanas de Licença Médica Familiar sem vencimento e com o emprego assegurado, a cada dois anos. Porém, as entidades patronais com menos de 15 funcionários empregados num local de trabalho permanente estão isentas. As entidades patronais podem, a seu critério, conceder uma licença com vencimento.

A lei que rege a Licença por Doença Familiar do Maine estipula que, se uma entidade patronal conceder uma licença com vencimento, essa entidade patronal deve permitir a um funcionário utilizar a licença com vencimento para cuidar de um familiar próximo que esteja doente. Esta lei dá ao funcionário o direito de escolher que tipo de licença vai utilizar, se a sua entidade patronal conceder várias regalias (tais como licença por doença, licença de férias ou licença pessoal) com limitações. Esta secção da lei não se aplica à doença do funcionário, caso em que o funcionário poderá requerer a utilização da licença por doença.

As empresas de maior dimensão, como as que têm 50 ou mais funcionários, estão também sujeitas ao disposto na Lei federal de Licença Familiar e Médica (FMLA). Isto requer a concessão de uma licença sem vencimento de até 12 semanas para uma situação elegível. As entidades patronais podem, a seu critério, conceder uma licença com vencimento.

Perguntas Mais Frequentes do Departamento do Trabalho dos EUA sobre a FMLA federal:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>

A lei que rege a Licença com Vencimento por Direito do Maine só entra em vigor a 1 de Janeiro de 2021. Esta lei, quando em vigor, dá aos funcionários a possibilidade de acumular até 40 horas de licença com vencimento, com base no número de horas que trabalharam para uma entidade patronal.

Doença Associada ao Trabalho - Se a doença estiver associada ao trabalho, o funcionário e a entidade patronal devem consultar o Conselho de Indemnização de Trabalhadores do Maine. Para mais informações sobre o Conselho de Indemnização de Trabalhadores, visite <https://www.maine.gov/wcb/>

Para mais informações, visite <https://www.maine.gov/labor/bls/index.shtml>

Perguntas Mais Frequentes

P: Recebo um salário mensal, com isenção. A minha entidade patronal tem de pagar o meu salário completo se a empresa fechar devido à COVID-19?

R: Se o trabalhador que recebe um salário mensal com isenção trabalhou alguma parte da semana deverá receber o seu salário completo. A entidade patronal pode pedir ao funcionário para utilizar a sua regalia de licença com vencimento, tal como a licença de férias, licença por doença, licença pessoal, etc. Se o funcionário que recebe um salário mensal com isenção não tem tempo disponível, a entidade patronal continua a ser obrigada a pagar o salário completo durante o que restar dessa semana. Se a empresa estiver fechada na(s) semana(s) seguintes e o funcionário que recebe um salário mensal com isenção não trabalhar durante a semana, a entidade patronal não é obrigada a pagar nenhuma parte do salário.

P: Sou um funcionário horista (sem isenção). A minha entidade patronal tem de me pagar se a empresa fechou devido à COVID-19?

R: Não. As entidades patronais apenas são obrigadas a pagar aos funcionários sem isenção o tempo efectivamente trabalhado. Quer o funcionário possa utilizar, ou não, a sua regalia de licença com vencimento, tal como a licença de férias, licença por doença, licença pessoal, etc., ocorre apenas a critério da entidade patronal.

P: Pode um menor trabalhar horas adicionais se a sua escola fechar devido à COVID-19?

R: Não. Na maioria dos casos, as escolas fecharam os seus edifícios, mas os alunos continuam a ter tarefas diárias por via virtual. Por conseguinte, considera-se que a escola continua “em funcionamento”.

P: Irá o Gabinete de Normas de Trabalho do Departamento de Trabalho do Maine pedir informações sobre o meu estatuto de imigração?

R: Para o gabinete de Normas Laborais, um funcionário é um funcionário. Não pedimos informações sobre o estatuto de imigração ou número de segurança social quando respondemos a dúvidas ou atendemos reclamações. Fazemos cumprir as leis laborais do Maine, sem ter em conta se um funcionário tem ou não autorização de trabalho, ou é indocumentado.

P: Durante quanto tempo posso tirar uma licença nos termos da Licença de Trabalho do Maine para Prestadores de Cuidados e Pessoas Afectadas por Emergências de Saúde Pública?

R: Esta licença apenas se aplica durante o Estado de Emergência Civil declarado pela governadora. Continua durante um período de tempo razoável e necessário após ter terminado a emergência, para pessoas que tenham contraído a COVID-19, ou tenham estado expostos à COVID-19 durante o Estado de Emergência Civil.

P: Pode uma entidade patronal recusar voltar a deixar-me trabalhar, se eu tirar uma licença nos termos da Licença de Trabalho do Maine para Prestadores de Cuidados e Pessoas Afectadas por Emergências de Saúde Pública, ou de uma das outras leis que regem as licenças?

R: Não seria legítimo uma entidade patronal rescindir o contrato de trabalho por o funcionário tirar uma licença nos termos de uma dessas leis. Porém, o Maine é um estado onde o emprego é arbitrário. Emprego arbitrário significa que, na ausência de um contrato sindical ou contrato individual de trabalho, uma entidade patronal é livre de despedir um funcionário, a qualquer momento e por qualquer motivo, desde que o motivo não seja discriminatório e não seja especificamente proibido nos estatutos.