

O que é FMLA?

A licença médica e familiar remunerada (PFML) é um programa concebido para ajudar as pessoas em Massachusetts a tirar uma licença remunerada do trabalho por motivos familiares ou médicos.

A lei PFML do Massachusetts é financiada através de contribuições da entidade patronal e dos trabalhadores e é diferente da lei federal Licença médica e familiar Acte de quaisquer benefícios que a sua entidade patronal possa já oferecer.

Se precisar de gozar uma licença remunerada, a primeira coisa a fazer é informar a sua entidade patronal. Depois de o ter feito, está legalmente protegido contra alterações no salário, perda de benefícios e retaliação.

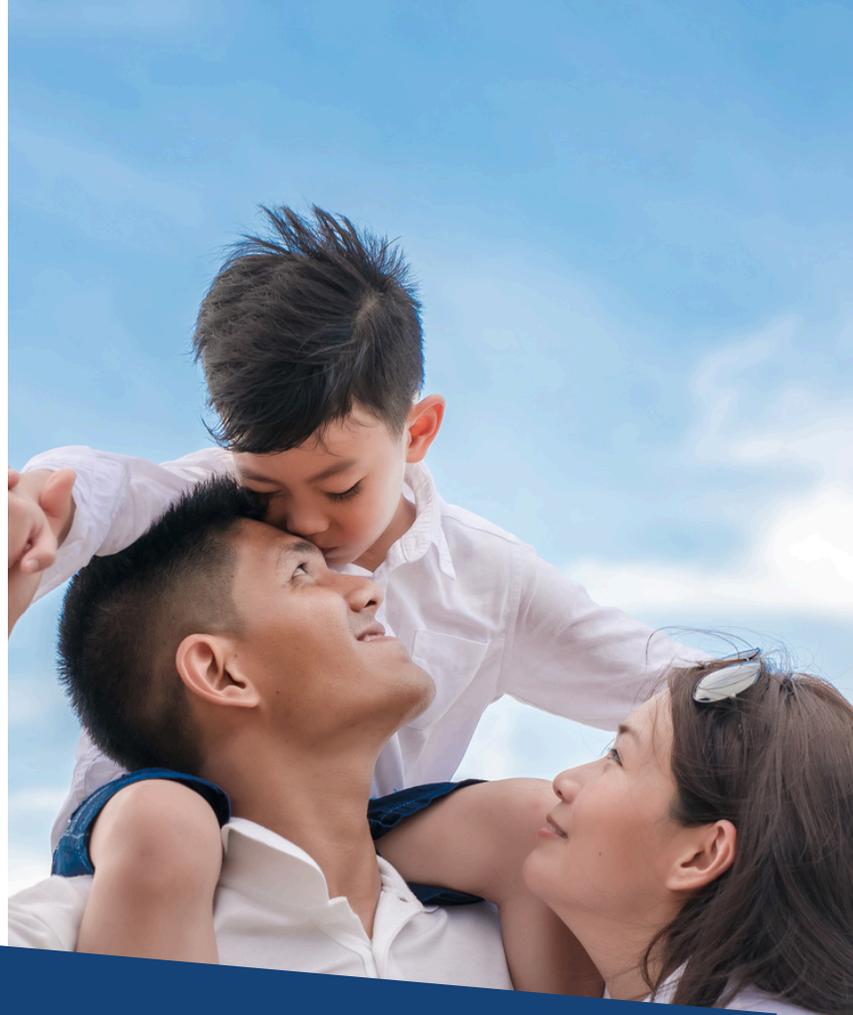
Encontre todos os detalhes sobre o PFML do estado de Massachusetts e o FLMA federal nas páginas a seguir.

Para mais respostas legais, acesse [MassLegalHelp.org](https://www.masslegalhelp.org).

Compreendendo os diferentes tipos de licença médica e familiar (FMLA)

ATUALIZADO EM 2025

Esta brochura foi generosamente financiada por o Fundo Vida Berkowitz. Agradecemos à família, aos amigos e aos colegas de Vida pela generosidade.





Licença salarial e horas trabalhadas (Estado)

Pausa para refeição	Pausa de 30 minutos de seis em seis horas
Dia de descanso	Um dia em cada sete (não trabalhar ao domingo, exceto se tiver mais 24 horas consecutivas de descanso)
Tempo para votar	Não exigir trabalho 2 horas após a abertura das urnas para qualquer estabelecimento fabril, mecânico ou mercantil
Dia dos Veteranos e Dia de Memória	Os veteranos devem ter direito a uma folga para participar num evento do Dia da Memória e observar o Dia dos Veteranos
Domingos e feriados	Os retalhistas podem abrir ao domingo a qualquer hora, sem necessidade de aprovação do Departamento de Normas Laborais ou de autorização da polícia local

[\(Ver flista completa de Leis Azuisg. L. de Massachusetts c. 149, para mais informações\)](#)

Estatuto: 29 USC 2601 (1993)

Regulamentos: 29 CFR 825

**Intermitente e reduzida permitida apenas para condições médicas ou família militar licença ou com a aprovação do empregador*

FMLA (Federal)



Montante de licença disponível	12 semanas de trabalho durante um período de 12 meses
Pago/não pago	Não pago
Esgotamento de outras licenças	Todas as outras férias
Empregadores abrangidos	Pagas 50+ empregados dentro de raio de 75 milhas
Tempo de serviço do empregado	Pelo menos 12 meses antes da licença
Empregados horas trabalhadas	1250 horas de serviço nos últimos 12 meses
Aviso ao empregado	30 dias se for previsível; caso contrário, logo que seja possível
Documentação	15 days to provide documentation from 15 dias para apresentar documentação do prestador de cuidados médicos
Certificado de aptidão para o serviço	Exigido em algumas circunstâncias
Tipos de licenças permitidas	Contínuo, intermitente, ou horário reduzido*
Relações abrangidas	Empregado e familiar direto

	PFML (Estado)	Licença para pequenas necessidades (Estado)
Montante de licença disponível	12 semanas (Família) ou 20 semanas (Médico) por ano de prestação; não mais de 26 semanas por ano no total	24 horas por período de 12 meses
Pago/não pago	Pagas (por contribuições do empregador e do trabalhador)	Não remunerado
Esgotamento de outras férias	Não é necessário; decorre em simultâneo com a licença FMLA	N/A
Empregadores abrangidos	Todos os empregadores sujeitos à lei estatal do IU, cidades e vilas se votarem a favor da lei	Mais de 50 empregados num raio de 75 milhas
Método de cálculo	Depende do facto de o seu rendimento semanal médio ser superior ou inferior a 1/2 do salário médio do Estado	Ano de cálculo, ano fixo, progressivo, regressivo
Tempo de serviço	Empregado há pelo menos 12 meses antes da licença e que cumpre os requisitos de rendimento mínimo estabelecidos pelo DUA ao abrigo da lei do IU	Empregado há pelo menos 12 meses antes da licença
Horas trabalhadas	N/A	1250 horas de serviço num ano
Aviso ao empregado	30 dias de pré-aviso, se for previsível; logo que possível, se o atraso se dever a razões alheias à vontade do trabalhador	7 dias, se for previsível; caso contrário, "na medida do possível"
Documentação	N/A	A entidade empregadora pode exigir certificação e verificação adicional que não seja indevidamente onerosa
Tipos de férias permitidos	Possibilidade de horários intermitentes e reduzidos	Contínuo, intermitente, horário reduzido
Pedidos abrangidos	Família: (1) Criar laços com a criança após o nascimento/adoção/colocação em família de acolhimento (2) Prestar cuidados a um membro do serviço coberto ou devido a uma exigência qualificada resultante de um membro da família no ativo (3) Prestar cuidados a um membro da família com um problema de saúde grave. Médico: Para um problema de saúde grave que torne o indivíduo coberto incapaz de desempenhar as funções de o cargo da pessoa abrangida	(1) Actividades escolares diretamente relacionadas com a promoção da educação (pública, privada, programa Head Start ou (2) Acompanhar o filho ou a filha a consultas médicas ou dentárias (3) Acompanhar um familiar idoso a consultas médicas ou dentárias ou a outras consultas relacionadas com os cuidados do idoso
Relações abrangidas	Criança: Filho biológico, adotado ou de acolhimento, enteado, tutelado ou in loco parentis. Membro da família: o cônjuge, parceiro doméstico, filho, pai ou mãe de um cônjuge ou parceiro doméstico do indivíduo coberto; uma pessoa que esteja in loco parentis para o indivíduo coberto; ou um neto, avô ou irmão do indivíduo coberto	Filho biológico, adotado ou de acolhimento, enteado, tutelado ou in loco parentis, Pessoa com idade igual ou superior a 60 anos, ligada ao trabalhador por laços de sangue ou de casamento
Recuperação de postos de trabalho	A entidade patronal deve repor a posição anterior ou semelhante após o regresso	N/A
Estatuto/Regulamentos	G.L. c. 175M/458 CMR 2.00	G.L. c. 149, secção 52D/940 CMR 20

	Licença DV (Estado)	Licença parental (Estado)
Montante de licença disponível	15 dias durante um período de 12 meses	Até 8 semanas
Pago/não pago	Ao critério do empregador	Ao critério do empregador
Esgotamento de outras férias	Todas as outras licenças, exceto se a entidade patronal renunciar ao requisito	N/A
Empregadores abrangidos	50+ empregados em MA	6+ empregados em MA
Método de cálculo	N/A	N/A
Tempo de serviço	N/A	A tempo inteiro durante 3 meses ou após a conclusão de um período de estágio não superior a 3 meses
Horas trabalhadas	N/A	N/A
Aviso ao empregado	Aviso prévio adequado, conforme exigido pelo empregador. Em caso de perigo iminente, aviso no prazo de 3 dias úteis	Aviso prévio de 2 semanas ou logo que possível se o atraso for devido a razões alheias ao controlo do trabalhador
Documentação	A entidade patronal pode exigir um documento comprovativo de que o trabalhador ou um familiar foi vítima de maus-tratos	N/A
Tipos de férias permitidos	N/A	Dar à luz ou colocar para adoção uma criança com menos de 18 anos, ou com menos de 23 anos se a criança for portadora de deficiência mental ou física, com o trabalhador que adota ou pretende adotar a criança
Pedidos abrangidos	1) Procurar ou obter cuidados médicos, aconselhamento, serviços de apoio à vítima, assistência jurídica, alojamento (2) Comparecer em tribunal, perante o grande júri, reunir-se com as autoridades policiais (3) Outros para tratar de outras questões diretamente relacionadas com o comportamento abusivo	N/A
Relações abrangidas	Pais, padrastos e madrastas, filhos, enteados, irmãos, avós ou netos Cônjuges casados, pessoas com uma relação de namoro duradoura que residam juntas, pessoas com filhos em comum, pessoas com uma relação de tutela	N/A
Recuperação de postos de trabalho	N/A	A entidade patronal deve repor a posição anterior ou semelhante após o regresso
Estatuto/Regulamentos	G.L. c. 149, secção 52E	G.L. c. 149, secção 105D

Licença por doença adquirida (Estado)

Días de licencia disponibles

40 horas por ano (para trabalhadores a tempo inteiro, parcial, temporários e sazonais)

Remunerada/ No remunerada

Pago se o empregador tiver mais de 11 trabalhadores, não pago se tiver mais de 10

Agotamiento de otra licencia

N/A

Empleadores cubiertos

Todos os empregadores

Método de cálculo

1 hora acumulada por cada 30 horas trabalhadas

Antigüedad del empleado

90 dias

Horas trabajadas por el empleado

N/A

Notificación del empleado

Se a utilização for previsível, é necessário um esforço de boa-fé para a notificação

Documentación

A entidade patronal pode exigir um documento quando o tempo de doença abrange mais de 24 horas de trabalho consecutivas ou 3 dias, é utilizado no prazo de 2 semanas após o último dia do trabalhador ou após várias ausências não documentadas

Tipos de licencias permitidas

O incremento mais pequeno é uma hora ou o incremento mais pequeno que o sistema de pagamento do empregador utiliza para contabilizar as ausências ou a utilização de outro tempo

Solicitudes cubiertas

(1) Para cuidar da própria doença física/mental, lesão ou condição do trabalhador que exija cuidados domiciliários, diagnóstico médico profissional ou cuidados médicos preventivos (2) #1 mas para a relação abrangida (3) Para ir a uma consulta médica de rotina para o funcionário/relação abrangida (4) Para viajar de/para uma consulta, farmácia ou outro local relacionado com o objetivo (5) Para tratar dos efeitos psicológicos, físicos ou legais da violência doméstica (151A)

Relaciones cubiertas

Filho, cônjuge ou ascendente do trabalhador, ou ascendente do cônjuge

Restitución laboral

N/A

Estatuto / Normativa

G.L. c. 149, secção 148C/940 CMR 33.00

Muito obrigado!



Esta brochura foi generosamente financiada por O Fundo Vida Berkowitz. Agradecemos à família, aos amigos e aos colegas de Vida pela generosidade.

A saudosa Vida Berkowitz era uma advogada muito respeitada, tendo começado a sua carreira nos Serviços Jurídicos, inicialmente no Condado de Maricopa (AZ) e depois nos Serviços Jurídicos do Centro de Massachusetts; desenvolveu depois uma prática privada e mais tarde juntou-se ao escritório de Alan J. Mac Donald. A sua prática centrou-se em direito do consumidor e direito do trabalho, incluindo discriminação no emprego, direitos dos trabalhadores, organização sindical e casos de seguro de desemprego (UI). Ela representou destemidamente trabalhadores de baixa renda e historicamente marginalizados em questões relacionadas ao emprego e conduziu cursos de direito trabalhista para defensores legais de linha de frente. Na prática privada, Vida foi igualmente destemida na promoção dos direitos laborais e empreendeu muitas ações judiciais significativas, incluindo uma ação judicial colectiva notável que afirmou que a lei federal exige que os examinadores de revisão do IU sejam independentes da agência do IU. Foi um membro dedicado do Conselho de Administração do MLRI de 1990 a 2004 e foi Presidente do Conselho de Administração durante vários anos.