

**Perguntas frequentes sobre licenças familiares e médicas remuneradas**  
**(PFML, na sigla em inglês)**

**Observação:** estas perguntas frequentes baseiam-se nas melhores informações disponíveis antes da adoção das regras do programa PFML. Estas informações estão sujeitas a alterações. Acesse <https://www.maine.gov/labor/pfml/> para obter as informações mais atualizadas.

**Visão geral da lei que rege as licenças familiares e médicas remuneradas:**

**1. O que é o programa de licenças familiares e médicas remuneradas (programa PFML)?**

A lei de PFML do Maine garante até 12 semanas de licença remunerada nos casos de licença familiar, militar, médica ou de segurança. Essa lei entrou em vigor em outubro de 2023, de acordo com a legislação do Maine. O Departamento de Trabalho do Maine é responsável pela implementação desse novo programa.

**Contribuições:**

**2. De onde virão as contribuições a partir de 1.º de janeiro de 2025? Elas serão pagas pelo funcionário, pelo empregador ou por ambos?**

As retenções na folha de pagamento do funcionário dentro do programa de licenças familiares e médicas remuneradas começarão em 1.º de janeiro de 2025 e serão transferidas para o fundo de licença familiar e médica remunerada do Maine (“fundo de PFML”). Tanto o empregador quanto o funcionário contribuirão para o fundo de PFML. Todos os fundos são agrupados para cobrir licenças futuras ou outros custos administrativos.

**3. Se os benefícios só começam a valer a partir de 2026, por que as contribuições começarão as ser feitas em 2025?**

Embora os benefícios só comecem a valer em 1.º de maio de 2026, as contribuições começarão em 2025 para dar tempo de acumular fundos suficientes para cobrir os benefícios e outros custos administrativos de operação do programa.

**4. Qual é a taxa de contribuição referente às licenças familiares e médicas remuneradas?**

Para os anos civis de 2025 a 2027, definiu-se uma taxa de contribuição combinada de 0,5% ou 1% dos salários, dependendo do porte do empregador. Empregadores com 15 ou mais funcionários contribuirão com 1% dos salários e poderão deduzir até metade da contribuição dos salários dos funcionários. Empregadores com menos de 15 funcionários contribuirão com 0,5% dos salários e poderão deduzir todo esse montante dos salários dos funcionários.

**5. Sou empregador e gostaria de pagar a parcela dos meus funcionários das contribuições para o programa PFML. Posso fazer isso?**

Sim. O empregador pode pagar a parcela de 0,5% dos funcionários, mas isso não é obrigatório.

**6. Quem é responsável por transferir as contribuições para o fundo de PFML?**

O empregador é responsável por transferir as contribuições para o fundo de PFML. O mecanismo de transferência de fundos será estipulado em diretrizes futuras do Departamento de Trabalho do Maine.

**7. Profissionais autônomos também se qualificam?**

Profissionais autônomos qualificam-se para o programa de licenças familiares e médicas remuneradas, mas precisam inscrever-se para obter a cobertura. Para os anos civis de 2025 a 2027, definiu-se uma taxa de prêmio de 0,5% da renda individual do profissional autônomo. O Departamento de Trabalho do Maine publicará diretrizes no futuro referentes ao processo de inscrição.

**Planos privados:**

**8. Sou um empregador com uma política em vigor que prevê um licença remunerada (PTO), baixa por doença e/ou uma política de invalidez de curto prazo. A minha política de licenças pode ser considerada como um plano substancialmente equivalente ao abrigo da Lei PFML do Maine?**

A secção 850-H(2) prevê que, para ser aprovado como um plano privado substancialmente equivalente, entre outros requisitos que serão delineados na regulamentação, o plano deve consistir num plano autofinanciado que exija uma caução paga ao Estado ou num plano totalmente financiado adquirido a uma companhia de seguros. Só por si, uma política interna de férias não satisfaz estes requisitos. A regulamentação definirá mais pormenores sobre o processo e os requisitos aplicáveis aos planos privados.

**Acordos coletivos de trabalho:**

**9. Como a lei de PFML será aplicada aos acordos coletivos de trabalho no setor público?**

Em geral, os direitos e responsabilidades no âmbito da lei de licenças familiares e médicas remuneradas aplicam-se aos empregadores públicos. No entanto, a secção 850-B (10)(D) estipula que a lei não: “[e]xige que um empregador público, conforme definido na secção 962, subsecção 7, ou que um funcionário de um empregador público que participe de um acordo coletivo de trabalho existente na data de entrada em vigor deste subcapítulo aplique qualquer um dos direitos e responsabilidades previstos neste subcapítulo até o vencimento do acordo coletivo de trabalho existente”.

Os direitos e responsabilidades previstos na lei não se aplicam a funcionários do setor público que estejam sujeitos a um acordo coletivo de trabalho em vigor em 25 de outubro de 2023 (data de entrada em vigor da lei de licenças familiares e médicas remuneradas) até o vencimento desse acordo coletivo de trabalho. Esses direitos e responsabilidades incluem, mas não se limitam aos requisitos de contribuição aplicados tanto a funcionários quanto a empregadores do setor público, e ao direito dos funcionários de solicitarem e receberem benefícios das licenças familiares e médicas remuneradas.

Portanto, nenhum empregador ou funcionário do setor público, conforme definidos no Título 26, seção 962, subseção 7, que esteja sujeito a um acordo coletivo de trabalho em vigor em 25 de outubro de 2023 será obrigado a fazer contribuições no âmbito do programa de licenças familiares e médicas remuneradas até o vencimento desse acordo coletivo de trabalho. Além disso, nenhum funcionário sujeito a um acordo coletivo de trabalho em vigor em 25 de outubro de 2023 se qualifica para obter os benefícios do programa de licenças familiares e médicas remuneradas até o vencimento desse acordo coletivo de trabalho.

#### **10. Como isso será aplicado a funcionários do setor público que não e estiverem sujeitos a um acordo coletivo de trabalho?**

A lei das licenças familiares e médicas remuneradas aplicar-se-á a qualquer funcionário do setor público que não esteja sujeito a um acordo coletivo de trabalho em 25 de outubro de 2023. Ademais, qualquer funcionários que não estiver sujeito a um acordo coletivo de trabalho em geral estará coberto pelo programa exatamente como os funcionários do setor privado.

#### **11. Como a lei de PFML será aplicada a acordos coletivos de trabalho do setor privado?**

A isenção prevista na seção 850-B (10)(D) não se aplica a acordos coletivos de trabalho do setor privado.