

MAINE PAID FAMILY & MEDICAL LEAVE

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

Observação: esta seção de perguntas frequentes foi elaborada para ajudar empregadores e funcionários a entenderem melhor seus direitos e responsabilidades, bem como a Lei de Licenças Familiares e Médicas Remuneradas do Maine. Este documento fornece orientações, mas não substitui a autoridade da Lei ou das Regras do programa. As informações contidas nestas orientações podem estar sujeitas a alterações. Acesse <https://www.maine.gov/paidleave/> 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 oferece até 12 semanas de licença remunerada no caso de licenças familiares ou médicas para lidar com a transição de uma alocação militar pendente de um parente ou para manter-se em segurança após uma situação de abuso ou violência. Essa lei entrou em vigor em outubro de 2023, sendo que os principais componentes da lei serão implementados em 2025 e 2026. O Departamento de Trabalho do Maine (MDOL, na sigla em inglês) 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?

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. As retenções na folha de pagamento do funcionário dentro do programa de licenças familiares e médicas remuneradas começarão com datas de pagamento a partir de 1.º de janeiro de 2025, e serão transferidas para o fundo de licença familiar e médica remunerada do Maine (“fundo de PFML”).

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 estejam programados para começar em 1.º de maio de 2026, as contribuições na folha de pagamento começarão em 2025 para dar tempo de acumular fundos suficientes para arcar com os benefícios e operações 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 conjunta para empregadores e funcionários de 0,5% ou 1% dos salários, dependendo do porte do empregador. O limite máximo da contribuição feita pelos funcionários é de 0.5%. 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. Qual é a definição de salário adotada pelo programa?

O salário inclui qualquer forma de remuneração por serviços pessoais, como salários normais, gorjetas, comissões, bônus e indenizações por demissão. Não cobra pagamentos feitos a subcontratados autônomos.

Para fins de folha de pagamento e prêmios, os salários são calculados de forma semelhante a como os salários de desemprego do Maine são determinados, mas aplicam-se a uma base mais ampla de funcionários que não estão tradicionalmente sujeitos às contribuições para o fundo de desemprego do Maine. Todos os salários ganhos no Maine devem ser incluídos nos relatórios de salários, e o valor do prêmio será calculada de modo a excluir quantias acima do teto anual estipulado pela Administração de Segurança Social dos EUA.

6. Como a localidade dos salários ganhos no Maine é determinada?

O programa PFML utilizará o mesmo teste de localidade da lei de desemprego do Maine. Em geral, se um empregador que está sujeito ao seguro-desemprego do Maine incluir um funcionário no relatório de seguro-desemprego do Maine com base na localização do seguro-desemprego, o funcionário também estará sujeito ao programa PFML. Se um empregador incluir um funcionário em um relatório de seguro-desemprego em outro estado com base na localização do seguro-desemprego, o programa PFML entenderá que o vínculo empregatício do funcionário está localizado nesse estado para os fins do programa PFML. No entanto, caso um tipo de empregador ou funcionário não esteja sujeito à lei de desemprego do Maine ou de outro estado, mas esteja sujeito ao programa PFML do Maine, a localização precisará ser estabelecida. Um trabalhador que receba salários no Maine pode ser determinado por meio de um teste com quatro critérios sequenciais aplicado ao funcionário:

Quatro fatores na sequência correta determinam se o emprego pode ou não ser registrado no Maine:

- **Local onde o trabalho é realizado:** se o funcionário realizar todo o trabalho no Maine, ou se o trabalho fora do Maine for ocasional (temporário ou secundário), a lei do Maine será aplicável. Se esse não for o caso, prossiga para o próximo fator.
- **Base de operações:** se o funcionário realizar seu trabalho no Maine e em outros estados, se a base de operações ficar no Maine, a lei do Maine será aplicável. A base de operações é a sede principal da qual o funcionário inicia seu trabalho e à qual retorna periodicamente. Se não for o caso, prossiga para o próximo fator.

- **Local de onde o serviço é dirigido ou controlado:** se o funcionário realizar algum trabalho no Maine e o serviço for dirigido ou controlado a partir do Maine, a lei do Maine será aplicável. Refere-se ao local de autoridade geral, não de supervisão direta. Se esse não for o caso, prossiga para o próximo fator.
- **Local de residência:** se nenhum dos critérios acima se aplicar, e se o funcionário realizar seu trabalho no Maine e em outros estados, mas residir no Maine, a lei do Maine será aplicável. Se nenhum dos critérios acima se aplicar, o emprego não poderá ser registrado no Maine.

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

Os empregadores são responsáveis por transferir as contribuições para o fundo de PFML por meio do portal de licenças remuneradas do Maine.

8. Os salários no programa PFML são brutos?

De forma semelhante à definição de salário do seguro-desemprego estadual, os salários no programa PFML não são brutos, mas “salários sujeitos totais”. Os salários sujeitos totais são salários brutos, excluindo-se os mesmos tipos de pagamento isentos especificados no estatuto de seguro-desemprego estadual e na Lei Federal de Impostos para Programas de Desemprego. Mais informações sobre os tipos de pagamento excluídos podem ser encontradas na Publicação 15, Circular E, do IRS: [Publicação 15 de 2025](#).

9. Para os fins do programa PFML, os salários são calculados antes ou depois dos impostos?

Os prêmios são *calculados* sobre o valor total dos salários antes da dedução dos impostos de renda federais, impostos de renda estaduais e impostos de segurança social e do Medicare.

10. Os prêmios do programa PFML são tributáveis?

A questão referente à tributabilidade dos prêmios do programa PFML depende das orientações e processos do Serviço Federal de Receita Interna. O IRS emitiu orientações formais sobre questões de tributabilidade, que podem ser consultadas aqui: [RR-25-04](#).

11. Como os prêmios do programa PFML afetam os salários tributáveis dos funcionários?

Os prêmios do programa PFML não reduzem os salários imputados para outros programas fiscais federais e estaduais. Os prêmios do programa PFML são retidos no pagamento dos funcionários após a dedução dos impostos federais e estaduais.

Se um empregador tiver determinado que cobrirá a parcela dos prêmios do programa PFML atribuída aos funcionários, a contribuição do empregador será uma compensação adicional a ser incluída na renda bruta federal dos funcionários como salário.

Os funcionários podem ter o direito de deduzir os pagamentos dos prêmios do programa PFML como imposto de renda estadual, bastando discriminar suas deduções em sua declaração de imposto de renda federal. Consulte [RR-25-04](#) para mais informações a esse respeito.

12. Como os prêmios do programa PFML afetam os impostos do empregador?

Os empregadores podem deduzir a parcela obrigatória dos prêmios do programa PFML atribuída ao empregador como um tributo fiscal.

Caso o empregador opte por pagar a parcela dos prêmios do programa PFML atribuída aos funcionários, ele poderá deduzir essa parcela como uma despesa comercial ordinária e necessária.

Consulte [RR-25-04](#) para mais informações.

13. O que precisa ser listado na Caixa 14 do formulário W-2 em relação às contribuições dos funcionários?

As contribuições de prêmios dos funcionários precisam ser listadas na Caixa 14 do formulário W-2 com o rótulo “MEPFML”.

Se um empregador pagar a contribuição dos prêmios correspondente à parcela dos funcionários, esse pagamento precisa ser incluído como salário no formulário W-2 dos funcionários.

14. O auxílio por incapacidade temporária pago pelo empregador e o seguro de perda de renda estão sujeitos aos prêmios do programa PFML do Maine?

De acordo com a definição de salário do Seguro Desemprego do Estado, também usada pelo PFML, os pagamentos do auxílio por incapacidade temporária pago pelo empregador e o seguro de perda de renda de terceiros (pagamentos por invalidez de curto prazo fornecidos pelo agente de um empregador, geralmente uma seguradora) são considerados salários até a *"expiração de 6 meses corridos após o último mês corrido em que o funcionário trabalhou para esse empregador"* e, portanto, sujeitos aos prêmios do PFML.

Se esses pagamentos forem feitos por terceiros, o empregador deve falar com seu agente para contabilizar esses salários. Se o funcionário estiver recebendo um contracheque insuficiente do empregador durante a licença para cobrir esses prêmios, o empregador poderá deduzir retroativamente os prêmios não pagos devidos pelo funcionário de acordo com as regras da PFML, Seção X (L), e informar esses salários no trimestre em que essas deduções foram feitas.

15. Os benefícios do programa PFML são tributáveis?

Observação: em 19 de dezembro de 2025, o IRS emitiu uma extensão para certos requisitos da tributação de benefícios do programa PFML relacionada ao tratamento de benefícios de licença médica como salários: [Extensão do período de transição para o ano civil de 2026 para certos requisitos das regras de receita n.º 2025-4](#). Para o ano fiscal de 2026, o programa PFML do

Maine relatará a parte tributável dos benefícios de licença médica como *renda* e emitirá o formulário 1099-G para funcionários. Os funcionários terão a opção de reter os impostos de renda estaduais e federais, mas nenhum benefício do programa PFML estará sujeito a impostos sobre os salários referentes à segurança social e ao Medicare em 2026. A partir do ano fiscal de 2027, a parte tributável dos benefícios de licença médica será tratada como *salários* e relatada no formulário W-2 para funcionários, conforme especificado acima. A parte tributável dos benefícios de licença médica do programa PFML estará sujeita a impostos sobre os salários referentes à segurança social e ao Medicare de 2027 em diante. As nossas orientações anteriores sobre o tratamento dos benefícios do programa PFML antes dessa extensão podem ser encontradas abaixo:

Às vezes, os benefícios do programa PFML do Maine são tributáveis, mas, outras vezes, não. O Serviço de Receita Interna (IRS, na sigla em inglês) é a melhor fonte de informações sobre dúvidas quanto à tributação. Eles publicaram informações formais sobre essa questão que podem ser consultadas aqui: [Regra revisada do IRS n.º 2025-4](#). A Tabela 2 na página 30 fornece um bom resumo, junto com as informações abaixo.

Os benefícios pagos por solicitações de **licença familiar** são considerados *renda tributável*, mas não são considerados *salários*. Isso é semelhante ao tratamento dos benefícios por desemprego. Você pode optar por retenções dos seus benefícios para os impostos de renda estaduais e federais. Você receberá um formulário 1099-G no fim do ano, quando apresentar a sua declaração de imposto de renda.

Benefícios pagos por solicitações de **licença médica** são tratados de forma diferente, dependendo de quem é obrigado a pagar os prêmios da cobertura: o funcionário ou o empregador.

- Quando o funcionário paga todos os prêmios, os benefícios de sua licença médica não são tributáveis. No Maine, empregadores com menos de 15 trabalhadores estão isentos de sua parcela do prêmio; portanto, o funcionário pagaria o valor total do prêmio.
- Quando o funcionário só para uma parcela dos prêmios, apenas a quantia proporcional dos benefícios que corresponde às suas contribuições está isenta de impostos. A proporção atribuível à contribuição do empregador seria considerada *salários tributáveis*.
- Mesmo que um empregador pague voluntariamente uma parcela dos prêmios do funcionário, as regras tributárias são as mesmas presumidas por lei para repartição de custos.

Em geral, isso significa que, se você tirar uma licença junto a um empregador que possui menos de 15 funcionários (em cujo caso a lei presume que todos os prêmios são pagos pelos funcionários), nenhum dos seus benefícios de licença médica será tributável. Se você tirar uma licença junto a um empregador com 15 ou mais funcionários (em cujo caso a lei presume que metade dos prêmios são pagos pelos funcionários e a outra metade, pelo empregador), metade dos seus benefícios de licença médica serão tributáveis como salários. Os impostos da segurança social e do Medicare serão deduzidos dessa parcela tributável dos benefícios por licença média na folha de pagamento. Você também pode optar por reter voluntariamente os impostos de renda estaduais e federais. Você receberá um Formulário W-2 referente à parcela tributável para quando você for apresentar a sua declaração de renda.

16. Quais são as penalidades para um empregador caso deixe de pagar as contribuições ou apresentar os relatórios de salários dentro do prazo?

A penalidade para o empregador caso deixe de pagar as contribuições e/ou apresentar os relatórios de salários é de 1% da folha de pagamento trimestral total do empregador. Essa penalidade será avaliada caso o empregador deixe de pagar as contribuições, total ou parcialmente, devidas ao Departamento a cada trimestre. Os empregadores receberão uma notificação caso deixem de pagar as contribuições ou enviar um relatório de salários, e terão um prazo para corrigir a inadimplência antes que a penalidade seja avaliada. Se um empregador descobrir que precisa retificar um relatório de salários após o prazo para fazer correções, ele terá um prazo para transferir uma nova obrigação de prêmio antes que a penalidade seja avaliada.

17. 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. Profissionais autônomos podem optar pela cobertura por meio do portal de licenças remuneradas do Maine.

18. Se eu for um profissional autônomo, mas ganhar salários como funcionário da minha empresa, estarei coberto pela lei automaticamente?

Os salários ganhos por um profissional autônomo na qualidade de funcionário de sua empresa estão sujeitos aos prêmios e devem ser incluídos nos relatórios de salários. Por exemplo, os salários razoáveis ganhos por um profissional autônomo na qualidade de funcionário de uma empresa do tipo S estão sujeitos aos prêmios e devem ser incluídos nos relatórios de salários.

19. Como os governos tribais são afetados por esta lei?

Os governos tribais têm a opção, nos termos da lei, de optar pela cobertura para seus funcionários, se assim desejarem. Os governos tribais podem inscrever-se como empregadores por meio do portal de licenças remuneradas do Maine para optar por essa cobertura.

Acordos coletivos de trabalho:

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

Empregadores e funcionários do setor público que estiverem sujeitos a um acordo coletivo em vigor em 25 de outubro de 2023 não são obrigados a participar até que o acordo coletivo vença. Nenhuma das partes fará contribuições para o programa de licenças familiares e médicas remuneradas até que esse acordo coletivo vença, e os indivíduos não serão elegíveis para receber os benefícios até o vencimento do acordo coletivo ou maio de 2026, o que ocorrer depois. O MDOL utilizará a data final listada no acordo coletivo em questão, independentemente de quando o acordo coletivo seguinte seja ratificado.

21. E se ambas as partes de um acordo coletivo de trabalho no setor público chegarem a um acordo sobre as contribuições antes do vencimento do contrato?

Os empregadores e funcionários do setor público poderão chegar a um acordo, nos termos da legislação e do processo de acordo coletivo cabíveis, referente às contribuições para o programa de licenças familiares e médicas remuneradas antes do vencimento de um acordo coletivo de trabalho em vigor em 25 de outubro de 2023. As retenções começariam na primeira data de pagamento após a ratificação do acordo ou na primeira data de pagamento em janeiro de 2025, a data que ocorrer por último.

22. 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.

23. Os funcionários estão isentos da lei devido a um acordo coletivo de trabalho no setor público descrito acima e listado nos relatórios de salários?

Os funcionários que estiverem isentos da lei por estar sujeitos a um acordo coletivo de trabalho no setor público não deverão ser incluídos nos relatórios de salários até a data final do acordo coletivo de trabalho.

24. 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.

Portal de licenças remuneradas do Maine:

25. Onde os empregadores poderão enviar os prêmios e relatórios de salários?

Os empregadores poderão enviar os prêmios e relatórios de salários por meio do **portal de licenças remuneradas do Maine, que será disponibilizado no início de 2025**. Todos os empregadores precisarão cadastrar-se no Departamento por meio desse portal para determinar sua responsabilidade pelas contribuições de PFML e designar uma empresa externa de gestão de folha de pagamento ou arrendamento de funcionários, se quiserem. Todos os empregadores responsáveis e ativos precisarão criar uma conta no portal para registrar eletronicamente os relatórios de salários trimestrais e fazer o pagamento das contribuições.

26. Com que frequência os empregadores deverão enviar os prêmios e relatórios de salários para o programa de PFML?

Os empregadores deverão enviar os valores dos prêmios e relatórios de contribuições **trimestralmente** a serem pagos até o último dia do mês após o fim de cada trimestre. Os pagamentos e relatórios serão considerados como entregues dentro do prazo se forem recebidos eletronicamente até o prazo final. Se o prazo final cair em um sábado, domingo ou feriado estipulado por lei, o prazo final será estendido até o próximo dia útil. Os funcionários podem contratar uma empresa de arrendamento de funcionários ou um administrador externo autorizado para lidar com o envio de pagamentos e relatórios.

27. Será possível enviar vários itens ao mesmo tempo no portal?

Os administradores externos poderão enviar vários relatórios de salários ao mesmo tempo nos formatos de arquivo especificados. Os empregadores poderão carregar uma planilha do Excel com as informações dos funcionários e salários no relatório de salários trimestral. Será necessário seguir o modelo fornecido pelo Departamento.

Definição de funcionário coberto e responsabilidade pelo prêmio:

28. Quem é o funcionário coberto?

Um “funcionário coberto” é um funcionário que recebe salários no Maine. Porém, os salários não incluem salários ganhos por meio de empregos federais, auxílios financeiros federais para profissionais e estudantes, durante encarceramento, por certos voluntários, conforme especificado na regra proposta, ou por um funcionário sujeito à lei de seguro-desemprego para o setor ferroviário. Subcontratados autônomos podem optar pela cobertura e, nesse caso, devem registrar os salários ganhos e enviar as contribuições para qualificar-se como indivíduo coberto.

29. Para determinar a responsabilidade pelo prêmio dos empregadores, como a quantidade de funcionários é contada?

Para fins de determinação da responsabilidade pelo prêmio, qualquer empregador que empregue 15 ou mais funcionários cobertos sob o número de identificação federal de empregadores (FEIN, na sigla em inglês) em sua folha de pagamento estabelecida em 20 ou mais semanas úteis dentro do período de 12 meses até o dia 30 de setembro de cada ano. Essa contagem inclui a quantidade total de pessoas na folha de pagamento estabelecida que trabalham em período integral ou meio período, e recebem remuneração por qualquer parte do período remunerado.

Inclui funcionários temporários e intermitentes, bem como qualquer trabalhador que esteja em licença médica remunerada ou férias remuneradas, ou que trabalhe somente por parte do período remunerado especificado. Em 1.º de outubro de 2024, bem como em 1.º de outubro de cada ano seguinte, o empregador deverá calcular seu porte a fim de determinar a responsabilidade pelo prêmio para o ano fiscal de 2025 e cada ano fiscal seguinte. Essa contagem do empregador deverá ser registrada durante o cadastro no portal de licenças remuneradas do Maine e durante o período de envio de relatórios do terceiro trimestre nos anos seguintes.

30. Os funcionários serão incluídos na análise do porte do empregador e nos relatórios de salários mesmo que não ganhem o suficiente para se qualificar para receber os benefícios?

Para os fins de análise do porte do empregador, relatórios de salários e responsabilidade pelo prêmio, funcionários com qualquer salário ganho no Maine deverão ser incluídos. Assim, o funcionário terá a oportunidade de ganhar o salário básico necessário para qualificar-se para receber os benefícios caso tenha mais de um emprego e em caso de mudança de emprego no decorrer do ano de benefícios. A elegibilidade para receber os benefícios por ter atingido o limite salarial mínimo é determinada quando um funcionário coberto se inscreve para receber os benefícios.

Planos privados:

31. Sou um empregador com uma política em vigor que prevê uma licença remunerada, 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 define mais pormenores sobre o processo e os requisitos aplicáveis aos planos privados.

Tipos de plano privado:

32. Que tipos de plano são considerados como planos privados nos termos da Lei de Licenças Médicas e Familiares Remuneradas do Maine?

O plano precisa ser totalmente segurado ou autossegurado.

33. O que é um plano totalmente segurado?

Um plano totalmente segurado é um plano de seguro oferecido por uma seguradora autorizada a operar no estado do Maine. O plano precisa ter sido certificado como estando em conformidade com os requisitos da Lei e do Regulamento de Licenças Familiares e Médicas Remuneradas do Maine. Planos de seguro que não tenham recebido o certificado de conformidade com a Lei e o Regulamento não são elegíveis para substituição.

34. Qual é a documentação exigida para a inscrição de uma substituição totalmente segurada?

Os planos totalmente segurados exigem o nome da seguradora, o número da apólice e o envio da versão digitalizada da apólice do seguro emitida para o empregador em questão. Embora o empregador precise ter recebido a apólice de um plano certificado no momento da inscrição, ele pode optar por adiar a cobertura dos benefícios para sinistros até 1.º de maio de 2026.

35. O que é um plano autossegurado?

Um plano autossegurado é um plano de seguro fornecido diretamente por um empregador em vez de uma seguradora.

36. Qual é a documentação exigida para um plano autossegurado?

Os empregadores precisam fornecer, por meio do portal de licenças remuneradas do Maine, a versão digitalizada dos documentos do plano proposto, a inscrição do plano privado de autosseguro fornecida pelo Departamento e a versão digitalizada do seguro-fiança de uma empresa fiadora autorizada na forma e com a quantia especificadas pelo Departamento no documento de inscrição. O seguro-fiança deve ser assinado por um diretor corporativo da seguradora ou por um procurador portador de uma procuração apropriada. Caso um procurador assine, tanto o seguro-fiança quanto a procuração devem ser carregados no portal.

37. Um funcionário pode contratar outra entidade para administrar a substituição de seu plano privado autossegurado?

Empregadores podem contratar uma entidade licenciada junto à Agência de Seguros do Maine como um administrador externo com autoridade para seguros de saúde. As seguradoras licenciadas pelo Maine Bureau of Insurance (Departamento de Seguros do Maine) com autoridade de saúde também podem fornecer administração de sinistros para a substituição do seguro de vida da empresa. Os administradores de sinistros de terceiros licenciados pelo Departamento de Seguros não devem se cadastrar no Maine Paid Leave Contributions Portal (Portal de Contribuições para Licenças Remuneradas do Maine).

38. Apólices de grupo são permitidas para planos totalmente segurados? Fundos de grupo para vários funcionários são permitidos para planos autossegurados?

Políticas ou fundos de grupo não são permitidos para a consideração da substituição de um plano privado. No caso de políticas totalmente seguradas, o empregador deve estar listado como o titular da apólice. No caso de políticas autosseguradas, o empregador individual é responsável pela operação do plano, mesmo que subcontrate o plano a um administrador de benefícios externo, e o empregador individual é responsável pela caução ao estado.

Processo de inscrição e análise:

39. Quando e como os empregadores devem inscrever uma substituição de plano privado?

As inscrições poderão ser apresentadas após 1.º de abril de 2025. As inscrições deverão ser enviadas eletronicamente por meio do portal de licenças remuneradas do Maine, cujo lançamento está agendado para o início de 2025.

40. Quanto custa a inscrição de uma substituição de plano privado?

Há uma taxa de inscrição de \$250 para fins de análise que não é reembolsável, seja a inscrição aprovada ou recusada. Há outra taxa administrativa de \$250 que é reembolsável, se a inscrição for aprovada. As taxas estão sujeitas a aumentos.

41. Por quanto tempo uma substituição de plano privado aprovada será válida?

Uma substituição aprovada será válida por três anos.

42. Quem será responsável pela análise das inscrições?

O Departamento será responsável por analisar inscrições de planos privados.

43. Se uma inscrição for aprovada, quando a substituição entrará em vigor?

A isenção da obrigação de prêmios começará no primeiro dia do trimestre no qual a substituição for aprovada, exceto se a inscrição da substituição for enviada menos de 30 dias antes do fim de um trimestre, em cujo caso a isenção entrará em vigor no primeiro dia do trimestre seguinte ao do envio da inscrição da substituição, presumindo-se que ela será aprovada. Os prêmios devidos antes da data de entrada em vigor da isenção deverão ser transferidos para o programa de qualquer forma, por meio do portal de licenças remuneradas do Maine.

Para visualizar um gráfico explicativo sobre quando as isenções e deduções começam e terminam em relação ao tipo de plano privado usando datas hipotéticas, clique no link abaixo para saber mais:

[PrivatePlanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf](#)

44. Um empregador pode recorrer de uma decisão referente à sua substituição de plano privado?

Sim, um empregador pode recorrer de uma substituição recusada, um cancelamento recusado, uma revogação ou qualquer penalidade por violação. Os recursos deverão ser apresentados dentro de 15 dias úteis a partir do recebimento do aviso da decisão.

Exigências de conformidade com o plano privado por parte do empregador:

45. A minha substituição de plano privado pode ser revogada durante o período de três anos?

Sim, se o Departamento julgar que os termos e condições foram violados. Essas violações podem configurar-se quando um empregador deixa de enviar os relatórios de salários trimestrais ou os relatórios de dados, caso esse empregador esteja utilizando um plano totalmente segurado.

46. Quais são as consequências de uma violação dos termos e condições em relação ao plano aprovado?

Uma violação dos termos e condições pode resultar na revogação da substituição, e o empregador será responsável por pagar os prêmios ao fundo de PFML a partir do primeiro trimestre após a revogação. Empregadores com uma substituição revogada não poderão reinscrever uma nova substituição por três anos a partir da data da revogação. Se o plano do empregador for autossegurado, os pagamentos dos prêmios faltantes poderão ser deduzidos dos seguros-fiança fornecidos.

47. Quais são as exigências de relatório durante o período de uma substituição aprovada?

Os empregadores deverão continuar enviando relatórios de salários trimestralmente por meio do portal de licenças remuneradas do Maine. A responsabilidade pelos prêmios será nula nesses relatórios durante o período da substituição. Os empregadores também deverão enviar um relatório anual de dados por meio do portal de licenças remuneradas do Maine até 1.º de julho de cada ano, delineando as métricas de desempenho do plano privado. Deixar de enviar os relatórios exigidos pode resultar na revogação de uma substituição de plano privado.

48. Quanto pode ser deduzido de um funcionário para ajudar a pagar por uma política de substituição de plano privado aprovada?

O empregador pode deduzir até o valor que o funcionário teria que pagar pelo plano do estado a fim de ajudar a pagar por uma política de substituição de plano privado após aprovada. O valor máximo é de 0,5% dos salários dos funcionários até pelo menos 2028.

49. Posso deduzir mais de 0,5% do salário, se a apólice do plano privado custar mais de 1% do total?

Não. O valor máximo que um funcionário pode contribuir para a política de plano privado aprovada é de 0,5% dos salários, mesmo que a política custe mais que 1% do valor total dos salários.

50. Posso deduzir os 0,5% do salário do funcionário, se a apólice do plano privado custar menos de 1% do total?

Sim. O estatuto e as regras exigem apenas que o funcionário não seja cobrado mais do que pagaria nos termos do plano do estado, ou seja, 0,5% dos salários até pelo menos 2028.

51. Tenho uma substituição de plano privado autossegurado aprovada, mas adiei o início dos benefícios até 1.º de maio de 2026, conforme permitido pelas regras. Posso começar a descontar do funcionário para pagar os benefícios eventuais pagos pelo meu plano privado autossegurado?

Sim. Para visualizar um gráfico explicativo sobre quando as isenções e deduções começam e terminam em relação ao tipo de plano privado usando datas hipotéticas, clique no link abaixo para saber mais: [PrivatePlanapprovalanddeductiontimeframesv2.pdf](#)

Renovação de substituições aprovadas:

52. Como um empregador pode renovar uma substituição de plano privado aprovada?

Os empregadores deverão solicitar a renovação pelo menos 30 dias antes da data final de sua substituição aprovada. O Departamento notificará os empregadores por meio do portal de licenças remuneradas do Maine 60 dias antes da data final de suas substituições aprovadas.

53. O que acontecerá se um empregador deixar de renovar uma substituição de plano privado aprovada?

Se um empregador não solicitar a renovação de sua substituição, ou se a renovação for recusada, ele será responsável por pagar os prêmios ao fundo de PFML a partir da data de vencimento da substituição.

Alterações e cancelamentos de substituições de planos privados:

54. O que acontecerá se uma seguradora decidir interromper o fornecimento de um plano totalmente segurado?

Se uma seguradora decidir interromper o fornecimento de um plano totalmente segurado, ela deverá notificar o Gabinete de Seguros do Maine com três meses de antecedência e apresentar um aviso prévio de seis meses aos funcionários afetados antes da não renovação.

55. Um empregador poderá cancelar uma substituição aprovada antes que ela vença?

Os empregadores só poderão solicitar o cancelamento se puderem demonstrar um impacto comercial negativo, direto e considerável, como no caso de um aumento comprovado, injustificado e imprevisto dos prêmios. Se um cancelamento for aprovado pelo Departamento, retornando o empregador à cobertura do fundo estadual, o empregador não poderá inscrever outra substituição por um período de três anos. Solicitações de remoção de substituições podem ser apresentadas por meio do portal de licenças remuneradas do Maine.

56. Um empregador poderá alterar um plano aprovado?

Os empregadores deverão notificar o Departamento com pelo menos 60 dias de antecedência sobre qualquer alteração substancial do plano e receber uma aprovação por escrito.

57. Um empregador poderá alternar um plano aprovado (entre seguradoras ou entre um plano totalmente segurado e um plano autossegurado)?

O empregador poderá inscrever uma nova substituição de plano privado por meio do portal de licenças remuneradas do Maine durante o período de uma substituição. A taxa de inscrição e a taxa administrativa deverão ser pagas novamente e, se a substituição for aprovada, a contagem do período de três anos será reiniciada na data da nova aprovação.

Acordos coletivos de trabalho e planos privados:

58. Como a disposição da lei de PFML referente a acordos coletivos de trabalho do setor público se aplica aos planos privados?

Via de regra, para que um plano privado se qualifique para uma substituição, ele precisa fornecer uma cobertura de benefícios para todos os funcionários da organização em questão igualmente, independentemente de seu status em relação a acordos coletivos de trabalho.

Dúvidas relacionadas a benefícios e aviso

Requisitos do aviso:

59. O que os empregadores são obrigados a incluir no aviso por escrito sobre o programa PFML aos funcionários?

- Os benefícios disponíveis no âmbito do programa.
- O direito do funcionário à proteção do emprego e continuação do plano de saúde.
- O processo de apresentação de solicitações.
- Os empregadores são obrigados a exibir um cartaz sobre o programa PFML no local de trabalho.

Esse aviso precisa ser dado no momento da contratação.

60. Que tipo de aviso os funcionários precisam apresentar aos empregadores antes de tirar uma licença?

Os funcionários precisam apresentar um aviso prévio por escrito de pelo menos 30 dias no caso de uma licença que o funcionário saiba que precisará tirar. No entanto, em algumas circunstâncias, no caso de uma licença previsível, 30 dias podem não ser suficientes como prazo do aviso prévio, se o tipo de trabalho realizado para o empregador exigir um prazo maior e a licença puder afetar as operações do empregador.

61. Que tipo de aviso os funcionários precisam apresentar aos empregadores no caso de uma licença emergencial?

Caso surja uma emergência, o funcionário precisa apresentar um aviso ao empregador assim que razoavelmente possível. O aviso precisa ser apresentado por escrito, o que pode incluir e-mails ou mensagens de texto ao empregador. O aviso também pode ser apresentado ao empregador por meio de um membro da família ou profissional de saúde em nome do funcionário.

62. Os funcionários que estão de licença contam com proteção do emprego?

Sim. Se um funcionário estiver empregado por um empregador há pelo menos 120 dias consecutivos, o funcionário precisará ser devolvido a seu cargo original ou equivalente quando voltar da licença. Um funcionário que estiver empregado há menos de 120 dias consecutivos pelo empregador não terá direito à proteção do emprego durante a licença.

63. Que informações um empregador poderá solicitar quando um funcionário apresentar o aviso?

- O tipo de licença (por exemplo, licença familiar, licença médica, licença por segurança ou situações relacionadas a uma mobilização militar iminente de um membro da família).
- A data inicial e a duração esperadas da licença.
- Se a licença será contínua, intermitente ou com escala reduzida.

Os empregadores não podem solicitar prontuários médicos nem detalhes pessoais.

64. O que um empregador precisa fazer depois de ser notificado sobre a solicitação de um funcionário?

O administrador enviará uma notificação a cada empresa da qual o funcionário disser que precisa tirar uma licença. Ela deverá incluir um formulário de verificação com informações coletadas durante o processo de admissão de solicitações. Um empregador poderá usar esse formulário para corrigir ou esclarecer informações, ou para fornecer novas informações. Se um empregador acreditar que há um motivo para excluir a solicitação de um funcionário, ele também poderá usar esse formulário para indicar isso. O formulário de confirmação precisa ser devolvido dentro de 10 dias úteis. Caso contrário, o administrador prosseguirá com as informações disponíveis.

Além disso, se um empregador acreditar que a licença do funcionário causará uma “dificuldade indevida”, ou seja, um custo considerável ou outro impacto que não possa ser superado com a antecedência do aviso apresentado, e acreditar que a licença possa ser reagendada para um momento menos problemático, ele poderá preencher um formulário de dificuldade indevida para informar o administrador. Isso também precisa ocorrer dentro de 10 dias úteis.

Dificuldade indevida:

65. O que é “dificuldade indevida”, e um empregador pode negar uma licença com base nesse conceito?

Não, o empregador não pode negar uma Licença Médica e Familiar Remunerada (PFML, na sigla em inglês) com base no conceito de dificuldade indevida. Porém, a dificuldade indevida é um fator que os empregadores podem levar em consideração ao coordenar o cronograma da licença do funcionário.

66. O que se considera uma “dificuldade indevida”?

Uma dificuldade indevida implica um impacto considerável na operação da empresa ou despesas consideráveis que não podem ser contornadas com a antecedência do aviso apresentado pelo funcionário.

Ela é avaliada com base nos recursos financeiros, no tamanho da força de trabalho e no tipo de setor dos empregadores.

67. Quando um empregador pode expressar um receio de dificuldade indevida?

Um empregador pode expressar um receio de dificuldade indevida após receber do administrador um aviso da solicitação de um funcionário no âmbito do programa PFML.

Então, o empregador terá 10 dias úteis para:

- Fornecer uma explicação por escrito ao funcionário e ao administrador, descrevendo o impacto específico da licença solicitada na empresa.
- Incluir uma proposta de cronograma de licença alternativo.
- Fornecer documentos, caso acredite que o cronograma de licença gerará uma dificuldade indevida.

68. O que acontece se o meu funcionário e eu concordarmos que seu cronograma de licença não causará uma dificuldade indevida?

Se a licença solicitada pelo funcionário não for interromper as operações da sua empresa a ponto de gerar uma dificuldade indevida, você poderá assinar uma isenção, afirmando que a solicitação do funcionário pode ser deferida sem esperar os 10 dias úteis que você normalmente teria para expressar os seus receios.

Benefícios da licença:

69. Quanto tempo de licença no âmbito do programa PFML um funcionário pode tirar?

Um funcionário pode tirar até 12 semanas de licença remunerada durante o ano de benefícios por motivos que se qualifiquem.

70. O que é um ano de benefícios?

O ano de benefícios de um funcionário é o período de 52 semanas que começa no domingo anterior ao início de sua licença.

71. Como os benefícios por licenças são afetados pela Lei Federal de Licenças Médicas e Familiares (FMLA, na sigla em inglês) e pelo programa de Licenças Médicas e Familiares não remuneradas do Maine (programa FMLA do Maine)?

O programa PFML do Maine foi elaborado para ser utilizado simultaneamente com o programa federal de Licenças Médicas e Familiares não remuneradas e o programa de Licenças Médicas e Familiares não remuneradas do Maine, quando aplicável. Empregadores sujeitos às leis FMLA federal e do Maine devem seguir o processo normal para designar a duração das licenças nos termos desses programas.

Algumas ausências poderão ser aprovadas somente nos termos do programa PFML do Maine ou das leis FMLA federal ou do Maine, um ou outro, devido a fatores como regras de elegibilidade diferentes e motivos permitidos para tirar licenças diferentes. Lembre-se, entretanto, de que os funcionários não podem optar por tirar uma licença e “guardar” a outra licença para uso posterior. Se um funcionário tiver usado a lei FMLA federal ou do Maine sem usar o programa

PFML do Maine ao mesmo tempo no ano anterior, e o empregador fornecer documentos que comprovem isso, essa licença não remunerada e não simultânea reduzirá a duração do programa PFML do Maine disponível para o funcionário. O empregador poderá fornecer essa documentação ao administrador após ser notificado do recebimento da solicitação do funcionário para tirar uma licença pelo programa PFML do Maine.

72. Um empregador ainda pode solicitar documentos médicos exigidos nos termos da Lei de Licenças Familiares e Médicas federal e outras leis?

Sim. Empregadores sujeitos às leis FMLA federal e do Maine ainda pode seguir o processo normal para confirmar e designar uma licença nos termos dessas leis. Um empregador não terá direito a informações médicas fornecidas ao administrador do programa PFML do Maine.

73. Existe alguma situação na qual um funcionário pode não ser elegível para a lei FMLA e o programa PFML ao mesmo tempo?

Sim. Embora a intenção da lei seja impedir que os funcionários tirem mais de 12 semanas de licença em um ano de benefícios com base em diversas leis de licenças, isso nem sempre é possível devido à forma em que diferentes leis foram estruturadas.

Pode ocorrer que um funcionário seja elegível para tirar uma licença pelo programa PFML do Maine, mas não seja elegível para tirar uma licença pela lei FMLA, como no primeiro ano de emprego junto a um novo empregador ou para membros da família cobertos pela lei de PFML do Maine, mas não pela lei FMLA.

Também pode ocorrer que um funcionário seja elegível para a lei FMLA federal ou do Maine, mas não seja elegível para o programa PFML do Maine. Por exemplo, se a solicitação de um funcionário nos termos do programa PFML do Maine for reagendada devido a uma dificuldade indevida para o empregador, o funcionário ainda poderá ter direito a tirar licenças não remuneradas pela lei FMLA federal ou do Maine, desde que se qualifique. Além disso, os funcionários têm direito de tirar licenças pela lei FMLA com durações mais curtas no caso de licenças intermitentes (como em blocos de 15 minutos), mas a menor unidade de tempo disponível para o programa PFML do Maine é de uma hora.

Os empregadores devem monitorar as licenças não remuneradas pelas leis FMLA federal e do Maine como de praxe. O administrador monitorará o uso de licenças do programa PFML do Maine e ajustará a duração, conforme apropriado, quando notificado pelo empregador.

Benefícios e proteção do emprego do funcionário:

74. Os funcionários contam com uma garantia de proteção do emprego ao gozar de uma licença no âmbito do PFML?

Sim. Funcionários que estejam empregados há pelo menos 120 dias consecutivos por um empregador antes de tirar a licença no âmbito do programa PFML têm direito a:

- Proteção do emprego: eles deverão ser devolvidos ao mesmo cargo ou equivalente quando retornarem.
- Continuação do plano de saúde: os empregadores deverão manter a cobertura com os mesmos termos aplicáveis se o funcionário não estivesse de licença.

75. Tirar uma licença no âmbito do programa PFML afeta a capacidade do funcionário de receber outros benefícios (como licenças remuneradas ou bônus)?

Não. Tirar uma licença no âmbito do programa PFML não afeta o direito do funcionário de acumular ou receber outros benefícios trabalhistas. Enquanto estiver de licença, o funcionário continuará com direito de:

- Acumular tempo de férias e licenças por motivos de saúde (se a política do empregador oferecer essas licenças).
- Continuar ganhando bônus, adiantamentos, aumentos por tempo de serviço ou créditos de serviço.
- Manter sua participação em planos ou programas de benefícios.

Isso significa que, para os fins desses benefícios, os empregadores deverão tratar o período de licença como se o funcionário estivesse trabalhando ativamente.

76. O que acontece com o plano de saúde do funcionário durante uma licença no âmbito do programa PFML?

Durante a licença, os empregadores deverão:

- Manter a cobertura do plano de saúde do funcionário.
- Contribuir para os prêmios com os mesmos valores devidos se o funcionário estivesse trabalhando.
- O funcionário continua responsável pelas parcelas dos prêmios que cabem aos funcionários.
- Manter a cobertura nas mesmas condições que existiriam se o funcionário não tivesse tirado a licença.

77. Como a proteção do emprego funciona para funcionários que tiram licença sem notificar o empregador?

O funcionário deve apresentar um aviso com antecedência razoável ao empregador sobre sua intenção de tirar uma licença, bem como apresentar um aviso assim que viável no caso de uma licença emergencial. Se um funcionário deixar de apresentar um aviso com antecedência razoável após o início de uma licença emergencial, deixar de cumprir a exigência de aviso prévio de praxe do empregador para ausentar-se do trabalho, e desde que não haja circunstâncias incomuns ou atenuantes que impeçam o funcionário de apresentar esse aviso com antecedência razoável, o funcionário poderá não ter direito à proteção do emprego, se a licença for aprovada pelo administrador.

78. Qual é a relação entre os benefícios do PFML e a licença remunerada acumulada de um funcionário?

Nos termos da lei, um empregador não pode forçar um funcionário a usar uma licença remunerada (como férias, folga por doença e/ou licença remunerada conquistada) durante uma licença no âmbito do programa PFML nem usar todo o seu tempo de licença remunerada antes de usar o programa PFML. Lembre-se de que os benefícios do PFML não substituem todos os ganhos normais de um funcionário. Portanto, muitos funcionários preferem usar uma parte de sua licença remunerada para preencher essa lacuna (o que muitas vezes é chamado de “suplemento”). Isso pode ajudar um funcionário a obter o mesmo valor monetário que recebe por semana. Também pode ajudar ao fazer com que as deduções na folha de pagamento (por itens como prêmios de planos de saúde) continuem ininterruptas. O empregador deve permitir que um funcionário use o tempo acumulado para “suplementar”, de acordo com a política de licenças remuneradas e a legislação cabível. O empregador pode optar por simplesmente pagar aos funcionários o valor necessário para preencher a lacuna, sem que os funcionários precisem usar sua licença remunerada.

Seja como for, o programa PFML não reduzirá os benefícios pagos à conta referentes a pagamentos de “suplementos” ou uso da licença remunerada. O PFML não se destina a resultar em situações nas quais os trabalhadores recebam mais dinheiro por semana que teriam recebido se estivessem trabalhando. Os empregadores devem certificar-se de que a quantia que estão “suplementando” (ou a quantia que os funcionários estão recebendo por meio da licença remunerada), combinada com seus benefícios do programa PFML, não supere uma estimativa aproximada do valor que os funcionários receberiam se estivessem trabalhando.

79. Como os benefícios do PFML dos meus funcionários são afetados por pagamentos de outros programas que eles possam estar recebendo?

Depende de que outros pagamentos os seus funcionários estão recebendo.

Por lei, os benefícios do programa PFML serão reduzidos dólar por dólar devido a quaisquer pagamentos que um funcionário estiver recebendo ao mesmo tempo de:

- Seguro-desemprego estadual.
- Compensação de trabalhadores, exceto os benefícios de incapacidade parcial decorrente de uma lesão ocorrida antes da solicitação no âmbito do PFML.
- Qualquer programa de deficiência de longo ou de curto prazo fornecido pelo governo (como o seguro da segurança social por deficiência).
- Um plano de seguro por deficiência de longo prazo fornecido pela sua empresa ou por um empregador anterior do seu funcionário.

O administrador perguntará ao seu funcionário se ele está recebendo pagamentos de qualquer um desses programas quando a solicitação for apresentada. O administrador informará que uma nova solicitação foi criada e permitirá que você compartilhe qualquer informação que tenha sobre pagamentos de um desses programas.

Se os benefícios do PFML forem calculados e pagos, mas o administrador descobrir posteriormente que o funcionário também recebeu pagamentos de um desses programas, será esperado que o funcionário devolva a quantia que deveria ter sido reduzida de seus benefícios do PFML.

Os benefícios do PFML NÃO serão reduzidos nos seguintes casos:

- Benefícios do plano de seguro por deficiência de curto prazo da sua empresa.
- Pagamentos de “suplementos” que você opte por fornecer aos funcionários para atingir 100% de seu pagamento normal.
- Salários de licenças remuneradas que os funcionários optem por usar para atingir 100% de seu pagamento normal.
- Benefícios de compensação de trabalhadores por incapacidade parcial decorrente de uma lesão ocorrida antes da solicitação no âmbito do PFML.