

Guia de Benefícios dos Funcionários

Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2025



Sejam bem-vindos

A RISD está empenhada em oferecer uma cobertura de seguro competitiva e de alta qualidade aos seus funcionários a custos razoáveis. Oferecemos um programa de benefícios flexível e abrangente, concebido a fim de apoiar e melhorar a sua saúde e bem-estar. É importante reservar um tempo para a análise de todas as suas opções e para escolher os benefícios que melhor atendam às suas necessidades e as de sua família. Este Guia de Benefícios é um excelente ponto de partida.

Continue a ler para saber mais sobre o programa de benefícios para 2025.

O que vai encontrar

Informações sobre inscrição e elegibilidade

ELEGIBILIDADE

INSCRIÇÃO

MUDANÇAS NO MEIO DO ANO

Benefícios de assistência médica

COBERTURA E TARIFAS MÉDICAS

COBERTURA E TARIFAS DENTÁRIAS

COBERTURA E TARIFAS OFTALMOLÓGICAS

Contas com vantagens fiscais

CONTAS POUPANÇA EM SAÚDE

CONTAS DE GASTOS FLEXÍVEIS

Benefícios de assistência educacional

BENEFÍCIOS EDUCACIONAIS

ISENÇÃO DE PROPINA

Benefícios financeiros

SEGURO DE VIDA

SEGURO DE INCAPACIDADE

PLANO DE REFORMA 403(B)

OUTROS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR FINANCEIRO

Apoio à saúde mental e benefícios de descanso

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AOS FUNCIONÁRIOS

LICENÇAS E DESCANSO

BENEFÍCIOS DE DESCANSO REMUNERADO

Mais recursos

OUTROS BENEFÍCIOS E REGALIAS DO CAMPUS

QUANDO TERMINA A MINHA COBERTURA DE BENEFÍCIOS?

CONTACTOS PARA BENEFÍCIOS

Elegibilidade



Quem é elegível?

Os funcionários da RISD que trabalham numa carga horária regular de, no mínimo, 17,5 horas por semana e 910 horas por ano têm direito a benefícios, embora alguns benefícios estejam acessíveis a todos os funcionários que não sejam estudantes da RISD. **Para efeitos de elegibilidade referente a benefícios, "carga horária semanal" refere-se à carga horária semanal no Workday e "carga horária anual" refere-se à carga horária semanal no Workday vezes o número de semanas por ano que trabalha.**

Além disso, também há como inscrever os dependentes elegíveis em alguns benefícios, inclusive:

- Cônjuge ou companheiro(a).
- Os seus filhos e/ou os filhos do seu cônjuge/companheiro(a) até aos 26 anos de idade, inclusive enteados e filhos adoptados, mesmo que sejam casados ou tenham acesso à cobertura através da sua própria entidade patronal.
- O(s) seu(s) filho(s) solteiro(s) e dependente(s), de qualquer idade, que seja(m) física ou mentalmente incapaz(es) de se auto-sustentar, conforme determinado pelas seguradoras médicas e dentárias. É necessário apresentar um comprovativo de incapacidade à seguradora no prazo de 31 dias após o 26º aniversário do segurado para poder se beneficiar de uma cobertura continuada.

Verificação de companheiro(a)

A Blue Cross Blue Shield of Rhode Island exige a verificação de companheiros que queira inscrever em nossos benefícios. Mais informações sobre as exigências de verificação podem ser encontradas [aqui](#).

Quando começa a cobertura?

Os benefícios passam a vigorar numa das seguintes datas:

1. No primeiro dia do mês seguinte à data de contratação
2. No primeiro dia do mês seguinte à data de transferência para uma função que dá direito a benefícios (ou seja, uma mudança de temporário para período integral)
3. No primeiro dia do mês seguinte à data de um evento de vida que atenda aos requisitos (de acordo com a definição do Fisco (IRS))
4. No dia 1 de Janeiro, após um período de inscrição

Quando encerra a cobertura?

Os benefícios podem se encerrar por uma das seguintes razões:

1. Encerramento do seu emprego junto à RISD
2. Transferência para um cargo que não dê direito a benefícios (ou seja, mudança de período integral para temporário) na RISD
3. Perda do direito por dependentes devido a um evento de vida que atenda aos requisitos, consulte **Mudanças no meio do ano** para obter mais informações)
4. O filho dependente completar 26 anos de idade

As datas de encerramento da cobertura de benefícios podem variar consoante o plano. Para obter mais informações, consulte **Quando termina a minha cobertura de benefícios**. Talvez consiga dar continuidade à cobertura de alguns benefícios através da COBRA (Lei de Reconciliação Orçamentária Consolidada).

Inscrição



Quando devo me inscrever?

Os funcionários devem inscrever-se no prazo de 31 dias a contar da data de contratação ou da data em que eles ou o dependente passarem a ter direito aos benefícios. Os benefícios que escolhe quando passa a ter direito ficarão em vigor até o dia 31 de Dezembro do ano civil.

Os funcionários podem analisar e actualizar as suas escolhas de benefícios todos os anos durante o período de inscrição. As alterações efectuadas durante o período de inscrição passam a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro do ano seguinte.

Como se inscrever ou efectuar alterações

A inscrição em seus benefícios é fácil. Uma notificação será enviada pelo **Workday** informando que a janela de inscrição nos benefícios está aberta. Basta aceder ao Workday que o sistema irá guiá-lo em cada passo, à medida que escolhe as suas opções de benefícios, actualiza os dados dos seus dependentes e designa os beneficiários em determinados planos.

DICA DE INSCRIÇÃO

Quando estiver pronto para se inscrever em seus benefícios, esteja munido com todas as informações necessárias de si e de seus dependentes, inclusive datas de nascimento e números da segurança social.

Mudanças no meio do ano



Alterações durante o ano

Os benefícios que escolhe na qualidade de nova contratação ou durante o período de inscrição normalmente permanecem em vigor durante o ano civil. É possível efectuar determinadas alterações em seus benefícios no meio do ano se tiver um evento de vida que atenda aos requisitos, de acordo com a definição do IRS, inclusive:

- **Casamento, divórcio ou separação judicial**
(documentação necessária: certidão de casamento ou sentença de divórcio transitada em julgado)
- **Nascimento ou adopção de filho(s)**
(documentação necessária: registo de nascimento, certidão de nascimento ou documentos de adopção legal)
- **Morte de cônjuge ou filho dependente**
(documentação necessária: certidão de óbito)
- **Obtenção ou perda de cobertura por meio de outro plano de seguro para si ou para seus dependentes elegíveis**
(documentação necessária: carta da entidade patronal ou da seguradora indicando o tipo de cobertura obtida ou perdida, a data de entrada em vigor da alteração na cobertura e os nomes de todos os dependentes afectados)
- **Filhos dependentes que completarem 26 anos de idade**
- **Obtenção ou perda de companheiro(a)**

Se ocorrer um evento de vida que atenda aos requisitos, é preciso efectuar alterações em sua cobertura no prazo de 31 dias no Workday e incluir a documentação necessária para comprovar o evento que atenda aos requisitos. Se deixar de cumprir o prazo ou de apresentar a documentação complementar, a próxima oportunidade de actualizar os seus benefícios será durante o período de inscrição.

As instruções sobre como iniciar uma alteração de benefícios devido a um evento de vida que atenda aos requisitos no Workday podem ser encontradas [aqui](#).

Cobertura médica



A RISD oferece três opções de planos de saúde administrados pela **Blue Cross Blue Shield of Rhode Island (BCBSRI)**:

- O Plano PPO **Standard** (Prémio elevado / Franquia reduzida)
- O Plano PPO **Mid-Tier** (Prémio médio / Franquia média)
- O **Plano de Saúde com Franquia Elevada** ou HDHP (Prémio baixo / Franquia elevada juntamente com Conta Poupança em Saúde (HSA))

Cada plano tem **prémio** diferente (que é pago antecipadamente por meio de descontos na folha de pagamentos) e **despesas a cargo do beneficiário** (que são pagas quando recebe atendimento ao longo do ano).

Os planos de saúde da RISD incluem a cobertura de medicamentos sujeitos a receita médica por meio da **CVS Caremark** e oferecem uma vasta gama de receitas, inclusive medicamentos genéricos, de marca e especializados. Consulte a página **Prescription Drug Coverage At-a-Glance** (Panorama da cobertura de medicamentos sujeitos a receita médica) para saber detalhes sobre a cobertura de medicamentos sujeitos a receita médica.

AS HSAs AJUDAM A POUPAR

*A Conta Poupança em Saúde (HSA) é uma conta de que é titular e na qual pode contribuir antes da dedução de impostos para o pagamento de despesas com assistência médica actuais e futuras. A sua conta pode ser mantida mesmo que se desligue da RISD ou se reforme. Consulte a página de **Contas com benefícios fiscais** para saber mais informações de como poupar.*

TERMOS ÚTEIS A CONHECER

COSEGURO é a percentagem das despesas médicas pelas quais tem responsabilidade após o pagamento da franquia.

COPAGAMENTO é o montante fixo que paga por um serviço coberto quando recebe atendimento. Este montante pode variar consoante o tipo de serviço. Os copagamentos não se aplicam às franquias.

FRANQUIA é o montante que paga do próprio bolso até o seu plano de saúde começar a partilhar o custo das suas despesas cobertas.

O HDHP (PLANO DE SAÚDE COM FRANQUIA ELEVADA) é um plano que apresenta custos de prémio menores por ordenado em troca de custos mais elevados quando recebe atendimento. Para ajudar no pagamento destes custos mais elevados, o beneficiário tem acesso a uma Conta Poupança em Saúde (HSA).

O MÁXIMO A CARGO DO BENEFICIÁRIO é o montante máximo que pagará anualmente por despesas médicas. Uma vez atingido o máximo a cargo do beneficiário, todos os serviços e receitas médicas dentro da rede serão cobertos a 100% durante o restante do ano. Os serviços fora da rede serão cobertos a 100% até ao montante máximo reembolsável.

Os planos da **REDE DE PRESTADORES CONVENCIONADOS (PPO)** oferecem custos de prémio mais elevados por ordenado em troca de custos menores quando recebe atendimento. Há a opção de buscar atendimento fora da rede, mas os seus custos são menores para os atendimentos dentro da rede.

Os medicamentos com **NÍVEIS DE PRESCRIÇÃO** são agrupados em escalas, sendo que a escala em que o medicamento se enquadra determina a sua parte do custo no medicamento.

Os **MEDICAMENTOS ESPECIALIZADOS** são aqueles de alto custo utilizados para tratar doenças complexas e crónicas, como o cancro, a artrite reumatóide e a esclerose múltipla.

Panorama da cobertura médica



Esta tabela resume os custos dentro e fora da rede em cada opção de plano de saúde. Para obter mais informações, consulte os Resumos da Cobertura de Benefícios no [sítio da RISD sobre benefícios](#).

Benefício	Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)	Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)	Plano de saúde com franquia elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)
DENTRO DA REDE			
Franquia anual	US\$ 250 individual / US\$ 500 familiar	US\$ 500 individual / US\$ 1.000 familiar	US\$ 1.650 individual / US\$ 3.300 familiar
Máximo a cargo do beneficiário anual	US\$ 3.000 individual / US\$ 6.000 familiar	US\$ 3.000 individual / US\$ 9.000 familiar	US\$ 3.000 individual / US\$ 9.000 familiar
Coseguro após a franquia	Beneficiário paga 0%	Beneficiário paga 10%	Beneficiário paga 10%
Atendimento de rotina/preventivo (exames de saúde infantil, exames médicos de rotina para adultos, rastreios de rotina do cancro)	Beneficiário paga US\$ 0	Beneficiário paga US\$ 0	Beneficiário paga US\$ 0
Consulta médica (médicos de família [PCP], especialistas, saúde comportamental)	PCP: Beneficiário paga US\$ 15 p/ Especialista: Beneficiário paga US\$ 25	PCP: Beneficiário paga US\$ 25 p/ Especialista: Beneficiário paga US\$ 25	PCP: Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia p/ Especialista: Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia
Radiografias de diagnóstico, análises laboratoriais e outros exames	Beneficiário paga US\$ 0	Beneficiário paga US\$ 0	Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia
Ressonâncias magnéticas, tomografias computadorizadas, tomografias PET e outros exames imagiológicos	Beneficiário paga US\$ 0	Beneficiário paga US\$ 0	Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia
Atendimento hospitalares (Maternidade e hospital geral)	Beneficiário paga US\$ 0 após a franquia	Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia	Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia
Cirurgia de ambulatório (Consultório e centro cirúrgico ou unidade cirúrgica de ambulatório)	Beneficiário paga US\$ 0 após a franquia	Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia	Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia
Atendimento nas urgências	US\$ 100 de copagamento	Beneficiário paga US\$ 100	Beneficiário paga 10% de coseguro após a franquia
FORA DA REDE			
Franquia anual	US\$ 250 individual / US\$ 500 familiar	US\$ 500 individual / US\$ 1.000 familiar	US\$ 1.650 individual / US\$ 3.300 familiar
Máximo a cargo do beneficiário anual	US\$ 4.000 individual / US\$ 8.000 familiar	US\$ 3.000 individual / US\$ 9.000 familiar	US\$ 3.300 individual / US\$ 9.000 familiar
Coseguro após a franquia	Beneficiário paga 20% após a franquia (Os copagamentos de PCP e Especialista aplicam-se a determinados serviços)	Beneficiário paga 30% após a franquia (Os copagamentos de PCP e Especialista aplicam-se a determinados serviços)	Beneficiário paga 30% após a franquia (Os copagamentos de PCP e Especialista aplicam-se a determinados serviços)

Panorama da cobertura para receitas



Prestação	Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)	Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)	Plano de saúde com franquia elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)
Franquia de medicamentos sujeitos a receita médica	US\$ 100 por pessoa	Nenhuma (ligada ao plano de saúde)	Nenhuma (ligada ao plano de saúde)
Farmácia de retalho (dispensação para até 30 dias)			
Genéricos	Beneficiário paga US\$ 7 após a franquia	Beneficiário paga US\$ 7	Beneficiário paga US\$ 7 após a franquia
Marca preferida	Beneficiário paga US\$ 30 após a franquia	Beneficiário paga US\$ 30	Beneficiário paga US\$ 30 após a franquia
Marca não preferida	Beneficiário paga US\$ 50 após a franquia	Beneficiário paga US\$ 50	Beneficiário paga US\$ 50 após a franquia
Dispensação ao domicílio (dispensação para até 90 dias)			
Genéricos	Beneficiário paga US\$ 17,50 após a franquia	Beneficiário paga US\$ 14	Beneficiário paga US\$ 14 após a franquia
Marca preferida	Beneficiário paga US\$ 75 após a franquia	Beneficiário paga US\$ 60	Beneficiário paga US\$ 60 após a franquia
Marca não preferida	Beneficiário paga US\$ 125 após a franquia	Beneficiário paga US\$ 100	Beneficiário paga US\$ 100 após a franquia
Especializados	<u>Consulte o Programa de Assistência ao Copagamento de Medicamentos Especializados</u>		

Programa de Assistência ao Copagamento de Medicamentos Especializados

A partir de 2025, a RISD está a adicionar um programa de assistência de copagamento ao nosso plano de medicamentos sujeitos a receita médica por meio da CVS. Este programa, **PrudentRx**, conta com dois benefícios: custos menores para si e para a RISD. Ao se inscrever no programa, o beneficiário e os seus dependentes com cobertura recebem **medicamentos especializados de baixo custo ou gratuitos** da lista de medicamentos do PrudentRx. O programa também permitirá que a RISD aproveite os subsídios de assistência ao copagamento oferecidos pelos fabricantes de medicamentos, reduzindo, assim, os nossos custos globais com a assistência médica. Mais informações sobre as PrudentRx podem ser encontradas [aqui](#).

Perguntas sobre a assistência ao copagamento	Respostas
Como é que sei se o meu medicamento configura um medicamento especializado com cobertura pelo programa PrudentRx?	Há duas formas de saber se o medicamento está abrangido no PrudentRx. A primeira é o contacto directo do PrudentRx de forma confidencial para confirmar se tem direito. A segunda é contactar o PrudentRx através do número 1-800-578-4403 .
Como vou poupar dinheiro com o PrudentRx?	Ao se inscrever no programa PrudentRx, os seus copagamentos referentes a medicamentos especializados da lista de medicamentos do PrudentRx serão reduzidos ou US\$ 0.
Como a RISD vai poupar dinheiro com o PrudentRx?	A RISD poderá aproveitar os subsídios de assistência ao copagamento oferecidos pelos fabricantes de medicamentos, reduzindo os nossos custos globais com a assistência médica.
Como é que funciona o programa de copagamento?	Se o beneficiário e/ou o seu dependente estiverem a tomar um medicamento especializado elegível a copagamento, o PrudentRx irá contactá-lo de forma directa e confidencial. O PrudentRx irá ajudar com a sua inscrição em novos programas de cartões de copagamento por meio da conversão dos seus cartões de copagamento actuais e da administração da renovação dos cartões.
O que acontece se não existir um cartão de copagamento para o meu medicamento ou se o fabricante do medicamento deixar de oferecer o seu cartão de copagamento?	Se o fabricante do medicamento que está a tomar não oferecer ou deixar de oferecer um cartão de copagamento, continuará a ter direito ao mesmo copagamento reduzido ou de US\$ 0 oferecido pelo PrudentRx, desde que opte por aderir ao programa.
Posso optar por não participar do programa PrudentRx?	Sim, a inscrição no PrudentRx não é obrigatória. No entanto, se optar por não participar, pagará 30% de coseguro pelos seus medicamentos especializados elegíveis. O beneficiário pode optar por participar ou sair do programa em qualquer altura.
Qual será o impacto na minha franquia?	Os membros do quadro funcional do Plano de Saúde com Franquia Elevada devem cumprir a sua franquia antes que a assistência ao copagamento comece a vigorar.
O que acontece se o meu medicamento especializado não constar da lista de medicamentos do PrudentRx?	A maioria dos medicamentos especializados está incluída na lista de medicamentos do PrudentRx. Os copagamentos para medicamentos especializados que não constem da lista do PrudentRx serão de US\$ 75.

Valores do plano de saúde — Mensal a período integral



Se for funcionário a período integral, o valor do seu plano de saúde é determinado pelo seu salário, pelo plano que escolher e por quem escolher cobrir.

A RISD partilha consigo o custo dos prémios de seguro de saúde. A tabela de preços abaixo apresenta informações sobre o seu custo e o custo da RISD. Os descontos dos prémios de saúde são efectuados antes da dedução de impostos.

Mensal a período integral (>30 horas por semana; 1560 por ano)	Valores para individual						Valores para familiar					
	Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)		Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)	
Prémio mensal total	US\$ 957,84		US\$ 882,20		US\$ 681,64		US\$ 2.362,51		US\$ 2.176,27		US\$ 1.683,27	
Faixa salarial	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga
Até US\$ 29.999,99	US\$ 886,00	US\$ 71,84	US\$ 837,48	US\$ 44,72	US\$ 669,90	US\$ 11,74	US\$ 2.185,32	US\$ 177,19	US\$ 2.075,95	US\$ 100,32	US\$ 1.633,98	US\$ 49,29
US\$ 30.000 a US\$ 39.999	US\$ 862,06	US\$ 95,78	US\$ 813,31	US\$ 68,89	US\$ 664,03	US\$ 17,60	US\$ 2.126,26	US\$ 236,25	US\$ 2.021,56	US\$ 154,71	US\$ 1.615,21	US\$ 68,06
US\$ 40.000 a US\$ 49.999	US\$ 814,16	US\$ 143,68	US\$ 773,42	US\$ 108,78	US\$ 638,22	US\$ 43,42	US\$ 2.008,13	US\$ 354,38	US\$ 1.920,03	US\$ 256,24	US\$ 1.547,15	US\$ 136,12
US\$ 50.000 a US\$ 59.999	US\$ 766,27	US\$ 191,57	US\$ 744,41	US\$ 137,79	US\$ 613,58	US\$ 68,06	US\$ 1.890,01	US\$ 472,50	US\$ 1.818,50	US\$ 357,76	US\$ 1.484,95	US\$ 198,31
US\$ 60.000 a US\$ 74.999	US\$ 718,38	US\$ 239,46	US\$ 697,28	US\$ 184,93	US\$ 594,80	US\$ 86,84	US\$ 1.771,88	US\$ 590,63	US\$ 1.718,18	US\$ 458,08	US\$ 1.415,72	US\$ 267,55
US\$ 75.000 a US\$ 99.999	US\$ 670,49	US\$ 287,35	US\$ 648,93	US\$ 233,27	US\$ 576,03	US\$ 105,61	US\$ 1.653,76	US\$ 708,75	US\$ 1.602,15	US\$ 574,11	US\$ 1.347,66	US\$ 335,61
US\$ 100.000 a US\$ 124.999	US\$ 622,60	US\$ 335,24	US\$ 601,79	US\$ 280,41	US\$ 557,25	US\$ 124,39	US\$ 1.535,63	US\$ 826,88	US\$ 1.490,96	US\$ 685,31	US\$ 1.278,42	US\$ 404,84
US\$ 125.000 a US\$ 149.999	US\$ 574,70	US\$ 383,14	US\$ 555,86	US\$ 326,34	US\$ 532,61	US\$ 149,03	US\$ 1.417,51	US\$ 945,00	US\$ 1.376,13	US\$ 800,13	US\$ 1.235,01	US\$ 448,26
+ US\$ 150.000	US\$ 526,81	US\$ 431,03	US\$ 509,93	US\$ 372,27	US\$ 495,06	US\$ 186,58	US\$ 1.299,38	US\$ 1.063,13	US\$ 1.258,89	US\$ 917,37	US\$ 1.148,17	US\$ 535,10

Valores do plano de saúde — Quinzenal a período integral



Se for funcionário a período integral, o valor do seu plano de saúde é determinado pelo seu salário, pelo plano que escolher e por quem escolher cobrir.

A RISD partilha consigo o custo dos prémios de seguro de saúde. A tabela de preços abaixo apresenta informações sobre o seu custo e o custo da RISD. Os descontos dos prémios de saúde são efectuados antes da dedução de impostos.

Quinzenal a período integral (>30 horas por semana; 1560 por ano)	Valores para individual						Valores para familiar					
	Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)		Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)	
Prémio mensal total	US\$ 957,84		US\$ 882,20		US\$ 681,64		US\$ 2.362,51		US\$ 2.176,27		US\$ 1.683,27	
Faixa salarial	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga
Até US\$ 29.999,99	US\$ 408,92	US\$ 33,16	US\$ 386,53	US\$ 20,64	US\$ 309,18	US\$ 5,42	US\$ 1.008,61	US\$ 81,78	US\$ 958,13	US\$ 46,30	US\$ 754,15	US\$ 22,75
US\$ 30.000 a US\$ 39.999	US\$ 397,87	US\$ 44,21	US\$ 375,37	US\$ 31,80	US\$ 306,48	US\$ 8,12	US\$ 981,35	US\$ 109,04	US\$ 933,03	US\$ 71,40	US\$ 745,48	US\$ 31,41
US\$ 40.000 a US\$ 49.999	US\$ 375,77	US\$ 66,31	US\$ 356,96	US\$ 50,21	US\$ 294,56	US\$ 20,04	US\$ 926,83	US\$ 163,56	US\$ 886,17	US\$ 118,26	US\$ 714,07	US\$ 62,83
US\$ 50.000 a US\$ 59.999	US\$ 353,66	US\$ 88,42	US\$ 343,58	US\$ 63,59	US\$ 283,19	US\$ 31,41	US\$ 872,31	US\$ 218,08	US\$ 839,31	US\$ 165,12	US\$ 685,36	US\$ 91,53
US\$ 60.000 a US\$ 74.999	US\$ 331,56	US\$ 110,52	US\$ 321,82	US\$ 85,35	US\$ 274,52	US\$ 40,08	US\$ 817,79	US\$ 272,60	US\$ 793,01	US\$ 211,42	US\$ 653,41	US\$ 123,48
US\$ 75.000 a US\$ 99.999	US\$ 309,46	US\$ 132,62	US\$ 299,51	US\$ 107,66	US\$ 265,86	US\$ 48,74	US\$ 763,27	US\$ 327,12	US\$ 739,46	US\$ 264,98	US\$ 622,00	US\$ 154,90
US\$ 100.000 a US\$ 124.999	US\$ 287,35	US\$ 154,73	US\$ 277,75	US\$ 129,42	US\$ 257,19	US\$ 57,41	US\$ 708,75	US\$ 381,64	US\$ 688,13	US\$ 316,30	US\$ 590,04	US\$ 186,85
US\$ 125.000 a US\$ 149.999	US\$ 265,25	US\$ 176,83	US\$ 256,55	US\$ 150,62	US\$ 245,82	US\$ 68,78	US\$ 654,23	US\$ 436,16	US\$ 635,14	US\$ 369,29	US\$ 570,00	US\$ 206,89
+ US\$ 150.000	US\$ 243,14	US\$ 198,94	US\$ 235,35	US\$ 171,82	US\$ 228,49	US\$ 86,11	US\$ 599,71	US\$ 490,68	US\$ 581,03	US\$ 423,40	US\$ 529,92	US\$ 246,97

Valores do plano de saúde — Tempo parcial



Se for funcionário a tempo parcial, o valor do seu plano de saúde é determinado pela carga horária anual, pelo plano que escolher e por quem escolher cobrir.

A RISD partilha consigo o custo dos prémios de seguro de saúde. A tabela de preços abaixo apresenta informações sobre o seu custo e o custo da RISD. Os descontos dos prémios de saúde são efectuados antes da dedução de impostos.

Mensal a tempo parcial (>30 horas por semana; 1560 por ano)	Valores para individual						Valores para familiar					
	Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)		Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)	
Prémio mensal total	US\$ 957,84		US\$ 882,20		US\$ 681,64		US\$ 2.362,51		US\$ 2.176,27		US\$ 1.683,27	
Carga horária (semana/ano)	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga
17,5 a 26,2 / 910 a 1363	US\$ 478,92	US\$ 478,92	US\$ 462,80	US\$ 419,40	US\$ 432,86	US\$ 248,77	US\$ 1.181,26	US\$ 1.181,26	US\$ 1.127,15	US\$ 1.049,12	US\$ 1.023,79	US\$ 659,49
26,3 a 29 / 1364 a 1559	US\$ 718,38	US\$ 239,46	US\$ 694,86	US\$ 187,34	US\$ 583,07	US\$ 98,57	US\$ 1.771,88	US\$ 590,63	US\$ 1.718,18	US\$ 458,09	US\$ 1.385,21	US\$ 298,06

Quinzenal a tempo parcial (>30 horas por semana; 1560 por ano)	Valores para individual						Valores para familiar					
	Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)		Plano Standard (Prémio elevado / Franquia reduzida)		Plano Mid-Tier (Prémio médio / Franquia média)		Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) (Prémio reduzido / Franquia elevada)	
Prémio mensal total	US\$ 957,84		US\$ 882,20		US\$ 681,64		US\$ 2.362,51		US\$ 2.176,27		US\$ 1.683,27	
Carga horária (semana/ano)	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga	RISD paga	Beneficiário paga
17,5 a 26,2 / 910 a 1363	US\$ 221,04	US\$ 221,04	US\$ 213,60	US\$ 193,57	US\$ 199,78	US\$ 114,82	US\$ 545,19	US\$ 545,19	US\$ 520,22	US\$ 484,21	US\$ 472,52	US\$ 304,38
26,3 a 29 / 1364 a 1559	US\$ 331,56	US\$ 110,52	US\$ 320,70	US\$ 86,47	US\$ 269,11	US\$ 45,49	US\$ 817,79	US\$ 272,60	US\$ 793,01	US\$ 211,42	US\$ 639,33	US\$ 137,57

Escolha de plano de saúde



Qual é o melhor plano?

Saber qual o melhor plano de saúde para si e para a sua família pode ser uma escolha difícil de fazer. As três (3) opções de planos da RISD incluem uma gama de níveis de cobertura e custos, dando-lhe a flexibilidade para escolher o plano mais adequado às suas necessidades médicas.

Embora cada plano ofereça uma cobertura médica completa, há várias diferenças entre eles.

Eis alguns pontos-chave a considerar:

Prêmios: Considere o montante que irá pagar do seu ordenado, que é determinado pelo plano que escolher, e se também irá cobrir os dependentes.

Custo no momento do atendimento: Quanto paga ao receber o atendimento. Em todos os planos, pagará menos do bolso quando utilizar os profissionais de saúde de dentro da rede.

Prefere que lhe seja descontado um prémio mais elevado do seu ordenado em cada período de pagamento (custo da cobertura) e pagar menos quando utiliza o plano de saúde (custo do atendimento)?

-OU-

Ficaria confortável com um desconto reduzido do prémio em seu ordenado e pagamento maior quando (ou se) utilizasse os serviços?

DICA DE INSCRIÇÃO

Se tiver uma estimativa das suas despesas de saúde conhecidas para 2025, utilize a Ferramenta de comparação de custos do plano da RISD para ajudar na decisão de qual plano é o que se adequa melhor a si e à sua família.*

**A ferramenta de comparação de custos toma como base apenas os valores a período integral*

Programas para membros da Blue Cross Blue Shield



Além dos benefícios cobertos pela sua escolha de plano de saúde, a Blue Cross Blue Shield of Rhode Island oferece programas para ajudar a si e à sua família a gerir os seus atendimentos e a desfrutar de actividades saudáveis.

Telemedicina/Consultas virtuais

O beneficiário pode consultar um médico especialista reconhecido pela Ordem por telefone e vídeo seguro junto à **Doctors Online** a qualquer altura e em qualquer lugar.

Aceda à Doctors Online iniciando uma sessão no sítio drs-online.com. Crie uma conta definindo o seu nome de utilizador e a sua palavra-passe para ver quanto pagará pelas consultas virtuais.

Alguns dos quadros de saúde não emergenciais que a Doctors Online trata incluem:

- Tosse, dor de garganta, febre
- Gripe
- Dor de ouvido ou sinusite
- Inchaços, cortes, arranhões
- Inchaço, irritação ou dor nos olhos
- Náuseas, vômitos, diarreia
- Dores nas costas
- Entorses
- Asma leve

Bem-estar

O programa de bem-estar da BCBSRI, **Blue365**, recompensa comportamentos saudáveis.

Os participantes têm acesso a ferramentas, recursos e serviços de bem-estar, inclusive uma comunidade de aprendizagem e avaliação online. Os associados também podem aceder a ofertas exclusivas de saúde e bem-estar de grandes marcas por meio do Blue365, inclusive com grandes descontos para:

- Produtos de saúde
- Clubes de saúde e academias
- Programas de perda de peso
- Experiências saudáveis de viagem
- Ofertas contínuas e promoções semanais

O Blue365 conta com ofertas contínuas, bem como promoções semanais. O beneficiário pode iniciar uma sessão no My Health Toolkit®, online ou por meio da aplicação móvel, para ver quais as economias disponíveis no momento

Aceda ao sítio www.blue365deals.com/BCBSRI para saber mais

Cobertura dentária e valores



A RISD oferece duas opções de seguro dentário por meio da **Delta Dental of Rhode Island**. Tanto o **Plano Premier** como o **Plano Premier Plus** cobrem exames e outros atendimentos e tratamentos dentários, inclusive ortodontia. Com estes planos, o beneficiário pode escolher qualquer dentista licenciado; não há necessidade de ser de dentro da rede. No entanto, a consulta com um dentista pertencente à rede resultará em valores reduzidos. Não há exigência de encaminhamento para consultar especialistas.

Ambos os planos incluem um recurso de transferência. Se o total dos seus pedidos de reembolso anuais não exceder US\$ 1.500 (Plano Premier) ou US\$ 1.750 (Plano Premier Plus), US\$ 250 serão transferidos para o plano do ano seguinte. Pode-se transferir mais US\$ 100 se utilizar exclusivamente profissionais de saúde de dentro da rede. As listas de profissionais de saúde estão disponíveis no sítio www.deltadentalri.com.

Os descontos dos prémios são efectuados antes da dedução de impostos, sendo que a RISD partilha o custo dos prémios do seguro dental para o quadro de funcionários a período integral.

Mensal a período integral (>30 horas por semana, 1560 por ano)	Plano Premier			Plano Premier Plus		
	Total do prémio mensal	RISD paga	Beneficiário paga	Total do prémio mensal	RISD paga	Beneficiário paga
Individual	US\$ 29,70	US\$ 14,85	US\$ 14,85	US\$ 36,53	US\$ 14,85	US\$ 21,68
Familiar	US\$ 94,43	US\$ 14,85	US\$ 79,58	US\$ 116,15	US\$ 14,85	US\$ 101,30

Mensal a tempo parcial (>30 horas por semana, 1560 por ano)	Plano Premier		Plano Premier Plus	
	Total do prémio mensal	Beneficiário paga	Total do prémio mensal	Beneficiário paga
Individual	US\$ 29,70	US\$ 29,70	US\$ 36,53	US\$ 36,53
Familiar	US\$ 94,43	US\$ 94,43	US\$ 116,15	US\$ 116,15

Quinzenal a período integral (>30 horas por semana, 1560 por ano)	Plano Premier			Plano Premier Plus		
	Total do prémio mensal	RISD paga	Beneficiário paga	Total do prémio mensal	RISD paga	Beneficiário paga
Individual	US\$ 29,70	US\$ 6,85	US\$ 6,85	US\$ 36,53	US\$ 6,85	US\$ 10,01
Familiar	US\$ 94,43	US\$ 6,85	US\$ 36,73	US\$ 116,15	US\$ 6,85	US\$ 46,75

Mensal a tempo parcial (>30 horas por semana, 1560 por ano)	Plano Premier		Plano Premier Plus	
	Total do prémio mensal	Beneficiário paga	Total do prémio mensal	Beneficiário paga
Individual	US\$ 29,70	US\$ 13,71	US\$ 36,53	US\$ 16,86
Familiar	US\$ 94,43	US\$ 43,58	US\$ 116,15	US\$ 53,61

Panorama da cobertura dentária



Esta tabela resume os custos dentro e fora da rede em cada opção de plano dentário. Para obter mais informações, consulte os documentos do Resumo da Cobertura de Benefícios no [sítio da RISD sobre benefícios](#).

Benefício	Plano Premier	Plano Premier Plus
Dentro da rede		
Tecto anual Os atendimentos diagnósticos e preventivos não contam para o Tecto anual	US\$ 1.750	US\$ 2.000
Franquia	US\$ 0	US\$ 0
Montante de transferência anual	US\$ 250	US\$ 250
Diagnóstico e prevenção (Exames, limpezas, radiografias, tratamento com flúor)	Beneficiário paga 20% de coseguro	Sem custo
Restauro básico (Obturações, extracções simples de dentes, reparação de próteses, endodontia [canais radiculares], periodontia [tratamento das gengivas], cirurgia oral e selantes)	Beneficiário paga 20% de coseguro	Beneficiário paga 20% de coseguro
Restauro avançado (Coroas, incrustações, sobreincrustações e restauros em gesso)	Beneficiário paga 50% de coseguro	Beneficiário paga 50% de coseguro
Limite vitalício para tratamentos ortodônticos	US\$ 1.500	US\$ 2.000
Tratamentos ortodônticos	Beneficiário paga 50% de coseguro	Beneficiário paga 50% de coseguro
Fora da rede	O beneficiário tem a liberdade de escolher qualquer dentista, mas é importante saber que as despesas a cargo do beneficiário podem ser mais elevadas quando consultar um dentista que não participa da rede da Delta Dental. Os atendimentos de um dentista não pertencente à rede podem custar mais do que os benefícios indicados nesta tabela.	

Cobertura oftalmológica e valores



Todas as opções de seguro de saúde da RISD incluem um exame oftalmológico anual. Os funcionários que não estiverem inscritos num plano de seguro de saúde da RISD ou que necessitem de mais cobertura para óculos/lentes podem inscrever-se no seguro oftalmológico.

O plano, oferecido por meio da **Davis Vision**, cobre determinadas despesas de atendimento oftalmológico. Os benefícios são mais elevados quando recebe o atendimento dentro da rede. Aceda ao sítio www.davisvision.com para encontrar profissionais de saúde.

Os descontos do prémio para o plano oftalmológico são iguais para funcionários a período integral e a tempo parcial, sendo efectuados antes da dedução de impostos.

Valores mensais e quinzenais para oftalmologia - Todos os funcionários

Tipo de plano	Custo mensal do funcionário	Custo quinzenal do funcionário
Individual	US\$ 5,89	US\$ 2,72
Familiar	US\$ 13,56	US\$ 6,26

Esta tabela resume os custos dentro e fora da rede em cada opção de plano oftalmológico. Para obter mais informações, consulte os documentos do Resumo da Cobertura de Benefícios no [sítio da RISD sobre benefícios](#).

Benefício	Cobertura dentro da rede	Reembolsos fora da rede	Frequência
Exame oftalmológico	US\$ 10 de copagamento	Até US\$ 30	A cada 12 meses
Lentes de base (um par por vez)			
Lentes de visão simples	100%	Até US\$ 25	A cada 12 meses
Lentes de contacto bifocais	100%	Até US\$ 35	A cada 12 meses
Lentes de contacto trifocais	100%	Até US\$ 45	A cada 12 meses
Lentes de contacto lenticulares	100%	Até US\$ 60	A cada 12 meses
Armações de óculos (uma por vez)			
Da colecção da Davis Vision	US\$ 10 de copagamento, depois cobertura total	Até US\$ 30	A cada 24 meses
Armações da colecção que não são da Davis Vision	Subsídio de até US\$ 150, depois 20% de desconto		
Lentes de contacto (em vez de lentes e/ou armação por vez)			
Electivo - Da colecção de lentes da Davis Vision	US\$ 10 de copagamento, depois cobertura total	Até US\$ 75	A cada 12 meses
Electivo - Da colecção de lentes que não são da Davis Vision	Subsídio de até US\$ 150, depois 15% de desconto		
Necessário do ponto de vista médico	0%	Até US\$ 225	A cada 12 meses

Contas com vantagens fiscais



Os seus benefícios incluem opções que lhe permitem poupar e utilizar verbas isentas de impostos para o pagamento de despesas de assistência médica e de atendimento a dependentes elegíveis. Estas contas não só lhe permitem poupar dinheiro antes da dedução de impostos, reduzindo assim o seu rendimento tributável, como também possibilitam que utilize o montante poupado para cobrir despesas elegíveis a isenção de impostos.

Conta Poupança em Saúde (HSA)

Os membros do quadro funcional inscritos no Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) têm a oportunidade de se inscrever numa Conta Poupança em Saúde (HSA) administrada pela London Health.

Uma HSA é uma conta poupança pessoal que permite poupar dinheiro antes da dedução de impostos para cobrir despesas de saúde elegíveis para si e para os seus dependentes elegíveis. O beneficiário também pode poupar o saldo para pagar despesas no futuro, mesmo na reforma. As despesas elegíveis incluem despesas médicas, com receitas, dentárias, oftalmológicas, com atendimentos virtuais e franquias, não cobertas pelos planos.

As HSA oferecem muitas vantagens:

- 1. Há uma vantagem fiscal tripla** - o dinheiro é contribuído isento de impostos, cresce isento de impostos e as distribuições utilizadas para despesas elegíveis são isentas de impostos.
- 2. O beneficiário pode investir os seus fundos.**
- 3. O dinheiro que não for utilizado é reaplicado de ano a ano e é seu,** mesmo que se desligue da RISD ou se reforme.

Os funcionários que se inscrevem numa Conta Poupança em Saúde não têm direito a participar da Conta de Gastos Flexíveis com Assistência Médica.

CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE DO FISCO (IRS) PARA PARTICIPAÇÃO NUMA CONTA HSA INCLUEM:

- *O beneficiário tem de estar inscrito num Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) homologado*
- *O beneficiário e/ou cônjuge não podem participar numa Conta de Gastos Flexíveis com Saúde (FSA)*
- *O beneficiário não pode estar coberto por outra cobertura de saúde excludente, inclusive Medicare*
- *O beneficiário não pode ser declarado como dependente na declaração de impostos de outra pessoa.*

Para obter mais pormenores sobre as exigências de elegibilidade da HSA, consulte o sítio www.irs.gov/publications/p969/

Contas com vantagens fiscais



Como funciona a HSA

A RISD contribuirá anualmente com US\$ 1.000 para a cobertura do funcionário e US\$ 2.000 para a cobertura da família em sua HSA.

O beneficiário também pode contribuir com o seu próprio dinheiro antes da dedução de impostos por meio de desconto nos salários. Não é exigida qualquer contribuição financeira para receber a contribuição da RISD. O beneficiário pode iniciar, parar ou alterar as suas contribuições na HSA em qualquer altura durante o ano do plano. O beneficiário receberá um cartão de débito da London Health que pode ser utilizado para pagar as despesas elegíveis ou pode apresentar pedidos de reembolso.

De acordo com as regras do IRS, o máximo que pode ser depositado na sua HSA é de US\$ 4.300 para a cobertura de funcionários e US\$ 8.550 para a cobertura da família. Isto inclui as contribuições que a RISD faz em seu nome. Se tiver pelo menos 55 anos de idade, o beneficiário pode efectuar uma contribuição adicional de US\$ 1.000.

Na sua HSA, não há a obrigatoriedade de utilizar os fundos acumulados. Os fundos na sua HSA são reaplicados de ano para ano e a conta possui portabilidade, permanecendo sob a sua posse caso se desligue da RISD.

LIMITES DA CONTA POUPANÇA EM SAÚDE PARA 2025		
Categoria de contribuição	Plano individual	Plano familiar
Limite do IRS	US\$ 4.300	US\$ 8.550
Contribuição da RISD	US\$ 1.000	US\$ 2.000
Contribuição máxima facultativa do funcionário	US\$ 3.300	US\$ 6.550
Contribuição de reforço adicional para quem tem mais de 55 anos	US\$ 1.000	US\$ 1.000

Contas com vantagens fiscais



Administradas por meio da Sentinel Benefits, as Contas de Gastos Flexíveis (FSAs) são contas voluntárias que lhe permitem poupar antes da dedução de impostos para o pagamento de despesas elegíveis, reduzindo assim o seu rendimento tributável.

Conta de Gastos Flexíveis com Assistência Médica (HCFSA)

As Contas de Gastos Flexíveis com Assistência Médica (HCFSA) podem ser utilizadas para despesas de assistência médica elegíveis para si e para os seus dependentes elegíveis, inclusive:

- Despesas médicas (por exemplo, franquias, coseguro, serviços de quiropraxia, material para diabéticos, equipamentos médicos duráveis, fisioterapia)
- Despesas dentárias (por exemplo, limpezas, obturações, aparelhos)
- Despesas oftalmológicas (por exemplo, exames oftalmológicos, cirurgia ocular a laser, óculos, lentes de contacto)
- Acupunctura
- Receitas médicas
- Produtos de venda livre, como protector solar, produtos de higiene menstrual e medicamentos

Obs.: Os funcionários inscritos no Plano de Saúde com Franquia Elevada (HDHP) juntamente com a HSA não têm direito a uma FSA de Assistência Médica.

Além disso, se aderir ao plano de seguro de saúde Standard ou Mid-Tier, **a RISD complementar a sua contribuição para a FSA de Saúde, na mesma quantia, até ao limite de US\$ 150.**

Contas de Gastos Flexíveis com Assistência a Dependentes (DCFSA)

As Contas de Gastos Flexíveis com Assistência a Dependentes (DCFSA) podem ser utilizadas para despesas de atendimento a dependentes elegíveis para crianças com 12 anos de idade ou menos ou dependentes com mais de 12 anos de idade que sejam física ou mentalmente incapazes de cuidar de si próprios e cujos quais consiga declarar como dependentes, de acordo com a definição da Secção 152 do Código Tributário dos Estados Unidos.

As despesas elegíveis incluem:

- Despesas com cuidados diários para crianças ou adultos dependentes
- Campos de férias de Verão
- Creches e pré-escolas (exceptos jardins de infância)
- Cuidados antes e depois das aulas

Obs.: Dependendo do rendimento do seu agregado familiar, pode ser vantajoso declarar despesas com cuidados a dependentes na sua declaração de rendimentos federal em vez de optar por uma FSA de Assistência a Dependentes.

Consulte o seu profissional tributário para obter mais orientações.

Aceda ao sítio da **Sentinel Benefits** ou à **publicação 502 do IRS** para obter uma lista completa das despesas elegíveis da FSA.

Contas com vantagens fiscais



Como funciona a HSA

Durante o período de inscrição, o beneficiário pode escolher um montante de contribuição anual para a sua HCFSA e/ou DCFSA. O desconto em seu ordenado será igual ao montante da sua contribuição anual dividido pelo número de períodos de pagamento restantes no ano civil.

O beneficiário receberá um cartão de débito FSA da Sentinel Benefits, que pode ser utilizado para efectuar compras no ponto de venda para despesas elegíveis. Para as despesas elegíveis que não permitem uma compra no ponto de venda, o beneficiário pode apresentar um pedido de reembolso por meio da Sentinel Benefits.

AS ESCOLHAS NA FSA NÃO SÃO RENOVADAS AUTOMATICAMENTE

O beneficiário deve efectuar novas escolhas todos os anos durante o período de inscrição. As escolhas não são transferidas automaticamente de ano para ano.

	Limites da Conta de Gastos Flexíveis e Datas de Despesas para 2025	
	FSA de Assistência Médica	FSA de Assistência a Dependentes
Limite de contribuição do IRS	Entre US\$ 100 e US\$ 3.300 anuais (incluindo US\$ 150 de contribuição da RISD, se tiver direito)	Entre US\$ 100 e US\$ 5.000 por ano (US\$ 2.500 se for casado e declarar separadamente)
Quando posso aceder ao montante da minha contribuição?	O montante total escolhido está disponível para ser utilizado pelo funcionário no primeiro dia em que o benefício entra em vigor	Os fundos podem ser acedidos à medida que são acumulados em cada período de pagamento
Quando posso incorrer em despesas?	De 1 de Janeiro de 2025 a 15 de Março de 2026	De 1 de Janeiro de 2025 a 15 de Março de 2026
Qual é o prazo para apresentar o pedido de reembolso?	31 de Março de 2026	31 de Março de 2026
O que acontece ao dinheiro que não utilizo?	Eventuais saldos na FSA de Assistência Médica ou de Assistência a Dependentes após o dia 15 de Março de 2026 serão perdidos, de acordo com as regras do IRS	

Seguro de vida



O seguro de vida oferece paz de espírito ao proporcionar protecção financeira aos seus entes queridos em caso de morte. A RISD oferece benefícios de seguro de vida para os funcionários e dá a opção de compra de cobertura adicional para si e para a sua família. Os planos de seguro de vida da RISD são administrados pela **The Standard**.

Seguros de vida básicos

A RISD oferece automaticamente uma cobertura básica de seguro de vida igual a **1x** o seu salário base anual até US\$ 300.000 (ou conforme indicado no contracto do sindicato), com um benefício mínimo de US\$ 50.000, sem qualquer custo para si.

Morte/Desmembramento Acidental (AD&D)

A RISD também oferece automaticamente cobertura por AD&D igual a 200% do salário anual, até US\$ 300.000. Os benefícios são pagos em caso de morte ou lesão acidental.

Seguro de vida opcional

Além do seguro básico de vida e AD&D oferecido pela RISD, o beneficiário pode adquirir um seguro de vida opcional por meio da The Standard. O beneficiário pode adquirir cobertura para si próprio em incrementos de 1x a 5x o seu salário base anual, até um tecto de US\$ 750.000. É exigida uma prova de segurabilidade (EOI) para montantes superiores a 3x o seu salário base anual ou a US\$ 300.000. O RH da RISD informará ao beneficiário se for necessário o preenchimento da EOI.

Se adquirir um seguro de vida opcional para si próprio, o beneficiário também pode optar por uma cobertura no montante de US\$ 25.000 para o seu cônjuge ou companheiro(a) e US\$ 5.000 para filho(s) dependente(s).

Os pagamentos de prémios referentes ao seguro de vida opcional são efectuados após a dedução de impostos.

Valores de seguro de vida	
Idade do funcionário	Valor por mês a cada US\$ 1.000 de cobertura
Menos de 25 anos	US\$ 0,045
De 25 a 29	US\$ 0,055
De 30 a 34	US\$ 0,070
De 35 a 39	US\$ 0,080
De 40 a 44	US\$ 0,090
De 45 a 49	US\$ 0,135
De 50 a 54	US\$ 0,200
De 55 a 59	US\$ 0,390
De 60 a 64	US\$ 0,600
De 65 a 69	US\$ 1,170
Acima de 70	US\$ 1,900
Valores p/ dependentes	
Cônjuge e companheiro(a)	US\$ 0,260
Filho(s)	US\$ 0,020

Seguro de incapacidade



O seguro de incapacidade paga uma parte do seu salário quando o beneficiário não consegue trabalhar devido a uma doença ou lesão não relacionada com o trabalho ou gravidez. Os funcionários têm direito a benefícios de incapacidade por meio do Estado de Rhode Island e a RISD oferece mais planos de incapacidade administrados pela Lincoln Financial.

Seguro de incapacidade temporária de Rhode Island (TDI)

O Estado de Rhode Island oferece um Seguro de incapacidade temporária (TDI) aos funcionários elegíveis (de acordo com a definição do Estado) que ficam sem trabalhar devido a uma doença ou lesão não relacionada com o trabalho durante mais de sete (7) dias consecutivos. O TDI proporciona até 30 semanas de benefícios; o montante do TDI a que tem direito baseia-se numa percentagem do seu salário, com um benefício semanal máximo de US\$ 1.043 (com mais subsídios para dependentes).

Seguro de incapacidade de curta duração (STD)

A RISD fornece automaticamente um seguro de incapacidade de curta duração (STD) a todo os funcionários, sem qualquer custo. O plano foi desenvolvido para complementar os seus benefícios de TDI, proporcionando uma substituição de rendimento de até 80% do salário base semanal, por um período máximo de 26 semanas.

Coordenação dos benefícios

Para aproveitar ao máximo os benefícios de STD e Licença disponíveis, o beneficiário precisa apresentar um pedido junto à Lincoln Financial referente aos benefícios da RISD e no portal de TDI/TCI referente aos benefícios pagos pelo Estado.

Para obter mais informações ou iniciar um pedido de reembolso, ligue para 401-462-8420 ou aceda ao sítio: <https://dlt.ri.gov/tdi>.

Os benefícios aprovados por meio da Lincoln Financial serão pagos na sua folha de pagamentos normal junto à RISD, sendo que os benefícios aprovados por meio do TDI/TCI serão pagos via transferência bancária ou cartão de pagamento electrónico estabelecido por meio do Estado.

Incapacidade de longo prazo (LTD)

(Disponível para os funcionários que trabalham pelo menos 30 horas por semana)

Para protecção além do término dos benefícios de STD, a RISD disponibiliza um plano opcional de Incapacidade de longo prazo (LTD) para situações em que o beneficiário esteja incapacitado e impossibilitado de exercer as suas funções por mais de 26 semanas. Se tiver direito, o plano oferece um benefício igual a 60% dos seus rendimentos anuais a partir do último dia de trabalho antes da data de incapacidade, até um benefício mensal de US\$ 10.000. Os benefícios de LTD normalmente se estenderão até que o beneficiário receba autorização médica para regressar ao trabalho ou até completar 65 anos de idade.

O custo dos benefícios de LTD é de US\$ 0,368 por cada US\$ 100 de cobertura mensal; a RISD subsidia 50% do prémio de LTD para os funcionários. Os pagamentos de prémios para o seguro de LTD opcional são efectuados após a dedução de impostos.

Para iniciar um pedido de reembolso relacionado ao STD ou LTD por meio da Lincoln Financial, aceda ao sítio www.MyLincolnPortal.com e crie uma conta utilizando o **código da empresa RISD-EE**. Alternativamente, o beneficiário pode contactar um **especialista em admissões pelo número 1-800-713-7384**.

Plano de reforma 403(b)



Independentemente de a reforma parecer próxima ou distante, é fundamental ter um plano para poupar dinheiro para o futuro. Com o Plano de reforma 403(b) da RISD, administrado pela **TIAA**, são permitidas contribuições pela RISD e pelos funcionários, sujeitas aos limites anuais do IRS.

Contribuições do funcionário

Todos os funcionários que não sejam estudantes podem começar a contribuir com um valor antes da dedução de impostos no primeiro dia do mês seguinte ao da contratação, podendo alterar o montante da sua contribuição a qualquer altura durante o ano. As contribuições podem ser efectuadas como uma percentagem do seu ordenado ou como um montante fixo em dólares.

A elegibilidade para contribuições de reforço é baseada na sua idade a 31 de Dezembro do ano do plano. Por exemplo, um funcionário com 59 anos de idade a 1 de Janeiro, mas que completará 60 anos a 31 de Dezembro, tem direito à idade de reforço dos 60 aos 63 para todo o ano do plano.

As instruções sobre como alterar a sua contribuição 403(b) no Workday podem ser encontradas [aqui](#).

LIMITES DE CONTRIBUIÇÃO DO PLANO DE REFORMA PARA 2025				
Limite de contribuição base	Reforço p/ idade de 50 a 59 e acima de 64	Reforço p/ idade de 60 a 63	RISD Limites de contribuição	
US\$ 23.000	US\$ 7.500	US\$ 11,250	8% dos rendimentos até o tecto da FICA	13% dos rendimentos além do tecto da FICA

Para obter mais informações, aceda ao sítio www.tiaa.org

Contribuições da entidade patronal

Após dois (2) anos contínuos de serviço com 1000 horas trabalhadas a cada ano, o beneficiário passa a ter o direito de receber a contribuição do plano de reforma da RISD, igual a 8% dos seus rendimentos. Além disso, a RISD contribui com 13% dos rendimentos brutos além do tecto da segurança social (FICA), desde que não excedam os limites de remuneração estabelecidos pelo IRS. Assim que o beneficiário for elegível, adquire imediatamente o direito sobre quaisquer contribuições da RISD.

Os anos de serviço contínuo a tempo integral noutra instituição de ensino superior podem ser contabilizados para a carência de dois (2) anos necessária para receber as contribuições da RISD. O beneficiário precisa apresentar uma carta assinada pela instituição anterior que inclua as datas de serviço contínuo a período integral. O seu serviço anterior será creditado a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da recepção da sua carta de verificação.

As cartas de verificação podem ser enviadas para o endereço electrónico benefits@risd.edu.

Outros programas de bem-estar financeiro



SAVI

A RISD reconhece que a dívida dos estudantes é uma enorme fonte de stress para muitos funcionários e pode interferir noutros objectivos financeiros, como ter casa própria e poupar para o futuro.

Para ajudar os funcionários da RISD a compreender, navegar e procurar programas federais generosos, tais como redução em pagamentos de empréstimos a estudantes e perdão de dívidas, aproveitámos a nossa relação com a TIAA para oferecer acesso aos serviços da Savi.

A Savi capacita os funcionários de duas formas. Em primeiro lugar, por meio de uma ferramenta autónoma e sem custos, os funcionários podem avaliar a sua situação pessoal e obter informações sobre as opções ou oportunidades que possam existir para reduzir a dívida dos empréstimos aos estudantes.

Esta ferramenta coloca o poder nas suas mãos e pode ser acedida no sítio www.tiaa.org/risd/student.

Em segundo lugar, os funcionários podem inscrever-se voluntariamente e adquirir o serviço Savi Essential. Com o serviço Savi Essential, a Savi administrará as exigências burocráticas contínuas do programa, inclusive a reinscrição anual, a certificação da entidade patronal e os registos.

Para obter mais informações sobre os serviços da Savi, consulte o sítio www.tiaa.org/risd/student ou ligue para o número **1-833-604-1226**.

Plano de poupança 529 para o ensino superior

O CollegeBound Saver é um plano de poupança para educação da Secção 529 oferecido pelo Gabinete do Tesoureiro Geral de Rhode Island. O CollegeBound Saver foi desenvolvido para auxiliar indivíduos e famílias na poupança para o ensino superior de maneira fiscalmente vantajosa. Este plano oferece vantagens significativas, inclusive crescimento diferido de impostos, limites de contribuição generosos, opções de investimento atractivas e gestão profissional dos investimentos.

Os ganhos aumentam com impostos diferidos e estão isentos de imposto de rendimento federal quando forem utilizados para despesas com ensino superior homologadas, inclusive propinas, taxas obrigatórias, livros, materiais, computadores e equipamentos necessários para a matrícula ou frequência; certos gastos com alojamento durante qualquer período lectivo em que o beneficiário esteja inscrito pelo menos a meio tempo; e certas despesas para estudantes com necessidades especiais.

Todos os funcionários da RISD têm direito a participar deste programa.

Para obter mais informações, aceda ao sítio collegeboundsaver.com ou contacte o serviço de atendimento ao cliente pelo número **877-615-4116**.

Programa de Assistência aos Funcionários



A RISD reconhece a importância da saúde mental e do bem-estar. Proporcionamos aos funcionários e aos seus familiares acesso a serviços de alta qualidade, fiáveis e confidenciais por meio de um Programa de Assistência aos Funcionários (EAP), o **Coastline EAP**.

O EAP é um benefício disponibilizado no local de trabalho, destinado a apoiar os funcionários na gestão de questões pessoais ou profissionais que possam impactar o seu bem-estar e a sua qualidade de vida. Oferece uma gama de serviços e recursos confidenciais, inclusive:

- **Serviços de apoio psicológico:** Apoio profissional para questões pessoais como stress, ansiedade, depressão, problemas de relacionamento ou situações traumáticas.
- **Recursos para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal:** Ajuda na administração do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, inclusive encaminhamento para creches, cuidados para idosos ou serviços jurídicos e financeiros.
- **Apoio ao abuso de substâncias:** Assistência para questões relacionadas com o consumo de álcool ou drogas, inclusive apoio psicológico e encaminhamento para programas de tratamento.
- **Recursos de saúde e bem-estar:** Informações e apoio para a manutenção da saúde física e do bem-estar mental, inclusive oficinas e webinars.

O EAP está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e é gratuito. Os funcionários e os membros da família elegíveis podem receber até cinco (5) sessões de EAP por edição, tudo coberto na íntegra.

O Coastline EAP também oferece uma grande variedade de recursos de aprendizagem e apoio online, inclusive webinars sob demanda, sessões de bem-estar ao vivo e cursos de formação para desenvolvimento pessoal e profissional.

Para obter mais informações, aceda ao [sítio de RH da RISD](#) ou contacte o Coastline EAP pelo número **800 445-1195** ou no sítio www.coastlineeap.com

Nome de utilizador: RISD
Palavra-passe: employee

O EAP e os seus serviços são confidenciais.

Os dados pessoais do utilizador estão protegidos por leis estatais e federais que regem a confidencialidade e jamais serão partilhados com a RISD.

Licenças e descanso



Lei sobre licenças médicas e familiares (FMLA)

A Lei sobre licenças médicas e familiares (FMLA) proporciona aos funcionários elegíveis um período máximo de treze (13)* semanas de trabalho de licença não remunerada, com estabilidade de emprego, num período contínuo de doze (12) meses, por razões familiares e médicas específicas, inclusive:

- o nascimento de uma criança e a assistência a um recém-nascido no ano seguinte ao seu nascimento;
- a colocação de uma criança junto do funcionário para adopção ou acolhimento, bem como a assistência à criança recém-colocada durante o período de um ano após a colocação;
- para cuidar de cônjuge, filho de companheiro(a) ou pai/mãe do funcionário que tenha um problema de saúde grave;
- problema de saúde grave que impossibilite o funcionário de desempenhar as funções essenciais do seu trabalho;
- qualquer exigência justificativa resultante do facto de o cônjuge, filho, filha ou pai/mãe do funcionário ser membro das forças armadas coberto no "serviço activo coberto"; ou
- vinte e seis semanas de trabalho de licença durante um único período de 12 meses para cuidar de militar coberto com lesão ou doença grave se o funcionário elegível for o cônjuge, filho, filha, pai/mãe ou parente mais próximo do militar (licença para cuidador de militar).

Para ter direito à FMLA, exige-se que os funcionários tenham trabalhado para a RISD durante doze (12 meses) e pelo menos 1.250 horas no período de doze (12) meses anterior à solicitação da licença.

Mais informações podem ser encontradas na **secção de Recursos Humanos** no **sítio policies.risd.edu** ou pelo endereço electrónico **benefits@risd.edu**.

Licença parental remunerada (PPL)

Os funcionários podem ter direito a até nove (9) semanas de descanso remunerado para cuidar e criar laços com o recém-nascido, menor adoptado ou criança acolhida durante o primeiro ano de vida ou colocação. A Licença parental remunerada (PPL) está disponível tanto para o progenitor biológico como para o progenitor adoptivo.

A PPL será paga até 100% do valor do seu salário base regular referente ao seu cargo principal e à sua carga horária semanal regular no Workday.

A elegibilidade para a PPL começa após doze (12) meses de serviço contínuo e precisa ser solicitada nos doze (12) meses seguintes ao nascimento ou à colocação da criança.

Seguro para cuidador temporário (TCI) de Rhode Island

O Estado de Rhode Island oferece aos funcionários elegíveis (conforme a definição do Estado) sete (7) semanas de Seguro para cuidador temporário (TCI) e licença para dar assistência a um familiar gravemente doente ou para criar laços com um recém-nascido adoptado ou uma criança recém-acolhida. O montante do TCI a que tem direito baseia-se numa percentagem do seu salário, com um benefício semanal máximo de US\$ 1.043 (com mais subsídios para dependentes).

Para obter mais informações sobre o TCI ou para iniciar um pedido de reembolso, ligue para 401-462-8420 ou aceda ao sítio: **<https://dlt.ri.gov/tdi>**.

**A lei federal FMLA permite 12 semanas de licença; a RISD concede 13 semanas em cumprimento das leis do Estado de Rhode Island que exigem 13 semanas de licença de dois em dois anos.*

Benefícios de descanso remunerado



A RISD oferece benefícios de licença remunerada para proporcionar tempo para se rejuvenescer, passar momentos com a família e amigos e atender às suas necessidades pessoais. Os resumos seguintes destinam-se a dar uma visão geral dos benefícios disponíveis aos funcionários em cargos permanentes ou de contrato a termo, com uma carga horária mínima de trabalho de 17,5 horas por semana e 910 horas por ano. Mais informações sobre o descanso remunerado, inclusive outros benefícios e as políticas aprovadas acerca da elegibilidade e utilização, podem ser encontradas na [secção de Recursos Humanos do sítio policie.risd.edu](https://www.risd.edu/policies).

Período de férias

Os funcionários elegíveis acumularão até quatro (4) semanas de férias por exercício, calculadas de acordo com a sua carga horária semanal. As horas de férias são acumuladas a cada período de pagamento, podendo o beneficiário solicitar um empréstimo com base no tempo acumulado até atingir a sua quota anual.

O beneficiário também pode transferir até oito (8) dias acumulados para o exercício seguinte, calculados de acordo com a sua carga horária semanal.

O período de férias não é acumulado nos períodos de remuneração em que os funcionários não são remunerados. As novas contratações começarão a acumular tempo imediatamente, mas geralmente não podem gozar férias nos primeiros três (3) meses de emprego a fim de respaldar um período de orientação e avaliação (experiência) de sucesso. O período de férias não utilizado será convertido em dinheiro ao término do seu contrato junto à RISD.

Horas de dispensa

Os funcionários elegíveis recebem um saldo de horas de dispensa em cada ano equivalente a dois (2) dias, calculadas com base na sua carga horária a partir de 1 de Julho do exercício. O beneficiário pode transferir duas (2) vezes a sua quota anual de horas de dispensa para o novo exercício. Os funcionários contratados entre 1 de Julho e 31 de Dezembro receberão a atribuição integral de dois (2) dias, sendo que os funcionários contratados entre 1 de Janeiro e 30 de Junho receberão a atribuição de um (1) dia no seu primeiro ano. Os dias de dispensa não podem ser utilizados nos primeiros três (3) meses de emprego e não são convertidos após o término do seu emprego na RISD.

Afastamento por doença

O afastamento por doença é uma dispensa remunerada por doença do próprio beneficiário ou de um familiar, ou por lesão não relacionada com o trabalho, ou por razões relacionadas com os impactos de violência doméstica, agressão sexual ou perseguição, e para determinados encerramentos devido a emergência de saúde pública.

Os funcionários elegíveis receberão até oito (8) dias de afastamento por doença em cada exercício. Os funcionários que ocupam cargos com carga horária inferior a doze (12) meses por ano não tem direito ao crédito do afastamento por doença durante os períodos em que não trabalha. Os funcionários podem transferir para o exercício seguinte a quota de afastamento por doença de um ano, calculada de acordo com a carga horária de trabalho regular.

Os funcionários com contrato a termo e recém-contratados recebem a quota de afastamento por doença imediatamente, mas geralmente não podem se beneficiar de afastamento por doença nos primeiros três (3) meses de emprego a fim de respaldar um período de orientação e avaliação (experiência) de sucesso. O afastamento por doença não utilizado não é convertido em dinheiro ao final do seu emprego na RISD.

Benefícios educacionais



A RISD está empenhada em apoiar o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários. Os funcionários podem se beneficiar de um programa de assistência à educação que os ajuda a dar avanço à sua educação e às suas competências relevantes para as suas funções e carreiras na Faculdade. Os funcionários e os seus familiares directos também podem frequentar aulas com redução nas propinas ou sem propinas por meio do programa de Educação Contínua da RISD.

Assistência Educacional

Os funcionários com carga horária de pelo menos 30 horas por semana e 1.560 horas por ano, e que tenham completado um ano de serviço até à data de início do curso, têm direito à assistência educacional de até US\$ 2.500 por exercício.

Os pedidos de assistência educacional precisam ser apresentados por meio do Workday e receber a aprovação total do seu supervisor, do Vice-Presidente do seu departamento e do departamento de Recursos Humanos antes do início do(s) curso(s). O beneficiário pagará antecipadamente as aulas que frequentar e será reembolsado quando concluir o curso com uma nota C ou superior.

As instruções sobre como solicitar a Assistência Educacional podem ser consultadas [aqui](#).

Educação Contínua da RISD

Os funcionários com carga horária de pelo menos 20 horas por semana e 1.040 horas por ano e que tenham completado o período de orientação e avaliação podem estudar por meio do programa de Educação Contínua da RISD. Os membros da sua família, como seu cônjuge, companheiro(a) e/ou filhos dependentes, também podem fazer cursos no âmbito deste programa de benefícios.

Os cursos são oferecidos com redução de propinas ou gratuitamente. Consulte o sítio de Educação Contínua para obter mais informações sobre como e quando se inscrever nas aulas e os limites de inscrição nas aulas. Todas as taxas/custos além da propina são da responsabilidade do indivíduo.

Para obter mais informações, aceda ao sítio de [Educação Contínua](#).

Isenção de propina



A RISD fornecerá benefícios de propina para os funcionários referentes a filhos dependentes com direito que estejam matriculados em um programa de graduação de dois (2) ou quatro (4) anos, a tempo integral, na RISD ou em outra faculdade ou universidade reconhecida, por até quatro (4) anos ou oito (8) semestres; para o Programa de Arquitectura da RISD, a isenção de propina cobre cinco (5) anos ou dez (10) semestres. Para receber benefícios para que os estudantes estudem na RISD, o estudante precisa candidatar-se e ser aceite por meio do departamento de Admissões. Considere que, caso ambos os pais de um dependente com direito estejam empregados na RISD, apenas um deles pode solicitar os benefícios de propinas. Os funcionários podem solicitar a isenção de propinas para despesas incorridas após cumprirem os requisitos de tempo de serviço aplicáveis descritos abaixo.

Benefícios e elegibilidade	
RISD Isenção de propinas Funcionários a período integral	Os membros do quadro funcional da RISD que tenham acumulado três (3) anos de serviço em cargos com carga horária de trabalho de pelo menos 30 horas por semana e 1.560 horas por ano têm direito a 100% de isenção das propinas para o(s) seu(s) filho(s) dependente(s) estudar(em) na RISD.
RISD Isenção de propinas Funcionários a tempo parcial	Os membros do quadro funcional da RISD que tenham acumulado cinco (5) anos de serviço em cargos com carga horária de trabalho de pelo menos 20 horas por semana e 1.040 horas por ano têm direito a isenção de propinas no valor de US\$ 1.000 por ano para o(s) seu(s) filho(s) dependente(s) estudar(em) na RISD.
Isenção externa de propinas Funcionários a período integral	<p>O(s) filho(s) dependente(s) dos funcionários que tenha(m) pelo menos três (3) anos de serviço num cargo com carga horária de 30 horas semanais e 1.560 horas por ano tem(têm) direito a receber o reembolso das propinas num montante igual a 20% da propina anual da RISD referente ao mesmo ano lectivo.</p> <p>Os dependentes dos funcionários que tenham pelo menos sete (7) anos de serviço num cargo com carga horária de 30 horas por semana e 1.560 horas por ano têm direito a receber a isenção de propinas num montante igual a 35% da propina anual da RISD referente ao mesmo ano lectivo.</p>

Termos importantes para conhecer os programas de isenção interna e externa de propinas da RISD
<p>O(s) filho(s) dependente(s) com direito inclui(m) os dependentes legais que satisfazem as definições de dependente do IRS. Para obter mais informações, aceda ao sítio: https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/dependents</p> <p>Propina refere-se ao montante divulgado como propina e/ou taxas académicas obrigatórias numa factura discriminada, com verificação por escrito pela instituição de ensino superior externa (por exemplo, uma instituição de ensino superior que não seja a RISD). Alojamento e outras taxas especiais não estão cobertos pelas propinas.</p> <p>Matrícula a período integral refere-se ao número de créditos que cada instituição declara que o estudante precisa estudar para ser considerado estudante de graduação a período integral. Na RISD, doze (12) créditos por semestre é considerado período integral.</p>

Os estudantes dependentes que trancarem matrícula ou passarem para tempo parcial, conforme a definição da sua instituição de ensino, deixarão de ter direito a receber a isenção de propinas para esse semestre. A eventual isenção de verbas disponibilizada para esse semestre terá de ser reembolsada no mesmo montante à RISD. Para receber o benefício das propinas, o funcionário tem de apresentar o seu pedido junto aos Recursos Humanos 30 dias antes do início do primeiro semestre de cada ano lectivo.

Se um funcionário se demitir voluntariamente num semestre em que o estudante dependente recebeu benefícios de propinas, o funcionário será responsável pelo reembolso à RISD de uma parte proporcional do valor do pagamento das propinas do semestre em curso. Se o funcionário se reformar ou falecer enquanto estiver empregado junto à RISD, o dependente elegível continuará a receber a isenção de propinas se estiver matriculado num programa de dois ou quatro anos numa faculdade ou universidade reconhecida.

As instruções sobre como solicitar os benefícios de isenção de propinas podem ser consultadas [aqui](#). Em caso de dúvida, contacte benefits@risd.edu.

Outros benefícios e regalias do campus



Programa	Detalhes
Descontos em seguros pessoais para grupos	A Comparion oferece um programa abrangente que permite que todos os funcionários da RISD comprem seguros de automóvel, casa e outros produtos de seguros pessoais de alta qualidade a preços baixos para grupo, por meio de cobrança directa em endereços residenciais.
Estacionamento e transporte	A RISD dispõe de vários estacionamentos no campus. Os lugares estão disponíveis por ordem de chegada. Os funcionários da RISD também podem utilizar a sua identificação como passe de autocarro RIPTA para se deslocarem entre casa e trabalho. Para consultar outros benefícios e descontos de transporte, aceda à página sobre transporte da RISD .
Desconto na loja da RISD	Os funcionários podem ganhar um desconto de 10% em artigos comprados na risd:store com um documento de identificação válido da RISD. Alguns artigos podem ser excluídos.
Museu da RISD	Todos os funcionários têm entrada gratuita e ilimitada no Museu da RISD. Todos os funcionários também têm direito a entrada gratuita para um convidado por visita (precisa apresentar um documento de identificação da RISD). Os jovens com menos de 18 anos têm sempre entrada gratuita. A entrada dá acesso às muitas colecções, exposições rotativas e programas do museu. Aceda ao sítio risdmuseum.org para ver o calendário actual de eventos.
Instalações desportivas/ Academias da RISD e Brown University	Todos os funcionários da RISD podem utilizar gratuitamente a academia do Centro de Estudantes Catanzaro na RISD (obs.: estas instalações são geridas por estudantes e, por conseguinte, não estão disponíveis nos meses de Verão). Os funcionários da RISD e seus dependentes também podem inscrever-se para um plano de adesão a uma instalação recreativa (academia) da Brown University.
Biblioteca da RISD	Todos os funcionários da RISD têm acesso a retiradas na Fleet Library. Além das colecções de prestígio global da biblioteca, inclui o acesso a bases de dados de investigação e assinaturas do campus, tais como o New York Times e o Chronicle of Higher Education . Com uma conta na Fleet Library em situação regular, os funcionários da RISD também podem visitar e fazer retiradas na Providence Athenaeum e nas bibliotecas da Brown University . Os cônjuges/companheiros dos funcionários também têm direito a contas de retirada com acesso limitado. Saiba mais no sítio library.risd.edu .
Programa de empréstimo para computadores	Os funcionários regulares a período integral e a tempo parcial elegíveis podem solicitar um empréstimo sem juros para a compra de um computador, de periféricos e de software, até um máximo de US\$ 2.000. As informações sobre este programa podem ser encontradas na página do Gabinete da Controladoria no sítio info.risd.edu .
Tickets at Work	A Tickets at Work é uma regalia gratuita que lhe dá acesso a ofertas de 20 a 60% de desconto em filmes, hotéis, espectáculos, concertos, eventos desportivos e muito mais, em locais de todo o país. Aceda ao sítio ticketsatwork.com/tickets ou contacte a Tickets at Work pelo número 800 331-6483 para obter informações e apoio ao cliente. Código da empresa: RISDESIGN

Quando termina a minha cobertura de benefícios?



Benefício	Data de fim da cobertura	Opções de continuidade
Seguro de saúde	O último dia do mês em que termina o emprego ou a elegibilidade para benefícios A data em que um dependente deixa de ser dependente elegível O último dia do mês em que o filho dependente completa 26 anos	Pode ser continuado via COBRA
Seguro dental Seguro oftalmológico	O último dia do mês em que termina o emprego ou a elegibilidade para benefícios A data em que um dependente deixa de ser dependente elegível O último dia do ano em que o filho dependente completa 26 anos	Pode ser continuado via COBRA
Conta Poupança em Saúde (HSA)	Um funcionário deixará de receber a contribuição na HSA da RISD ou de poder contribuir por si próprio quando a sua cobertura num plano elegível à HSA terminar	As HSAs são de propriedade do beneficiário, mesmo após a cessação do seu emprego
Conta de Gastos Flexíveis com Saúde para Dependentes (DC) ou Assistência Médica (HC)	As despesas podem ser apresentadas até à última data de emprego ou de elegibilidade para benefícios	As HCFSA's podem ser mantidas via COBRA As DCFSA's não dão direito a continuação
Seguro de vida, AD&D (Morte/ Desmembramento Acidental) e Cobertura de vida opcional	A data em que termina a elegibilidade para o emprego ou para os benefícios A data em que um dependente deixa de ser dependente elegível	Pode ser convertido numa apólice pessoal
Incapacidade de curto e de longo prazo	A data em que termina a elegibilidade para o emprego ou para os benefícios	Os benefícios de incapacidade não dão direito a continuação
Assistência educacional	A data em que termina a elegibilidade para o emprego ou para os benefícios	Os benefícios de educação não dão direito a continuação
Isenção de propina	A data em que o emprego termina ou em que o funcionário transita de uma carga horária de 30 horas por semana e 1.560 horas por ano	Os benefícios de propina não dão direito a continuação

Contactos para benefícios



Dúvidas gerais relativas à elegibilidade e inscrição nos benefícios podem ser dirigidas a **benefits@risd.edu**.

Benefício	Operadora/Contacto	Telefone	Sítio/E-mail
Seguro de saúde	Blue Cross Blue Shield of Rhode Island	1-401-459-5000	www.myBCBSRI.com
Farmácia	CVS Caremark	1-800-237-2767	www.caremark.com
Seguro dental	Delta Dental	1-800-843-3582	www.deltadentalri.com
Seguro oftalmológico	Davis Vision	1-877-923-2847	www.davisvision.com
Plano 403(b)	TIAA	1-800-842-2776	www.tiaa.org
Seguro de vida / AD&D	The Standard	1-800-253-9929	www.standard.com
Incapacidade	Lincoln Financial	(Pedidos de reembolso) 1-800-713-7384 (Serviço de Atendimento ao Cliente) 1-800-210-0268	www.MyLincolnPortal.com
Cobra	Sentinel Benefits	1-888-762-6088	www.sentinelgroup.com
Pedidos de reembolso de Contas de Gastos Flexíveis (FSAs)	Sentinel Benefits	1-888-762-6088	www.sentinelgroup.com
Conta Poupança em Saúde (HSA)	London Health	1-401-435-4700 option #3	www.myBCBSRI.com Log in (Iniciar sessão) > View HSA Transactions (Ver transacções da HSA) > London Health Administrators
Programa de Assistência aos Funcionários	Coastline EAP	1-800-445-1195	www.coastlineeap.com Nome de utilizador da empresa: RISD



Este Guia de Benefícios foi elaborado a fim de fornecer aos funcionários uma visão geral das ofertas disponíveis no momento, bem como as exigências de elegibilidade e os prémios actuais referentes a cada oferta. Não se destina a estabelecer um contracto entre a RISD e os seus funcionários no que diz respeito aos benefícios. A RISD reserva-se o direito de alterar ou encerrar qualquer um dos planos descritos em qualquer altura e por qualquer motivo. Nos casos em que ocorram discrepâncias, prevalecerão os acordos do assinante, a política aplicável da RISD ou o acordo colectivo de trabalho.