

Perguntas Frequentes

1) Os empregadores de outros estados precisam cumprir a lei?

Empregadores com 25 ou mais funcionários cujo local de trabalho principal seja em Massachusetts durante o ano calendário anterior devem cumprir os requisitos de transparência salarial do Capítulo 149, Seção 105F. Empregadores com 100 ou mais funcionários cujo local de trabalho principal seja em Massachusetts também devem cumprir os requisitos de relatórios do Capítulo 149, Seção 105E.

A definição de "local principal de trabalho" é consistente com a definição concedida nas Perguntas Frequentes sobre Licença Médica Remunerada da Procuradoria-Geral e nos regulamentos correspondentes, 940 CMR 33.00.

2) Como a lei define um "empregado" para fins de determinação do número de funcionários de um empregador?

“Empregado” significa qualquer pessoa que presta serviços para um empregador mediante salário, remuneração ou outra forma de compensação e, portanto, deve ser incluída no quadro de funcionários do empregador. Isso inclui todos os funcionários em tempo integral, parcial, sazonais e temporários.

A definição de “empregado” na Lei não inclui pessoas menores de dezoito anos que prestam serviços domésticos na residência do empregador, ou pessoas que prestam serviços agrícolas, ou empregados de qualquer clube social, associação fraternal, beneficente, educacional, religiosa, científica ou literária, cujos rendimentos líquidos não sejam revertidos em benefício de qualquer indivíduo. Consulte a Lei Geral, Capítulo 149, § 1.

3) Os funcionários que trabalham remotamente e que residem em outros estados contam para o número total de funcionários de uma empresa?

Apenas os funcionários remotos que residem fora do estado, mas cujo local de trabalho principal é Massachusetts, são contabilizados no número total de funcionários de uma empresa de Massachusetts.

4) Como e quando será calculado o número de funcionários de uma empresa em Massachusetts?

Os empregadores devem calcular o número de funcionários uma vez por ano, como uma média de todos os períodos de folha de pagamento desse ano. Para isso, devem somar o número de funcionários, incluindo funcionários em tempo integral, meio período, sazonais e temporários, na folha de pagamento durante cada período de pagamento do ano e dividir pelo número de períodos de pagamento. Se o empregador tiver períodos de pagamento sem nenhum funcionário na folha de pagamento, o número de funcionários contabilizados para esse período será zero.

5) A exigência de divulgar a faixa salarial se aplica apenas a vagas de emprego em Massachusetts? E quanto às vagas que podem ser desempenhadas em qualquer lugar, incluindo Massachusetts?

O requisito da Seção 105F de divulgar a faixa salarial na publicação de uma vaga se aplica a

todos os cargos cujo local de trabalho principal seja Massachusetts. Isso inclui cargos que podem ser desempenhados remotamente para um local de trabalho em Massachusetts e trabalhadores remotos com local de trabalho principal em Massachusetts.

- 6) Como os empregadores devem lidar com a faixa salarial para cargos que recebem gorjetas ou são baseados em comissões?**

A Seção 105F define "faixa salarial" como a faixa salarial anual ou faixa de salário por hora que o Empregador em questão razoavelmente e de boa-fé espera pagar por tal cargo naquele momento. Se o salário por hora ou mensal do cargo for baseado em remuneração por produção ou comissão, então a faixa de remuneração por produção ou comissão que o empregador razoavelmente espera pagar pelo cargo deve ser incluída no anúncio de vaga.

7) Como a lei deve definir o termo "candidato"? A pessoa deve ser capaz de demonstrar um nível razoável de qualificação para o cargo?

Todas as pessoas que se candidatam a uma vaga de emprego específica são consideradas candidatas. A lei não limita a definição de "candidato" com base no nível de qualificação do indivíduo para a vaga.

8) Os empregadores que atualmente não são obrigados pela EEOC (Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego) a apresentar relatórios de igualdade de oportunidades de emprego (EEO) devem preparar e apresentar tais relatórios à Comunidade?

Apenas os empregadores que são obrigados pela EEOC (Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego) a apresentar relatórios de igualdade de oportunidades de emprego (EEO) devem enviar esses relatórios ao governo estadual de Massachusetts.

9) Existe a obrigação de compartilhar a faixa salarial com um funcionário que já ocupa o cargo ou apenas se houver uma vaga para essa função?

A lei exige que um empregador abrangido por esta legislação, ou seu representante, forneça a faixa salarial para um cargo específico a um funcionário que o ocupe, mediante solicitação, mesmo que não haja vaga disponível para essa função.

10) Os empregadores que atualmente não precisam apresentar relatórios de igualdade de oportunidades de emprego (EEO) à EEOC (Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego) estão sujeitos aos requisitos de relatórios previstos na seção 105E?

Somente os empregadores que são obrigados a apresentar os seguintes relatórios à EEOC (Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego) também serão obrigados a apresentá-los ao governo estadual de Massachusetts, de acordo com o cronograma descrito abaixo:

Empregadores que apresentarem:	É obrigatório apresentar o Relatório EEO ao Secretário de Estado:	Até:	Começando no ano:
EEO-1	Anualmente	Fevereiro 1	2025
EEO-3	Anos ímpares	Fevereiro 1	2025
EEO-4	Anos pares	Fevereiro 1	2026
EEO-5	Anos ímpares	Fevereiro 1	2025

11) Como os empregadores apresentam seus relatórios de igualdade de oportunidades de emprego (EEO) ao Secretário do Estado de Massachusetts?

Os empregadores podem enviar seus relatórios de igualdade de oportunidades de

emprego (EEO) no prazo estipulado, através do link:

<https://www.sec.state.ma.us/divisions/corporations/eo-data-reports.htm>.

12) Existem alguns parâmetros que definem o que constitui uma "faixa salarial"?

Ao indicar o salário anual mínimo e máximo ou o valor mínimo e máximo pago por hora para uma vaga, a faixa salarial pode abranger desde o salário anual ou valor por hora mais baixo até o mais alto que o empregador, de forma razoável e de boa-fé, acredita que pagaria no momento da publicação do anúncio para a vaga, promoção ou oportunidade de transferência anunciada.

13) E se um funcionário ou candidato a emprego acreditar que seus direitos foram violados?

Incentivamos você a apresentar uma denúncia à Divisão de Trabalho Justo do Procuradoria-Geral. Você pode encontrar mais informações em <https://www.mass.gov/how-to/file-a-workplace-complaint>.