

Copa do Mundo FIFA Boston 2026



Empreiteiros e Fornecedores Cumprimento das Leis de Salários e Horários de Trabalho de Massachusetts

A Procuradora-Geral de Massachusetts, Andrea Joy Campbell, dá as boas-vindas à Copa do Mundo da FIFA ao nosso Estado. Se é uma empresa ou pessoa física que emprega trabalhadores no nosso Estado, há informações que deve tomar conhecimento para que possa garantir o cumprimento da nossa legislação. O incumprimento destas leis pode resultar em sanções civis significativas ou em medidas de execução penal.

Segue-se um resumo de algumas das leis aplicáveis a empregadores no Estado de Massachusetts.¹ Esta lista não é uma lista completa. Mais informações podem ser encontradas em <http://www.mass.gov/ago/fairlabor>.

As leis abaixo referidas aplicam-se a todos os trabalhadores, independentemente de seu status imigratório.

CLASSIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES: Presume-se que todos os trabalhadores em Massachusetts sejam considerados empregados. Para que um indivíduo seja considerado um prestador de serviços independente, deve: estar livre de controle e direcionamento, prestar serviços fora da atividade habitual do empregador e exercer uma atividade, profissão ou negócio independente da mesma natureza. See M.G.L. c. 149, § 148B.

SALÁRIO MÍNIMO: O salário mínimo em Massachusetts é de 15 dólares por hora. Ver M.G.L. c. 151, § 1 e 454 CMR 27.02.

HORAS EXTRAS: Salvo raras exceções, os trabalhadores devem receber 1,5 vezes o seu salário horário por cada hora trabalhada além das 40 horas semanais. Ver M.G.L. c. 151, § 1A e § 1B; 454 CMR 27.03(3).

TRABALHADORES TEMPORÁRIOS: Os trabalhadores contratados através de agências de trabalho temporário estão protegidos por estas leis e beneficiam de proteções adicionais por parte dos seus empregadores. Ver M.G.L. c. 149, § 159C e 454 CMR 24.00.

TRABALHO FORÇADO/TRÁFICO DE MÃO-DE-OBRA: Os empregadores não podem reter ou destruir documentos ou bens dos trabalhadores, incluindo passaportes ou documentos de imigração, nem forçar alguém a aceitar ou manter um emprego através de ameaças, coação ou violência. Trata-se de um crime em Massachusetts. Quem obrigar outra pessoa a trabalhar nestas condições — ou beneficiar desse trabalho — pode enfrentar pena de prisão e multas. Empresas envolvidas em tráfico laboral podem ser multadas até um milhão de dólares. Ver M.G.L. c. 265, § 49 e § 51.

TRABALHO INFANTIL: A legislação limita o número de horas que menores de 18 anos podem trabalhar, bem como os tipos de trabalho permitidos. Os empregadores devem possuir autorizações de trabalho para todos os trabalhadores menores de 18 anos. Em Massachusetts, crianças com menos de 14 anos não podem trabalhar, salvo em situações muito específicas.

Ver www.mass.gov/ago/youthemployment See M.G.L. c. 149, §§ 56-105.

¹ A competência do Procurador-Geral para emitir pareceres jurídicos formais estende-se apenas a funcionários públicos, procuradores distritais e órgãos e comissões do Poder Legislativo. G.L. c. 12, §§ 3, 6 e 9. Por conseguinte, as informações aqui contidas não devem ser interpretadas como um parecer jurídico do Procurador-Geral e são fornecidas apenas para fins informativos



GORJETAS: A taxa base de serviço em Massachusetts é de 6,75 dólares por hora. As gorjetas médias por hora, somadas à remuneração base, devem totalizar pelo menos o salário mínimo de 15 dólares por hora em cada turno. Empregadores, proprietários e trabalhadores com funções de gestão não podem participar na divisão de gorjetas. Esta prática é permitida apenas entre garçons, bartenders e outros trabalhadores de atendimento. Ver M.G.L. c. 149 § 152A and M.G.L. c. 151, § 7 and 454 CMR 27.03(2).

PAGAMENTO PONTUAL: Um trabalhador deve ser remunerado por todo o tempo dedicado a tarefas relacionadas com o trabalho, por todo o tempo em que tenha de permanecer nas instalações do empregador e pelo trabalho realizado antes ou depois do turno normal para concluir a tarefa. Todas as pausas e períodos de descanso durante os quais o trabalhador se encontra em serviço devem ser remunerados, a menos que o trabalhador tenha liberdade para sair das instalações do empregador e esteja totalmente dispensado de todas as suas funções laborais.

Se um trabalhador for despedido, o empregador deve pagar todos os salários devidos na data da demissão. Os empregadores devem manter registos dos salários pagos e das horas trabalhadas bem como fornecer holerites aos trabalhadores juntamente com os seus salários. Ver M.G.L. c. 149, § 148; 454 CMR 27.02.

PAUSAS PARA REFEIÇÕES: Os trabalhadores não podem trabalhar mais de seis horas consecutivas sem uma pausa mínima de 30 minutos. Durante esse período, devem estar totalmente dispensados de funções e livres para sair das instalações. Ver M.G.L. c. 149, §§ 100 e 101.

HOLERITES: Todos os trabalhadores devem receber, sem qualquer custo, juntamente com o seu salário, um recibo que indique o nome do empregador e do trabalhador, a data de pagamento (mês, dia e ano), o número de horas trabalhadas durante o período de pagamento, a remuneração por hora e todas as deduções ou aumentos efetuados durante o período de pagamento. Ver M.G.L. c. 149, § 148.

REGISTROS DE FOLHA DE PAGAMENTO: Os registos de folha de pagamento devem incluir o nome do funcionário, endereço, o cargo/função, o montante pago em cada período de pagamento e as horas trabalhadas (por dia e por semana). Os empregadores devem conservar os registos de folhas de pagamento durante 3 anos. Os empregados têm o direito de consultar seus próprios registos de folha de pagamento em horários e locais razoáveis. Ver M.G.L. c. 151, § 15.

PAGAMENTO POR APRESENTAÇÃO AO TRABALHO: Na maioria dos casos, se um trabalhador estiver escalado para trabalhar 3 ou mais horas e se apresentar ao trabalho pontualmente, mas não lhe forem atribuídas essas horas, deve receber pelo menos o pagamento por 3 horas a uma taxa não inferior ao salário mínimo. Ver 454 CMR 27.04(1).

RETALIAÇÃO: Os empregadores não devem retaliar os trabalhadores que tentem exercer seus direitos nos termos da lei de Massachusetts. A retaliação inclui a demissão, o contato com as autoridades de imigração ou qualquer outra forma de punição ou ameaça a um funcionário. A retaliação constitui uma infração penal ou civil distinta, somando-se a quaisquer outras violações relativas a salários e horas de trabalho que possam ocorrer. Ver M.G.L. c. 151, § 19, and M.G.L. c. 149, § 148A.

OS FUNCIONÁRIOS TÊM O DIREITO DE PROCESSAR: Os funcionários têm o direito de processar seu empregador pela maioria das violações das leis trabalhistas relativas a salários e horas de trabalho. Os funcionários podem processar individualmente ou em grupo, caso tenham queixas semelhantes. Os funcionários que vencerem a ação receberão salários atrasados, indenização tripla, honorários advocatícios e custas judiciais. Ver M.G.L. c. 149, § 150; M.G.L. c. 151, § 1B e § 20.

A Divisão de Trabalho Justo da Procuradoria-Geral é responsável pela aplicação das leis estaduais relativas a salários e horários de trabalho. Se tiver dúvidas sobre estas leis, contacte a Linha Direta do Trabalho Justo no número (617) 727-3465, de segunda a sexta-feira, das 10h00 às 16h00.

