

Leis de Remuneração e Horário de Trabalho de Massachusetts

O salário mínimo é de
\$15.00 USD.



Linha de Emprego Justo
(617) 727-3465
TTY (617) 727-4765




www.mass.gov/ago/fairlabor



Escritório da
Procuradora Geral
de Massachusetts,
Andrea Joy Campbell

Aviso em local de trabalho: a lei estadual requer que todo o empregador afixe este aviso no local de trabalho onde possa ser facilmente lido. M.G.L. Capítulo 151, Seção 16; 454 C.M.R. 27.01(1)

Salário Mínimo
M.G.L. Capítulo 151, Seções 1, 2, 2A e 7

A partir de 1º de janeiro de 2023, o salário mínimo em Massachusetts é de US\$ 15/hora.Em Massachusetts, todos os trabalhadores são considerados empregados. O salário mínimo se aplica a **todos** os trabalhadores, exceto:

- Trabalhadores rurais (\$8.00 por hora é o salário mínimo para a maior parte dos agricultores empregados),
- Membros de uma ordem religiosa,
- Trabalhadores sendo treinados por determinadas organizações educacionais, sem fins lucrativos, ou organizações religiosas, e
- vendedores externos

Corjetas
M.G.L. Capítulo 149, Seção 152A; M.G.L. Capítulo 151, Seção 7

A partir de 1º de janeiro de 2023, a taxa de serviço em Massachusetts é de US\$ 6,75/hora. A "taxa de serviço" horária se aplica a trabalhadores que ofereçam serviços aos clientes, e que recebam mais de \$20 ao mês em gorjetas.

As gorjetas médias por hora, mais a taxa de serviço de hora em hora paga ao trabalhador devem adicionar até o salário mínimo por cada turno. Gerentes, supervisores e proprietários nunca podem receber qualquer parte das gorjetas de seus empregados.

Gorjetas e taxas de serviço listados em uma conta devem ser pagas apenas a garçons, bartenders e funcionários de serviço.

Empregadores, proprietários e funcionários com responsabilidades gerenciais ou de supervisão em um determinado dia nunca devem participar na divisão ou aceitar nenhuma das gorjetas.

Hora Extra
M.G.L. Capítulo 151 , Seções 1A e 1B

Geralmente, os empregados que trabalharem mais de 40 horas em uma semana devem receber hora extra. O pagamento da hora extra é de ao menos 1.5 x o valor do salário normal por hora acima de 40 horas trabalhadas em uma semana.

Para empregados que recebam a "taxa de serviço," o valor da hora extra é de 1.5 x o salário mínimo base, *não* a taxa de serviço.

Exceção: De acordo com a lei estadual, alguns empregos e locais de trabalho são isentos de hora extra. Para obter uma lista completa de isenções da hora extra, visite a página www.mass.gov/ago/fairlabor ou ligue para a Divisão de Emprego Justo da Procuradoria Geral pelo número (617) 727-3465.

Pagamento de Salário
M.G.L. Capítulo 149, Seção 148; 454 C.M.R. 27.02

A legislação determina quando e como os trabalhadores devem ser pagos. O pagamento de um empregado (ou seu salário) inclui a remuneração de todas as horas trabalhadas, incluindo gorjetas, pagamento de férias, pagamento prometido por folga, e comissões que sejam determinadas e devidas.

Empregados pagos por hora devem ser pagos a cada semana ou quinzena. A data limite para o pagamento é de 6 ou 7 dias após o período de referência, dependendo de quantos dias tiverem sido trabalhados pelo empregado durante a semana.

Empregados que se *demitirem* devem receber o total devido no dia de pagamento regular seguinte, ou até o sábado seguinte à demissão (se não houver dia de pagamento regular). Empregados *despedidos* ou *demitidos* devem receber o total devido em seu último dia de trabalho.

Informação em Contra-Cheque
M.G.L. Capítulo 149, Seção 148

Todos os empregados devem receber um extrato, sem custo, com seu pagamento. O extrato deve incluir os nomes do empregador e do empregado, a data do pagamento (mês, dia e ano), o número de horas trabalhadas durante o período ao qual se refira, o valor pago por hora e todas as deduções ou acréscimos feitos durante o período de pagamento.

Deduções ao Pagamento
M.G.L. Capítulo 149, Seção 148; 454 CMR 27.05

O empregador não pode deduzir valores do pagamento do funcionário a menos quando permitido por lei (tal qual as leis do imposto de renda estadual e federal), ou caso o empregado tenha pedido uma dedução para seu próprio benefício (como o de depositar o dinheiro em uma conta bancária de poupança do empregado).

O empregador não pode tirar dinheiro do pagamento do empregado por custos normais de operação (por exemplo: suprimentos, materiais ou ferramentas necessários ao trabalho do empregado). O empregador que requerer a compra ou aluguel de um uniforme pelo empregado deve reembolsar estes custos.

A lei também limita quando e quanto dinheiro pode ser deduzido do pagamento do empregado para o pagamento de alojamento e refeições fornecidos pelo empregador ao empregado.

Horas Trabalhadas
454 C.M.R. 27.02

Horas trabalhadas ou o "tempo de serviço" inclui todo o tempo que um empregado deva estar de serviço no local de trabalho do empregador ou em outro local, e também aquele que trabalhe tanto antes quanto depois do período normal para completar seu trabalho.

Horário de Refeições
M.G.L. Capítulo 149, Seções 100 y 101

A maior parte dos empregados que trabalhem mais de 6 horas devem ter uma pausa de 30 minutos para a refeição. Durante o horário de refeição, o empregado deve estar livre de todas as atribuições e livre para deixar o local de trabalho. Se, a pedido do empregador, um(a) empregado/a concordar em trabalhar ou permanecer no local de trabalho, ele/a deverá receber o pagamento correspondente.

Registros de Folha de Pagamento
M.G.L. Capítulo 151, Seção 15

Os registros de folha de pagamento devem incluir nome do empregado, endereço, trabalho/ocupação, quantia paga por período de pagamento e horas trabalhadas (por dia e semana).

O empregador deve manter registros de folha de pagamento por 3 anos. O empregado tem o direito de verificar seus próprios registros em local e horário convenientes.

Empregados têm o Direito de Processar
M.G.L. Capítulo 149, Seção 150; M.G.L. Capítulo 151, Seções 1B e 20

O empregado tem o direito de processar o empregador pela maioria das violações das leis de remuneração e horário de trabalho. Os empregados podem processar individualmente ou em grupo, se as queixas forem semelhantes. Empregados que obtiverem vitória na justiça receberão compensação retroativa, danos triplos e custas de advogado e da corte.

Importante! Há prazos estritos para o início de uma ação. Na maioria das vezes, o prazo limite é de 3 anos após a violação.

Empregadores Não Podem Retaliar
M.G.L. Capítulo 149, Seção 148A; M.G.L. Capítulo 151, Seção 19

As leis explicadas neste pôster se aplicam a todos os trabalhadores, independentemente da condição de imigração, inclusive trabalhadores não documentados. Se um empregador delatar ou ameaçar delatar um trabalhador às autoridades de imigração por reclamação relativa a uma violação de direitos, o empregador pode ser processado e/ou estar sujeito a penalização civil.

Empregados Menores de 18 Anos – Trabalho Infantil
M.G.L. Capítulo 149, Seções 56 –105

Todos os empregadores em Massachusetts devem seguir as leis estaduais e federais para empregados menores de 18 anos (menores). Estas leis lidam com quando, onde e por quanto tempo o menor pode trabalhar. Elas também tratam dos tipos de trabalho e tarefas que NÃO podem ser executados por menores.

Licenças de Trabalho Exigidas - A maior parte dos trabalhadores menores de 18 anos deve obter uma licença de trabalho. O empregador deve manter arquivadas as licenças de seus trabalhadores menores no local de trabalho. Para obter uma licença de trabalho, o menor deve se inscrever com o superintendente do distrito escolar onde se situar a escola que frequente. Para saber mais sobre a obtenção da licença de trabalho, contate o Departamento de Normas no Trabalho (Department of Labor Standards) pelo telefone (617) 626-6975, ou pela página www.mass.gov/dols.

Trabalhos & Tarefas Perigosos Proibidos para Menores		
Idade	Não devem:	
16 & 17	- Guiar a maior parte dos veículos a motor ou empilhadeiras - Executar um trabalho que requeira o uso de armas de fogo - Usar, limpar ou reparar determinados tipos de máquinas elétricas	- Servir, vender ou lidar com bebidas alcoólicas - Trabalhar a 30 pés (cerca de 9 metros) do solo ou mais
14 & 15	- Cozinhar (exceto em grelhas elétricas ou a gás sem chamas abertas), operar fritadeiras, rotisseries, assadeiras NIECO, ou painéis de pressão - Operar, limpar ou reparar cortadores elétricos de alimentos, bem como moedores, processadores, misturadores, etc.	- Trabalhar em refrigeradores ou frigoríficos - Efetuar quaisquer atividades relacionadas ao cozimento em forno ou panificação. - Trabalhar dentro ou perto de fábricas, construções, instalações de manufatura, locais de trabalho mecanizados, garagens, túneis, ou demais locais de trabalho de risco
14-	Menores de 14 anos não podem trabalhar em Massachusetts, salvo poucas exceções.	
Estes são apenas alguns exemplos de tarefas proibidas sob as leis estaduais e federais. Para obter uma lista completa de trabalhos proibidos para menores, contate a Divisão de Emprego Justo da Procuradoria Geral: (617) 727-3465 • www.mass.gov/ago/youthemployment . Ou contate o Departamento de Trabalho dos E.U.A.: (617) 624-6700 • www.youth.dol.gov		

Restrições de Tempo e Horário para Menores		
Idade	Não devem trabalhar	Em qualquer horário:
16 & 17	À noite , das 22h00 às 6h00 (ou depois das 22h15, se o empregador parar de servir os clientes às 22h00) <i>Exceção:</i> Em noites que não precederem dias letivos, é permitido ao menor trabalhar até as 23h30 ou 0h00 em restaurante ou pista de corrida.	- Mais de 9 horas por dia - Mais de 48 horas por semana - Mais de 6 dias por semana
14 & 15	À noite , das 19h00 às 7h00 - Exceção: No Verão (1o. de Julho – Dia do Trabalho), podem trabalhar até as 21h00. Durante o Ano Letivo:* - Durante o horário escolar - Mais de 3 horas em qualquer dia de aula - Mais de 18 horas em uma semana - Mais de 8 horas em um fim de semana ou feriado	Quando não houver aula: - Mais de 8 horas por dia - Mais de 40 horas por semana - Mais de 6 dias por semana

**Exceção:* No caso de treinamento ou de experiência aprovados pela escola, os alunos podem receber a permissão para trabalhar durante o horário escolar, até 23 horas por semana.

Supervisão Adulta Obrigatória Após as 20h00 – Após as 20h00, todos os menores devem ser supervisionados diretamente por um adulto presente e acessível no local de trabalho.
Exceção: A **supervisão adulta não é exigida para menores que trabalhem em quiosque ou balcão na área comum em espaço fechado de um shopping center que possua segurança a partir das 20h00 até o horário de fechamento.**

 **Contate a Divisão de Emprego Justo da Procuradoria Geral: (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor**

Rev. 02/2023