



MAURA HEALEY
ATTORNEY GENERAL

The Commonwealth of Massachusetts

Gabinete da Procuradoria Geral

Aviso de Direitos Para Empregados Domésticos

Declaração de Direitos de Empregados Domésticos, M.G.L. Capítulo 149, Seção 190

Empregadores: Vocês **devem** avisar os empregados domésticos contratados por vocês sobre a *Declaração de Direitos*. Você pode usar esta notificação para esse propósito.

Direitos Legais dos Empregados Domésticos

Quando você começa a trabalhar como empregado doméstico o seu empregador **deve** lhe fornecer informação por escrito sobre os seus direitos legais. Leia abaixo para saber mais sobre os seus direitos.

Este aviso também está disponível em espanhol e português no www.mass.gov/ago/dw.

Dúvidas? Contate a Divisão de Justiça do Trabalho da Procuradoria Geral por telefone (617) 727-3465 ou (617) 727-4765 TTY

Quem deve receber este aviso?

Um aviso sobre os direitos estaduais e federais no local de trabalho deve ser dado para qualquer trabalhador que forneça serviços domésticos numa casa, tais como:

- Empregada(o),
- Faxina,
- Babá,
- Cozinheira,
- Governanta/Mordomo, ou
- Cuidados de pessoas idosas ou doentes.

As seguintes categoria não precisam receber este aviso:

- Babás que normalmente trabalham menos do que 16 horas por semana, ou
- Atendentes de cuidados pessoais (PCAs).
- Empregados de agências de recrutamento, de pessoal ou de emprego licenciadas ou registradas conforme M.G.L. c. 140.

Quem é o Seu Empregador?

Em geral o seu empregador é a pessoa ou empresa que o contratou. Por exemplo, se alguém o contratou para trabalhar em sua casa, aquela pessoa é o seu empregador. Se mais de uma família se juntar para compartilhar os seus serviços de babá, nesse caso ambas as famílias serão os seus empregadores.

Se você trabalha para uma empresa, tal como um serviço de limpeza, fazendo trabalho doméstico nas casas de outras pessoas, nesse caso a empresa é que será o seu empregador.

Contrato por Escrito

Se você trabalha 16 ou mais horas por semana, o seu empregador deverá lhe dar um contrato **por escrito** que inclua informações sobre:

Pagamento de horas normais e de hora extra

Incrementos ou aumentos salariais baseados para funções ou habilidades adicionais

Horário de trabalho e tarefas de trabalho

Períodos de descanso, licença por doença, feriados, férias, dias pessoais

Quaisquer outros benefícios

Cobranças ou deduções do pagamento

Qualificação para seguro por acidentes de trabalho

Processo para apresentação e resolução de queixas

Aviso de demissão do seu empregador

Por que e quando o empregador entrará em seus aposentos (empregados vivendo no local de trabalho)

O que é "justa causa" para a demissão (empregados morando onde trabalham)

Este contrato deve estar escrito numa linguagem que você entenda, e deve ser assinado por você e por seu empregador. Você deverá receber uma cópia deste contrato antes que você comece a trabalhar. Você pode usar o modelo de Contrato de Trabalho da Procuradoria Geral. Ele está disponível no: www.mass.gov/ago/dw.

Registro da Folha de Pagamento de Ponto

Exige-se que o seu empregador mantenha **registros da folha de pagamento**, que incluem quanto você trabalhou a cada dia e a cada semana, quanto você recebeu e que deduções foram feitas no seu pagamento. Os empregados devem manter esses registros de folha de pagamento por 3 anos. Você tem o direito de ver o seu próprio registro da folha de pagamento numa hora e local razoáveis.

Você deve receber um **contracheque** com o seu pagamento que exiba o número de horas trabalhadas por dia, o seu salário por hora e quaisquer deduções ou adições ao seu pagamento. O seu contracheque pode ser impresso ou eletrônico.

Se você trabalha 16 ou mais horas por semana, o seu empregador deve lhe fornecer, pelo menos a cada duas semanas, a **tabela de horas trabalhadas** que mostre o número de horas trabalhadas a cada dia. A tabela de horas trabalhadas deve ser assinada ou ter um aceite dado por você e o seu empregador.

Se você não concorda com as horas listadas e não consegue chegar a um acordo com o seu empregador você tem o direito de fazer uma anotação do número de horas que você acredita ter trabalhado. Assinar a tabela de horas trabalhadas não significa que você não possa reivindicar mais tarde quaisquer salários adicionais devidos. Seu empregador não pode reter o seu salário se você não assinar a tabela de horas trabalhadas.

Avaliações de Trabalho

Você tem o direito de pedir ao seu empregador uma avaliação por escrito do seu trabalho:

- 3 meses depois de começar a trabalhar, e
- Após isso, uma vez por ano.

Se você não concorda com alguma coisa que o seu empregador escreveu no formulário, você pode pedir a ele/ela que mude para algo que vocês dois estejam de acordo.

Se vocês não conseguirem chegar a um acordo você pode escrever uma carta ao seu empregador explicando o seu ponto de vista. Esta carta deve ser dada para qualquer pessoa que receba uma cópia da sua avaliação de trabalho.

Salário

Você deve receber **pelo menos** o salário mínimo estadual. O salário mínimo é de US\$ 10,00 por hora em 2016. Começando em 1 de janeiro de 2017 os trabalhadores **devem** ganhar pelo menos **US\$ 11,00** por hora.

Você deve receber por todas as suas horas trabalhadas. Isto inclui todo o tempo que você é obrigado a estar em algum lugar ou fazendo algum trabalho para o seu empregador.

Empregadores devem pagar hora extra para empregados que trabalhem mais do que 40 horas numa semana. O pagamento da hora extra deve ser pelo menos 1,5 vezes o valor da remuneração normal para cada hora acima de 40 horas.

O empregador deve lhe pagar em dia, normalmente 6 dias após o final do período de pagamento. Se você perder o emprego, o seu empregador deve lhe pagar por todas as horas trabalhadas e pagá-lo imediatamente por qualquer período de férias não usadas – no mesmo dia ou no próximo dia normal de pagamento.

Períodos de Descanso

Durante o período de descanso você deve estar livre de todas as atividades de trabalho, e ser permitido a deixar do local de trabalho. Seus períodos de descanso podem ser remunerados ou não. (Geralmente pausas de menos do que 20 minutos são pagas). Você e o seu empregador devem ter um acordo sobre isso quando você for contratado. Você pode *optar* por trabalhar, caso deseje. Se esse for o caso, você **tem** que ser pago pelo período de descanso.

Se você trabalha **6** ou mais horas em um dia você tem o direito a **30 minutos** para uma refeição ou descanso a cada dia de trabalho.

Se você trabalha **40** ou mais horas por semana você deve ter pelo menos **1 dia inteiro** (24 horas) de folga a cada semana, e **2 dias inteiros** (48 horas) de folga por mês. Você pode abrir mão desse período de descanso através de um acordo por escrito com o seu empregador, escrito numa linguagem que você compreenda.

Se você é **obrigado a estar de plantão por 24 horas ou mais**, você e o seu empregador podem concordar que alguns períodos para refeições, descanso e sono **de até 8 horas** não serão contados como horas de trabalho pagas.

Se você estiver de serviço por **menos do que 24 horas**, o seu empregador **deve** pagá-lo por todas as suas refeições, descanso e períodos de sono, a menos que você não tenha tarefas de trabalho a realizar e esteja autorizado a sair durante esses períodos.

Horas Pré-pagas

Se o seu empregador lhe pré-paga mas não lhe der horas de trabalho suficientes para cobrir o valor dentro daquele período de salário já pago, o seu empregador não deverá fazer com que você pague de volta qualquer parte do seu salário, ou deduzir

aquele salário de qualquer período futuro.

Você e o seu empregador podem concordar que você irá “compensar” aquele número de horas numa data posterior (“banco de horas”). Isto é permitido para até 24 horas de tempo acumulado no banco de horas, mas somente se você concordou com isto por escrito, numa linguagem que você compreenda. Se você trabalha mais do que 40 horas numa semana, incluindo horas suas que estão no banco de horas, nesse caso você deverá ser pago 1,5 x qualquer número de horas que ultrapasse 40.

Deduções Salariais

Empregadores não tem permissão de fazer deduções do salário de um empregado a menos que a lei o permita, ou que o empregado tenha solicitado pela dedução em seu próprio benefício..

Exemplos de deduções obrigatórias e permitidas

- Imposto estadual ou federal retido na fonte,
- Social Security e Desemprego,
- Retenção de salário, tal como pensão alimentícia de criança, para seguro saúde

Exemplos de deduções com as quais o empregado pode concordar

- Contribuições para uma conta de poupança ou aposentadoria do empregado
- A porção de seguro saúde paga pelo empregado
- Alimentos e bebidas – Um empregador somente poderá descontar os custos de alimentação e bebidas do salário do empregado se este optar voluntariamente por isso, e se for permitido que o mesmo possa armazenar, preparar, comer e beber os alimentos que ela/ele prefere.

O empregador não poderá cobrar mais do que US\$ 1,50 por café da manhã e US\$ 2,25 por o almoço ou jantar, e a dedução não deve ser maior do que o custo real.

- Moradia – Um empregador **não deve** deduzir o custo do seu aposento (moradia) se ela/ele exige que você more naquele lugar. Um empregador pode deduzir o custo do seu aposento (moradia) somente se **você escolher morar ali e a sua moradia está em conformidade com os códigos padrão de saúde locais e estaduais relacionados a aquecimento, água e luz.**

O empregador não deve cobrar mais do que: US\$ 35 por semana para um quarto com uma pessoa; US\$30 por semana para um quarto com 2 pessoas; ou US\$25 por semana para um quarto com 3 ou mais pessoas.

Não são permitidas deduções para alimentação, bebidas ou moradia sem a sua permissão por escrito numa linguagem que você compreenda.

Benefícios Públicos

Social Security e Impostos de Renda

Quando empregados ganham mais do que US\$ 1.900,00 por ano, o empregador deve deduzir dinheiro do seu contracheque e mandar esse valor para o governo a fim de financiar certos programas estaduais e federais.

Estas deduções para impostos contam como créditos para benefícios de aposentadoria e invalidez.

Para questões sobre como isso funciona contate a administração do Social Security: **800-772-1213** – www.ssa.gov.

Seguro Desemprego

Empregados que perdem o emprego mas que podem trabalhar e estão disponíveis e buscando emprego podem qualificar-se para o seguro desemprego.

Para saber se você se qualifica contate o Departamento de Assistência ao Desempregado: 617-626-6800 – www.mass.gov/dua.

Licença por Doença, Férias e Outras Licenças

Licença por Doença

Você tem o direito de adquirir 1 hora de licença por doença para cada 30 horas de trabalho. Você pode adquirir e tirar até 40 horas de licença por doença por ano. Você deve poder usar a sua licença por doença 3 meses (90 dias) após o seu primeiro dia de trabalho.

Você pode usar licença por doença já acumulada se você ou seu filho(a), cônjuge, pais ou pais do seu cônjuge estão **doentes** ou **feridos**, ou tem uma **consulta médica de rotina**. Você também pode usar licença por doença para si ou para seu filho/filha para lidar com violência doméstica. Obtenha maiores informações no www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Férias e Dias Pessoais

Você e o seu empregador podem fazer um acordo sobre as suas férias e dias pessoais, e se esses dias serão remunerados ou não.

Importante! Se o seu empregador concordar com férias pagas, você deverá ser pago por quaisquer período de férias *não utilizados* que você tenha adquirido no fim do seu trabalho. Obtenha maiores informações sobre férias no www.mass.gov/fairlabor.

Licença Parental

Você pode tirar até **8 semanas** de licença sem vencimento com estabilidade de emprego para o nascimento ou a adoção de uma criança. Você deve dar ao empregador pelo menos 2 semanas de aviso sobre as datas em que a licença terá início e irá terminar. Se o seu empregador não permitir que você tire essa licença ou discriminar contra você por gravidez ou uma nova criança, você pode contatar a Comissão Contra Discriminação de Massachusetts pelo **617-994-6000** ou www.mass.gov/mcad/maternity1.html. Se um empregador tem **50 ou mais empregados**, você pode ter direito a outros tipos de licença, incluindo:

Tipo de Licença	Cobre Quem e o Quê	Contato
Licença por Violência Doméstica	Você ou um membro da família relacionado à violência doméstica	Gabinete do Procurador Geral de MA, 617-727-3465, www.mass.gov/ago
Lei da Licença para Pequenas Necessidades	Você, para cuidar de algumas obrigações familiares	Gabinete do Procurador Geral de MA, 617-727-3465, www.mass.gov/ago
Lei da Licença por Família e Médica (FMLA)	Você, licença sem vencimento com estabilidade de emprego por algumas razões familiares ou médicas	Dep. do Trabalho dos U.S.A, 617-624-6700, www.dol.gov/whd

Telefone e Internet – Empregados que moram no local de trabalho

Empregadores que tem serviço de telefone e internet devem lhe fornecer acesso gratuito e razoável a esses serviços. Se eles não tiverem serviços de telefone e internet eles devem permitir que você tenha oportunidades razoáveis de acesso por sua conta a esses serviços em outros lugares.

Privacidade e Liberdade para Ir e Vir

Você tem direito à privacidade, mesmo que você resida na casa do seu empregador.

O seu empregador não deve:

- Monitorar ou gravar o seu espaço pessoal de morar e dormir, ou o seu banheiro, atividades de vestir ou despir-se
- Limitar, interferir, monitorar ou gravar as suas comunicações pessoais
- Tomar, destruir, esconder ou manter o seu passaporte ou quaisquer de seus documentos ou pertences
- Obriga-lo a trabalhar através de:
 - Molestando-o, restringindo-o, causando ou ameaçando causar prejuízo financeiro, ou
 - Abusando da lei ou do processo legal, subornando-o ou usando outros métodos ilegais.

Ferimentos no Trabalho

Se você ferir-se enquanto estiver trabalhando você pode ter direito a benefícios por acidente de trabalho. Mesmo que o empregador não tenha seguro para acidentes de trabalho, empregados que percam mais do que 5 dias de trabalho devido a ferimento ou doença relacionado ao trabalho podem ter direito à compensação por cuidados médicos e perdas salariais.

Para maiores informações contate o Departamento de Acidentes Industriais: 617-727-4900 – www.mass.gov/dia.

Trabalhadores Imigrantes Estão Protegidos

As leis estaduais que protegem trabalhadores aplicam-se a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores imigrantes em situação irregular.

Atenção! Um empregador que delata um empregado às autoridades de imigração por que este empregado queixou-se contra uma violação de seus direitos legais de salário e horas trabalhadas e outros direitos pode ser acusado de um crime. ([M.G.L. c. 149, §§ 27C & 148A](#); [M.G.L. c. 151 § 19\(1\) & \(5\)](#))

Trabalhadores imigrantes com autorização que trabalham para um empregador com pelo menos 3 outros empregados são protegidos contra discriminação baseada na sua condição de imigração. Para maiores informações contate o Departamento de Justiça dos EUA: 800-255-7688 – www.justice.gov/crt/about/osc/.

Empregadores Não Devem Discriminar

Um empregador não pode discriminar contra você baseado em sua raça, cor, crença religiosa, nacionalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, informação genética, ascendência, idade ou deficiência, ou por algumas outras razões. Discriminação de sexo inclui assédio sexual e discriminação por gravidez. Você também tem proteções contra assédio sexual baseado em orientação sexual, identidade de gênero, raça, cor, idade, religião, nacionalidade ou deficiência. É ilegal que o seu empregador faça retaliações contra você por ter se queixado contra práticas que você acredita que sejam discriminatórias.

Para maiores informações contate a Divisão de Direitos Civis da Procuradoria Geral: (617) 963-2917, ou a Comissão Contra Discriminação de Massachusetts: 617-994-6000.

Demissão – Empregados que Vivem no Local de Trabalho

Se você mora na casa do seu empregador ou em algum outro lugar que o seu empregador determine, você tem certos direitos adicionais se for despedido ou demitido.

A menos que você seja despedido por justa causa, o seu empregador deve lhe dar:

- Aviso por escrito; e
- Pelo menos 30 dias de moradia onde você está ou numa moradia equivalente **OU** indenização rescisória igual a remuneração média de 2 semanas de salário. Se o empregador optar por fornecer moradia num outro local ou indenização rescisória você tem que ter no mínimo 24 horas para mudar-se.

Se o empregador despede você por justa causa, ela/ele deve lhe dar:

- Aviso prévio por escrito; e
- Uma oportunidade razoável de pelo menos 48 horas para mudar-se.

Se o empregador faz, de boa fé, uma declaração por escrito dizendo que você fez algo que causou prejuízo ao empregador ou a família dela/dele ou casa, o empregador pode:

- Terminar imediatamente o seu emprego, e
- Não lhe dar nenhum dinheiro ou tempo para você encontrar uma nova moradia.

Importante! Independente da razão da sua saída, o empregador **deve pagar-lhe** todos os salários devidos, incluindo férias pagas não utilizadas, quando você sair.

Empregadores Não Devem Retaliar

Um empregador não deve punir ou discriminar contra você pelo exercício de seus direitos sob as leis salariais e de horas de trabalho de Massachusetts, incluindo a Declaração de Direitos dos Empregados Domésticos..

Estes direitos aplicam-se a todos os trabalhadores, independente de sua situação de imigração. Se um empregador delata ou ameaça delatar um empregado sem documentação às autoridades de imigração por este ter se queixado sobre uma violação desses direitos, o empregador poderá ser processado e/ou estar sujeito a sanções civis.

Você tem uma queixa contra o seu empregador?

Os empregadores de empregados domésticos **devem** obedecer as leis de salários e horas de trabalho de Massachusetts, e todos os direitos deste Aviso.

Se você tem perguntas ou quer registrar uma queixa relacionada a algum dos direitos listados neste aviso, você deve contatar a agência listada naquela seção. Se não houver nenhuma agência listada você pode apresentar uma queixa no Gabinete da Procuradoria Geral. Saiba mais sobre como registrar uma queixa on-line no www.mass.gov/fairlabor. Ou então ligue para nós: (617) 727-3465.