

Leis de Remuneração e Horário de Trabalho de Massachusetts

O salário mínimo por hora é

\$11.00



Linha de Emprego Justo

(617) 727-3465

TTY (617) 727-4765

Horário: segunda, terça, quarta: 1-4 ; quinta, sexta: 10-1





www.mass.gov/ago/fairlabor

www.massworkrights.com



Escritório da

Procuradora Geral de

Massachusetts,

Maura Healey

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| Salário Mínimo O salário mínimo é \$11.00. Em Massachusetts, todos os trabalhadores são considerados empregados. O salário mínimo se aplica a todos os trabalhadores, exceto: <ul style="list-style-type: none">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 | Capítulo 151 das Leis Gerais de Massachusetts (M.G.L.), Seções 1, 2, 2A e 7 | Licença de Saúde A maior parte dos trabalhadores tem o direito de receber 1 hora de licença de saúde a cada 30 horas trabalhadas, sendo que cada trabalhador pode receber até 40 horas de licença de saúde por ano. O empregado começa a acumular tempo de licença a partir do primeiro dia de trabalho, e pode utilizar o tempo acumulado a partir de 90 dias depois de começar a trabalhar. O empregado/a pode utilizar sua licença se ele/a, seu/sua filho/a, cônjuge, pai, mãe, ou pai/mãe do/a cônjuge estiver doente, machucado/a, ou tiver uma consulta médica de rotina. Também é possível utilizar a licença de saúde para si próprio/a ou para seu/sua filho/a em caso de violência doméstica. A menos que seja uma emergência, o empregado precisa notificar o empregador antes de usar a licença de saúde. O empregado que perder mais de 3 dias consecutivos de trabalho poderá ter de apresentar um atestado médico. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 148C | |
| Hora Extra 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, <i>não</i> a taxa de serviço. <i>Exceção:</i> 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 <i>www.mass.gov/ago/fairlabor</i> ou ligue para a Divisão de Emprego Justo da Procuradoria Geral pelo número (617) 727-3465. | M.G.L. Capítulo 151 , Seções 1A e 1B | Licença de Saúde Pago Empregadores com 11 ou mais empregados <i>devem</i> oferecer licença de saúde paga. Empregadores com menos de 11 empregados devem oferecer licença de saúde, mas ela não precisa ser paga. Para saber mais visite: <i>www.mass.gov/ago/earnedsicktime</i> . | | |
| Pagamento de Salário 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 <i>demitirem</i> 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 <i>despedidos</i> ou <i>demitidos</i> devem receber o total devido em seu último dia de trabalho. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 148; 454 C.M.R. 27.02 | Empregadores Não Podem Discriminar Sujeito a certas exceções limitadas, o empregador não pode pagar menos a um empregado por fazer trabalho idêntico ou comparável ao de outro empregado do sexo oposto. O empregador não pode discriminar ao contratar, remunerar ou oferecer compensação, ou demais termos de emprego com base em: <ul style="list-style-type: none">Raça ou corReligião, origem nacional, ou descendênciaSexo (incluindo gravidez)Serviço militarOrientação sexual ou identidade ou expressão de gêneroInformação genética ou deficiênciaIdade | M.G.L. Capítulo 149, Seção 105A; M.G.L. Capítulo 151B, Seção 4 | |
| Gorjetas A “taxa de serviço” horária se aplica a trabalhadores que ofereçam serviços aos clientes, e que recebam mais de \$20 ao mês em gorjetas. A taxa de serviço é de \$3.75 por hora. A média de gorjetas por hora mais a taxa de serviço horária devem resultar em uma soma de ao menos \$11.00. 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 demais funcionários que lidem com o atendimento, de acordo com os serviços prestados pelo funcionário individualmente. O agrupamento e redistribuição de gorjetas é permitido apenas a garçons, bartenders e demais empregados que lidem com o atendimento. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 152A; M.G.L. Capítulo 151, Seção 7 | Ausência por Demais Necessidades Em alguns casos, o empregado tem o direito de se ausentar sem remuneração por até 24 horas a cada 12 meses para: <ul style="list-style-type: none">atividades escolares do/a filho/a,consulta médica ou odontológica do/a filho/a, ouconsulta médica ou odontológica de parente idoso, ou demais consultas relativas aos cuidados com o idoso. O empregado tem direito a esta licença se seu empregador tiver ao menos 50 empregados e: <ul style="list-style-type: none">o empregado tiver trabalhado os últimos 12 meses para o mesmo empregador etiver trabalhado ao menos 1250 horas para o empregador nos 12 meses antecedentes. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 52D | |
| Informação em Canhoto e Contra-Cheque 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. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 148 | Pagamento por Comparecimento A maior parte dos trabalhadores deve receber por 3 horas de serviço e não menos que o salário mínimo referente a esse período se for previsto trabalhar 3 horas ou mais, comparecer no horário e subsequentemente não tiver que trabalhar o mínimo de 3 horas. | 454 C.M.R. 27.04 | |
| Deduções ao Pagamento 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. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 148; 454 CMR 27.05 | Direitos de Trabalhadores Temporários Para saber mais sobre os direitos de trabalhadores temporários e de empregados contratados através de agências de emprego, ligue para 617-626-6970 ou visite a página <i>www.mass.gov/dols</i> . | M.G.L. Capítulo 149, Seção 159C | |
| Horas Trabalhadas 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. | 454 C.M.R. 27.02 | Direitos de Empregados Domésticos Para saber mais sobre os direitos de trabalhadores que executem trabalhos domésticos, trabalhem com limpeza, cuidado com crianças, cozinha, administração residencial, cuidado de idosos, ou serviços semelhantes em residências, visite a página <i>www.mass.gov/ago/DW</i> . | M.G.L. Capítulo 149, Seção 190 | |
| Horário de Refeições 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. | M.G.L. Capítulo 149, Seções 100 y 101 | Obras Públicas e Trabalhadores em Construções Públicas Trabalhadores funcionários de projetos de construção pública ou que exerçam certas funções públicas devem receber o salário predominante, um valor mínimo determinado pelo Departamento de Normas no Trabalho (Department of Labor Standards), com base no tipo de trabalho executado. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 26-27H | |
| Registros de Folha de Pagamento 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. | M.G.L. Capítulo 151, Seção 15 | Licença por Violência Doméstica Empregados vítimas, ou cujos familiares sejam vítimas, de violência doméstica, abuso sexual, perseguição ou sequestro têm direito a 15 dias de licença para necessidades relacionadas, tais como cuidados médicos, psicológicos e de serviços às vítimas; alojamento seguro; cuidados e custódia dos filhos; e auxílio jurídico, ordens de restrição e audiências judiciais. A licença pode ser paga ou não, dependendo da política do empregador. Esta lei se aplica a empregadores com 50 ou mais empregados. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 52E | |
| Registros de Folha de Pagamento 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. | M.G.L. Capítulo 151, Seção 15 | Empregados têm o Direito de Processar 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. <i>Importante!</i> Há prazos estritos para o início de uma ação. Na maioria das vezes, o prazo limite é de 3 anos após a violação. | | |
| 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) | | Empregadores Não Podem Retaliar As leis explicadas neste pôster se aplicam a todos os trabalhadores, independentemente da condição de imigração, inclusoos 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. | M.G.L. Capítulo 149, Seção 148A; M.G.L. Capítulo 151, Seção 19 | |
| Empregados Menores de 18 Anos – Trabalho Infantil 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. | | Restrições de Tempo e Horário para Menores | M.G.L. Capítulo 149, Seções 56 –105 | |
| 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 <i>www.mass.gov/dols</i>. | | | | |
| Trabalhos & Tarefas Perigosos Proibidos para Menores | | | | |
| Idade | Não devem: | Idade | Não devem trabalhar | Em qualquer horário: |
| 16 & 17 | <ul style="list-style-type: none">Guiar a maior parte dos veículos a motor ou empilhadeirasExecutar um trabalho que requeira o uso de armas de fogoUsar, limpar ou reparar determinados tipos de máquinas elétricas | 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. | <ul style="list-style-type: none">Mais de 9 horas por diaMais de 48 horas por semanaMais de 6 dias por semana |
| 14 & 15 | <ul style="list-style-type: none">Cozinhar (exceto em grelhas elétricas ou a gás sem chamas abertas), operar fritadeiras, rotisseries, assadeiras NIECO, ou painéis de pressãoOperar, limpar ou reparar cortadores elétricos de alimentos, bem como moedores, processadores, misturadores, etc. | 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:* <ul style="list-style-type: none">Durante o horário escolarMais de 3 horas em qualquer dia de aulaMais de 18 horas em uma semanaMais de 8 horas em um fim de semana ou feriado | Quando não houver aula: <ul style="list-style-type: none">Mais de 8 horas por diaMais de 40 horas por semanaMais de 6 dias por semana |
| 14- | <ul style="list-style-type: none">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 • <i>www.mass.gov/ago/youthemployment</i> . Ou contate o Departamento de Trabalho dos E.U.A.: (617) 624-6700 • <i>www.youth.dol.gov</i> | | | | |

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

Rev. 12/2017