

LEIS E REGULAMENTOS, CTD.

LICENÇA MÉDICA

M.G.L. Ch. 149, § 148C

Você tem o direito de receber 1 hora de licença a cada 40 horas trabalhadas. Você pode receber e utilizar até 40 horas de licença médica por ano. Você tem direito a usar sua licença 90 dias depois do primeiro dia de trabalho.

Você pode utilizar sua licença se você (ou filho/a, cônjuge, pai, mãe, ou pai/mãe do/a cônjuge) estiver: **doente, machucado/a**, ou tiver uma **consulta médica de rotina**. Você também poderá usar sua licença para si ou seu/sua filho/a em caso de violência doméstica.

Empregadores com 11 ou mais empregados devem oferecer licença médica paga. Empregadores com menos de 11 empregados devem oferecer licença médica, mas não precisa ser paga. Para saber mais visite: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

PAGAMENTO POR COMPARECIMENTO

454 C.M.R. 27.04

Se está programado que você trabalhará por 3 ou mais horas, você deverá receber ao menos o salário mínimo referente a 3 horas se:

- comparecer ao trabalho no horário, e
- não tiver de trabalhar as horas esperadas.

LEI DO DIREITO DE SABER DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

M.G.L. Ch. 149, § 159C

Agências temporárias e de emprego devem fornecer certas informações importantes por escrito antes de cada nova tarefa.

Para saber mais, contate o Departamento de Normas no Trabalho (Department of Labor Standards) pelo tel. 617-626-6970. Ou visite www.mass.gov/dols.

LEI DE DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

M.G.L. Ch. 149, § 190

Trabalhadores que executam trabalhos domésticos, trabalham com limpeza, cuidado de crianças, cozinha, administração residencial, cuidado de idosos, ou serviços semelhantes em residências têm leis adicionais que os protegem no trabalho. Para saber mais visite www.mass.gov/ago/DW.

LICENÇA POR VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

M.G.L. Ch. 149, § 52E

Se você ou um membro de sua família for vítima de violência doméstica, abuso sexual, perseguição ou sequestro, você tem direito a **15 dias** de licença, paga ou não, para necessidades relacionadas, tais como:

- Atendimento de saúde, psicólogo, ou serviços de auxílio à vítima;
- Alojamento seguro;
- Cuidados ou custódia de menores;
- Auxílio legal, ordem de restrição, audiência judicial

Esta lei se aplica a empregadores com 50 ou mais empregados.

AUSÊNCIA POR NECESSIDADES MENORES

M.G.L. Ch. 149, § 52D

Você pode ter o direito de se ausentar sem pagamento por até 24 horas a cada 12 meses para:

- Atividades escolares do/a filho/a;
- Consulta médica ou dentista do/a filho/a, ou;
- Consulta médica ou dentista de parente idoso, ou demais consultas relativas aos cuidados com o idoso.

Você tem direito a esta licença se o seu empregador tiver 50 ou mais empregados, e você tiver trabalhado ao menos 1250 horas para o mesmo empregador nos últimos 12 meses.

EMPREGADORES NÃO DEVEM DISCRIMINAR

M.G.L. Ch. 149, § 105A; M.G.L. Ch. 151B, § 4

Em geral, um empregador não deve pagar menos a você por fazer o mesmo trabalho ou trabalho comparável ao de outro empregado do sexo oposto.

O empregador não deve discriminar ao contratar, pagar ou oferecer compensação, ou demais termos de emprego com base em:

- Raça, cor, religião, origem nacional ou descendência;
- Sexo (incluindo gravidez), orientação sexual ou identidade e expressão de gênero;
- Informação genética ou deficiência;
- Idade;
- Serviço military

RECURSOS

Perguntas a respeito de pagamentos e horas trabalhadas?

Escritório da Procuradora Geral Maura Healey
Divisão de Trabalho Justo
(617) 727-3465
(617) 727-4765 (TTY)
www.mass.gov/ago/FairLabor

Departamento do Trabalho dos EUA
Divisão de Horas e Salários
866-4-USWAGE
877-889-5627 (TTY)
www.dol.gov/whd

Departamento de Normas Laborais de Massachusetts
(617) 626-6975
www.mass.gov/dols

Perguntas a respeito de sua saúde e segurança no trabalho?

Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA)
(617) 565-9860
www.osha.gov

Departamento de Acidentes do Trabalho de Massachusetts (DIA)
www.mass.gov/dia
(617) 727-4900

Departamento de Saúde Pública de Massachusetts (DPH)
(617) 624-6000
www.mass.gov/dph

Perguntas a respeito de proteções contra discriminação?

Escritório da Procuradora Geral Maura Healey
Divisão de Direitos Civis
(617) 727-2200
www.mass.gov/ago/civilrights

Comissão Contra a Discriminação de Massachusetts (MCAD)
(617) 994-6000
www.mass.gov/mcad

Comissão de Oportunidades Iguais de Trabalho dos EUA (EEOC)
(617) 565-3200
www.eeoc.gov

ESCRITÓRIO DA PROCURADORA GERAL MAURA HEALEY

Guia sobre Direitos e Responsabilidades no Ambiente de Trabalho



COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
(617) 727-3465
www.mass.gov/ago

UMA MENSAGEM DA PROCURADORA-GERAL

Minha equipe e eu escrevemos este guia para ajudar a entender alguns dos seus direitos trabalhistas.



Todo/a trabalhador/a em Massachusetts têm direito à pagamento e a outras garantias.

Neste guia, você encontrará informações a respeito de:

- quanto você deve receber;
- quando e como você deve receber;
- seu direito a folgas do trabalho;
- trabalho infantil;
- direitos dos trabalhadores temporários;
- e mais.

Nosso escritório aplica estas leis. Estamos aqui para servi-lo/a, independentemente de estado legal. Contate-nos se tiver quaisquer perguntas a respeito destas leis e de seus direitos, ou para fazer uma queixa. Você pode fazer uma queixa com meu escritório mesmo que tenha concordado em trabalhar por menos, e mesmo que tenha concordado em não processar seu empregador.

Você pode visitar nosso site ou ligar para nossa Linha de Trabalho Justo (Fair Labor Hotline) para obter maiores informações.

Fair Labor Division
www.mass.gov/ago/fairlabor
(617) 727-3465
TTY 617-727-4765

Sinceramente,

Procuradora-Geral Maura Healey

LEIS E REGULAMENTOS

SALÁRIO MÍNIMO

M.G.L. Ch. 151, §§ 1, 2, and 2A

Em Massachusetts, todos trabalhadores são considerados empregados, e quase todos os trabalhadores devem receber ao menos o salário mínimo de **\$11.00** por hora.

TRABALHADORES QUE RECEBEM GORJETAS

M.G.L. Ch. 151, § 7; M.G.L. Ch. 149, § 152A

Garçons, garçonetes, atendentes de bar e outros trabalhadores que servem os clientes diretamente e recebem gorjetas podem receber o “salário de serviço”, que é de **\$3.75** por hora. Este salário se aplica se:

- O trabalhador receber mais de \$20 por mês em gorjetas, e
- As gorjetas médias por hora, mais o salário de serviço, somar o salário mínimo.

Gerentes, supervisores e proprietários nunca devem ficar com qualquer parte de suas gorjetas.

Gorjetas e custos de serviço listados em uma conta devem ser dados **apenas** a garçons, garçonetes, ou outros empregados de acordo com os serviços prestados por cada empregado. É permitido agrupamento (tip pooling) de gorjetas por garçons, garçonetes atendentes de bar e outros empregados envolvidos no atendimento.

HORA EXTRA

M.G.L. Ch. 151, §§ 1A and 1B

Você deve receber ao menos 1.5 x o pagamento regular por horas acima de 40 horas semanais trabalhadas. A hora extra para trabalhadores que recebem gorjetas e “salário de serviço” deve ser de ao menos 1.5 x o salário mínimo.

Exceção: Alguns empregos e locais de trabalho são isentos de horas extras.

Para saber mais, visite: www.mass.gov/ago/fairlabor. Ou ligue para a Linha de Trabalho Justo, (617) 727-3465.

PAGAMENTO DE SALÁRIOS

M.G.L. Ch. 149, § 148

Seu pagamento (ou salário) deve incluir o pagamento de todas as horas trabalhadas, bem como de gorjetas, férias pagas devidas, feriados pagos prometidos e comissões.

Empregados pagos por hora devem ser pagos semanalmente ou a cada duas semanas. O prazo para pagamento é de 6 ou 7 dias após o término do período, dependendo de quantos dias o empregado trabalhou durante a semana.

Empregados que se demitirem deverão ser pagos inteiramente no dia de pagamento regular seguinte ou até o sábado seguinte (se não houver dia de pagamento regular). Empregados que forem despedidos ou mandados embora deverão ser pagos inteiramente em seu último dia de trabalho.

HORAS TRABALHADAS

454 C.M.R. 27.02

Horas trabalhadas ou “tempo de trabalho” inclui todo o tempo em que você:

- deve estar de serviço no local de trabalho ou em outro local, e
- o trabalho antes e depois do expediente normal.

DEDUÇÕES AO PAGAMENTO

M.G.L. Ch. 149, § 148

Não é permitido ao empregador deduzir dinheiro do seu pagamento para cobrir despesas normais de trabalho tais como suprimentos ou danos ao equipamento. A lei limita quanto um empregador pode subtrair de seu pagamento por alojamento e refeições.

EMPREGADORES NÃO DEVEM RETALIAR

M.G.L. Ch. 149, § 148A; M.G.L. Ch. 151, § 19

O empregador não deve punir ou discriminar o empregado por exercer seus direitos. Isso se aplica a todos os trabalhadores, independentemente de estado legal. Se um empregador denunciar ou ameaçar denunciar um trabalhador indocumentado às autoridades de imigração por queixar uma violação, o empregador pode ser processado e/ou estar sujeito a penalidades civis.

CONTRA-CHEQUE E FOLHA SALARIAL

M.G.L. Ch. 149, § 148; M.G.L. Ch. 151, § 15

Você deve receber um comprovante/contra-cheque com seu pagamento que inclua:

- Seu nome e o nome do empregador;
- A data do pagamento (mês, dia e ano);
- O número de horas trabalhadas durante o período e o valor por hora;
- Todas as deduções e acréscimos feitos durante o período.

Seu empregador não pode cobrar de você o comprovante. Você tem o direito de ter acesso a seus registros em local e horário apropriados.

HORÁRIO DE REFEIÇÕES

M.G.L. Ch. 149, §§ 100 and 101

A maioria dos empregados que trabalha mais de 6 horas deve ter um intervalo de refeição de 30 minutos. Você deve estar livre de quaisquer funções e deve estar livre para sair do local de trabalho durante o período. O horário de refeição pode não ser pago.

Você pode concordar em trabalhar durante o horário de refeição, mas deve ser pago por este período.

TRABALHADORES MENORES DE 18 ANOS

M.G.L. Ch. 149, §§ 56 –105

Todos os empregadores em Massachusetts devem seguir as leis estaduais e federais para empregados menores de 18 anos. Estas leis informam quando, onde, e por quanto tempo menores podem trabalhar e as funções que **NÃO** podem exercer. Todos os trabalhadores abaixo de 18 anos **devem** possuir uma licença de trabalho de sua escola.

EMPREGADOS TÊM O DIREITO DE PROCESSAR

M.G.L. Ch. 149, § 150

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

Importante! Existem prazos rigorosos para o início de uma ação – normalmente 3 anos após a violação.

Perguntas? Ir à corte é complicado. Visite www.mass.gov/ago/fairlabor. Ou contate a Linha de Trabalho Justo pelo tel. 617-727-3465 para saber mais.