

Leis resumidas

Este documento contém folhas com breves explicações sobre as leis federais e de Massachusetts listadas abaixo, incluindo (na maioria dos casos):

- Quem está coberto pela lei
- Disposições principais
- Agência que faz cumprir a lei
- Soluções para violações

1. A Lei de Práticas Justas de Trabalho de Massachusetts e Título VII
2. A Lei Nacional de Relações de Trabalho
3. Lei de Negociação Coletiva de Funcionários Públicos de Massachusetts
4. A Lei de Compensação de Trabalhadores de Massachusetts
5. A Lei da Licença para Pequenas Necessidades
6. O Sistema de Seguro Desemprego de Massachusetts
7. A Lei Salarial de Massachusetts
8. Leis federais e estaduais de horas extras
9. A Lei de Segurança e Saúde Ocupacional e a Lei Estadual de Segurança e Saúde Ocupacional de Funcionários
10. Leis Federais e Estaduais de Salário Mínimo
11. Leis estaduais e federais sobre deficiência
12. Lei de Licença Médica e Família
13. Lei de Licença Parental de Massachusetts e Lei de Licença por Violência Doméstica
14. A Lei de Igualdade Salarial de 1963 e a Lei de Igualdade Salarial de Massachusetts de 1945 (e emendas)
15. Lei do Direito de Saber dos Trabalhadores Temporários
16. Lei do tempo de doença ganho
17. Lei de Licença Médica e Família Paga de Massachusetts
18. Lei de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de Massachusetts

A Lei de Práticas Justas de Emprego de Massachusetts, e Título VII

Em Resumo

EMPREGADORES, ORGANIZAÇÃO E AGÊNCIAS COBERTAS

- Locais de trabalho privados com seis ou mais funcionários
- Agências Públicas
- Agências de emprego
- Organizações trabalhistas

NÃO COBERTOS

- Clubes de filiação privada isentos de impostos

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Os empregadores não podem discriminar candidatos ou empregados com base em raça, cor, credo religioso, nacionalidade, ascendência, sexo, identidade de gênero, idade, antecedentes criminais (somente consultas), deficiência (incapacidade), doença mental, retaliação, assédio sexual, orientação sexual, genética, estado de gravidez ou condição relacionado à gravidez, ou serviço militar ativo.
- Políticas de contratação ou promoção que filtram uma porcentagem desproporcional de minorias ou mulheres são proibidos, a menos que sejam justificados por uma necessidade comercial.

AGÊNCIAS DE EXECUÇÃO

Comissão Contra a Discriminação de Massachusetts (MCAD) www.mass.gov/mcad/

1 Ashburton Pl., Rm 601
Boston, MA 02108
617-994-6000

436 Dwight St., Rm 220
Springfield MA 01103
413-739-2145

484 Main St., Rm 320
Worcester, MA 01608
508-453-9630

800 Purchase St., Rm 501
New Bedford MA 02740
508-990-2390

A Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC) www.eeoc.gov

JFK Federal Building, 475 Government Center
Boston, MA 02203
800-669-4000

PENALIDADES

Os empregadores podem ser obrigados a:

- Cessar práticas discriminatórias
- Contratar, promover ou restaurar o emprego
- Pagar salários e benefícios de volta
- Compensar o sofrimento emocional
- Pagar danos punitivos
- Pagar multas de até US \$ 25.000
- Pagar as taxas legais e as despesas de litígio de um funcionário.

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os funcionários devem apresentar reclamações de MCAD ou EEOC dentro de 300 dias do último incidente de discriminação.
- Os empregadores não podem despedir ou punir funcionários por se oporem a práticas discriminatórias, reclamar para a administração, ou tomar medidas legais.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA

A Lei Nacional de Relações Trabalhistas

Em Resumo

EMPREGADORES COBERTOS

- Empregadores do setor privado
- Serviço Postal dos EUA

EMPREGADORES EXCLUÍDOS

- Ferrovias e companhias aéreas
- Negócios com receita anual inferior a US \$500.000
- Pistas de corrida de cavalos ou cães
- Escolas paroquiais

FUNCIONÁRIOS EXCLUÍDOS

- Trabalhadores agrícolas
- Funcionários do serviço doméstico
- Supervisores
- Pessoas empregadas pelos pais ou cônjuge

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Os funcionários podem se engajar em atividades conjuntas para melhorar seus salários e condições de trabalho, incluindo solicitações, petições, panfletos, assinatura de sindicatos, piquetes e greves.
- Os sindicatos podem solicitar ao National Labor Relations Board (NLRB) que realize uma eleição para certificar se os funcionários querem um representante de negociação.
- O empregador deve negociar de boa fé com um sindicato todos os assuntos relacionados ao emprego.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

National Labor Relations Board (NLRB) www.nlr.gov/region/boston

Thomas P. O'Neil Federal Building
10 Causeway St., Suite 601
Boston, MA 02222
617-565-6700

REMEDIOS

Violações do NLRA são chamadas de “práticas trabalhistas injustas”. Depois de uma audiência, o NLRB pode ordenar a um empregador que:

- Pare de violar direitos trabalhistas ou sindicais
- Restabelecer um empregado demitido por motivos ilegais (com pagamento atrasado e benefícios)
- Reverter qualquer outra ação tomada contra um trabalhador porque o trabalhador tenha se envolvido em atividades protegeu o NLRA
- Reconhecer e negociar de boa fé com o sindicato

OUTRA INFORMAÇÃO

- Reclamações devem ser apresentadas ao NLERB dentro de seis meses da prática de trabalho injusta.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

A Lei de Negociação Coletiva dos Funcionários Públicos de Massachusetts (Capítulo 150E)

Em Resumo

EMPREGADORES COBERTOS

- Agências governamentais estaduais e locais
- Instituições de ensino públicas
- Autoridades de habitação

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Semelhante ao NLRA, exceto que os empregadores não podem entrar em greve ou participar de paralisações de trabalho

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Department de Relações Laborais de Massachusetts (DLR)

www.mass.gov/dlr

19 Staniford Street, 1st floor
Boston, MA 02114
617-626-7132

436 Dwight St., Room 206
Springfield, MA 01103
413-784-1230

REMEDIOS

- Similar ao NLRA

Lei de Compensação dos Trabalhadores de Massachusetts

Em Resumo

FUNCIONÁRIOS COBERTOS

- Trabalhadores do setor privado
- Trabalhadores do governo

EXCLUÍDOS

- Policial e bombeiros
- Trabalhadores de portos e estaleiros
- Trabalhadores marítimos e ferroviários
- Empregados domésticos empregados por menos de 16 horas por semana
- Contratistas independentes

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Os empregadores devem comprar o seguro de compensação dos trabalhadores ou qualificar-se como auto-segurador.
- As seguradoras devem pagar benefícios aos trabalhadores feridos.
- Empregadores e supervisores recebem imunidade de processos por negligência.
- Benefícios semanais para incapacidade total temporária são fixados em 60% da média dos salários brutos semanais até uma taxa máxima de \$ 1.173,06 para lesões ocorridas em ou após 1º de outubro de 2012.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Departamento de Acidentes Industriais de Massachusetts (DIA) www.mass.gov/dia

1 Congress Street, Suite 100
Boston, MA 02114
617-727-4900

1 Father DeValles Blvd.
Fall River, MA 02723
508-676-3406

354 Merrimack Street
Bld. 1, Suite # 230
Lawrence, MA 01843
978-683-6420

436 Dwight St. Rm. 105
Springfield, MA 01103
413-784-1133

340 Main St., Suite 370
Worcester, MA 01608
508-753-2072

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os empregadores devem publicar avisos listando os nomes e endereços das seguradoras.
- As reclamações devem ser arquivadas no DIA dentro de quatro anos de uma lesão conhecida.
- Os empregadores não podem punir os funcionários que apresentam reclamações ou testemunham nos procedimentos do DIA.
- Um empregador que não consegue obter cobertura de indenização pode ser multado em até US \$ 1.500 e preso por até um ano.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

A Lei da Licença para Pequenas Necessidades

Em Resumo

EMPREGADORES COBERTOS

- Locais de trabalho do setor privado com mais de 50 funcionários
- Agências Públicas

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

Permite que os funcionários elegíveis para a licença FMLA levar até 24 horas de licença não remunerado a cada 12 meses para:

- Participar de atividades escolares de crianças relacionadas ao “avanço educacional” da criança
- Acompanhar crianças ou familiares idosos para consultas médicas e dentárias de rotina
- Acompanhar parentes idosos para consultas de serviços profissionais
- A licença pode ser tomado de forma intermitente

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Divisão do Trabalho Justo do Procurador Geral de Massachusetts www.mass.gov/ago
(Procurar por “Wage and Hour”)

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
617-727-3465

105 William St.
New Bedford, MA 02740
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor
Springfield, MA 01103
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608
508- 792-7600

PENALIDADES PARA VIOLAÇÕES

Um tribunal pode obrigar um empregador a:

- Obedecer a lei
- Restabelecer um empregado com pagamento de volta triple
- Pagar honorários legais e custas judiciais de um empregado
- Pagar uma multa de US \$ 500

OUTRA INFORMAÇÃO

- A retaliação contra um funcionário por usar o tempo livre da SNLA é ilegal.
- O prazo de prescrição para um processo da SNLA é de três anos.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

A Lei Salarial de Massachusetts

Em Resumo

FUNCIONÁRIOS COBERTOS

- Trabalhadores do setor privado, incluindo pessoas que trabalham para organizações sem fins lucrativos.
- Trabalhadores do governo

EXCLUÍDOS

- Contratistas independentes

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Salários e comissões devem ser pagos no prazo de seis dias do dia quando os períodos de pagamento se fecham.
- Os funcionários demitidos devem ser pagos integralmente no último dia.
- Os trabalhadores por hora devem ser pagos semanalmente ou quinzenalmente.
- Funcionários assalariados executivos, administrativos e profissionais podem ser pagos semanalmente, quinzenalmente, semi-mensalmente ou, se solicitado pelos funcionários, mensalmente.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Divisão do Trabalho Justo do Procurador Geral de Massachusetts

www.mass.gov/ago/ (Procurar por “Wage and Hour”)

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
617-727-3465

105 William St.
New Bedford, MA 02740
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor
Springfield, MA 01103
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608
508- 792-7600

PENALIDADES

- Um processo criminal pode ser movido contra um presidente, tesoureiro, diretor administrativo, agente gestor ou funcionário público responsável.
- Uma penalidade civil de até US \$ 25.000 pode ser cobrada se uma violação for intencional; até US \$ 10.000, se não for intencional.
- Os funcionários podem processar por danos triplos mais despesas legais.

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os empregadores não podem demitir ou retaliar contra funcionários que queixam-se de violações salariais ou processos com o Procurador Geral.
- A lei salarial se aplica a imigrantes indocumentados.
- Empregados sindicalizados não podem usar o ato salarial se o valor devido exige a interpretação de um acordo coletivo de trabalho. Nesse caso, eles devem usar seu procedimento de reclamação sindical
- Os empregadores não podem, por acordos especiais ou contratos, isentar-se do cumprimento.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

O Sistema de Seguro de Desemprego (UI) de Massachusetts

Em Resumo

FUNCIONÁRIOS COBERTOS

- Trabalhadores do setor privado
- Trabalhadores do governo

NÃO COBERTOS

- Contratistas independentes
- Corretores de imóveis, conselheiros de acampamento, trabalhadores ferroviários e algumas outras ocupações

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Funcionários que perderam seus empregos ou estão trabalhando significativamente menos horas sem culpa própria têm direito a benefícios semanais.
- Os requerentes qualificados podem se qualificar para até 30 semanas de benefícios, após cumprir um período de espera de uma semana.
- Funcionários que são demitidos por má conduta deliberada ou que se demitem voluntariamente são desqualificados.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDADE

Para se qualificar para benefícios de UI, o reclamante deve:

1. Estar desempregado (ou trabalhar menos horas) sem culpa;
2. Ter ganhado pelo menos
 - \$ 5.400 nos últimos 4 trimestres completos,
 - 30 vezes o valor do benefício semanal que você teria direito a receber,
3. Ter autorização legal para trabalhar nos EUA, e
4. Ser capaz, estar disponível e buscar ativamente trabalho

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Departamento de Assistência ao Desemprego de Massachusetts (DUA) www.mass.gov/dua

Charles F. Hurley Building
Government Center
19 Staniford St, Boston, MA 02114
Call Center: 617-626-6800

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os empregadores devem dar aos funcionários separados, incluindo funcionários que recebem alta ou demissão, um panfleto da DUA intitulado “How to File for Unemployment Insurance Benefits” (“Como Aplicar para Benefícios de Seguro de Desemprego”).
- Os funcionários podem se inscrever para benefícios de Subsídio ao Desemprego on-line: <https://uionline.detma.org/Claimant/Core/Login.ASPX> ou pelo telefone 617-626-6800.
- O DUA tem uma calculadora online para benefícios semanais. Você pode usar isso para ver se ganhou o suficiente para ser elegível: <https://www.mass.gov/info-details/how-your-unemployment-benefits-are-determined>

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

Leis Federais e Estaduais sobre Horas Extras

Em Resumo

FUNCIONÁRIOS COBERTOS

- Trabalhadores do setor privado
- Trabalhadores do governo

EXCLUÍDOS

- Funcionários executivos, administrativos, profissionais e vendedores externos
- Empregados de empresas sazonais (menos de 121 dias / ano) com permissões de isenção federais e estaduais
- Marítimos, pescadores e trabalhadores agrícolas
- Trabalhadores ferroviários e transportadores aéreos
- Motoristas de veículos comerciais envolvidos no comércio interestadual e seus ajudantes
- Contratistas independentes

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Os funcionários devem ser pagos 1,5 vezes suas taxas regulares por horas trabalhadas em excesso de quarenta em uma semana de trabalho

AGÊNCIAS DE EXECUÇÃO

Divisão Salarial e Horária do Departamento de Trabalho dos EUA www.dol.gov/whd

JFK Federal Building, Room 525
Boston, MA 02203
617-624-6700

104 Dean St., Rm 201
Taunton, MA 02780
508-821-9106

Divisão do Trabalho Justo do Procurador Geral de Massachusetts

www.mass.gov/ago/ (Procurar por “Wage and Hour”)

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
617-727-3465

105 William St.
New Bedford, MA 02740
508-990-9700

1350 Main St.4th floor
Springfield, MA 01103
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608
508-792-7600

PENALIDADES Um empregador pode ser obrigado a:

- Pagar o triplo das horas extras trabalhadas,, mais juros
- Pagar honorários advocatícios e custas judiciais aos empregados
- Pagar uma multa de até US \$ 50.000
- Servir uma sentença de prisão de até dois anos

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os empregadores não podem retaliar contra funcionários que se queixam de violações de horas extras, queixas ou ações judiciais.
- Os empregadores devem reter registros de horas diárias e semanais trabalhadas por pelo menos dois anos e permitir inspeções pelos funcionários em horários e locais razoáveis.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

Lei de Segurança e Saúde Ocupacional ***Em Resumo***

EMPREGADORES COBERTOS

- Locais de trabalho dos empregadores do setor privado
- Serviço Postal dos EUA
- Agências federais (por meio de ordem executiva)

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

Os empregadores devem:

- Fornecer locais de trabalho livres de riscos reconhecidos
- Cumprir os padrões de saúde e segurança

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA) www.osha.gov

North Boston Area Office
Shattuck Office Center
138 River Road, Suite 102
Andover, MA 01810
978-837-4460

South Boston Area Office
639 Granite St., 4th floor
Braintree, MA 02184
617-565-6924

Springfield Area Office
1441 Main St, Room 550
Springfield, MA 01103
413-785-0123

PENALIDADES

Um empregador pode ser obrigado a:

- Pagar até US \$ 7.000 por violação (até US \$ 70.000 por uma violação intencional ou repetida)
- Eliminar riscos para a saúde ou pagar até US \$ 7.000 por dia
- Encerrar uma operação que esteja criando um perigo iminente

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- O empregador não pode punir funcionários que se queixam de riscos de segurança ou registram uma queixa da OSHA.
- Para situações de risco de vida, ligue para 800-321-OSHA

Lei de Segurança e Saúde Ocupacional do Empregado Público ***Em Resumo***

EMPREGADORES COBERTOS

- Agências governamentais estaduais e locais no estado de Massachusetts

EMPREGADORES COBERTOS

- Aplica padrões estabelecidos na OSHA a todos os trabalhadores do governo estadual e local.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Department of Labor Standards (DOLS) www.mass.gov/dols

19 Staniford Street, 2nd Floor
Boston, MA 02114
(617) 626-6975

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

Leis Federais e Estaduais de Salário Mínimo

Em Resumo

FUNCIONÁRIOS COBERTOS

- Trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, incluindo trabalhadores ocasionais e sazonais

EXCLUÍDOS

- Profissionais, vendedores externos, participantes de certos programas de treinamento e reabilitação, detentos que trabalham na prisão
- Contratistas independentes

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Empregadores do setor privado devem pagar funcionários - incluindo funcionários em tempo parcial e adolescentes - pelo menos US \$ 15,00 por hora a partir de 1/1/2023.
- As agências públicas devem pagar aos funcionários pelo menos US \$ 7,25 por hora.
- Os funcionários que recebem gorjetas devem receber pelo menos US \$ 6,75 por hora a partir de 1/1/2023.

AGENCIAS DE EXECUÇÃO Divisão do Trabalho Justo do Procurador Geral de Massachusetts

www.mass.gov/ago/ (Procurar por “Wage and Hour”)

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
617-727-3465

105 William St.
New Bedford, MA 02740
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor
Springfield, MA 01103
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608
508- 792-7600

Divisão Salarial e Horária do Departamento de Trabalho dos EUA www.dol.gov/whd

JFK Federal Building, Room 525
Boston, MA 02203
617-624-6700

104 Dean St., Rm 20
Taunton, MA 02780
508-821-9106

PENALIDADES

Um empregador pode ser obrigado a:

- Pagar o triplo dos salários não pagos, mais juros
- Reembolsar funcionários por honorários legais e custas judiciais
- Pagar uma multa de até US \$ 50.000
- Servir uma sentença de prisão de até dois anos

University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

Leis Federais e Estaduais sobre Deficiências

Em Resumo

EMPREGADORES E ORGANIZAÇÕES COBERTAS

- Empregadores do setor privado com seis ou mais funcionários
- Agências Públicas
- Organizações trabalhistas

EMPREGADORES EXCLUÍDOS

- Clubes de filiação privada isentos de impostos

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Os empregadores não podem discriminar indivíduos qualificados com deficiência.
- Os empregadores devem fazer acomodações razoáveis.
- Os funcionários podem ser classificados como portadores de deficiência, independentemente de medicamentos, dispositivos ou outras medidas de mitigação.
- De acordo com a lei de Massachusetts, os empregadores não podem discriminar com base na gravidez ou condições relacionadas à gravidez (por exemplo, lactação ou a necessidade de expressar leite) e têm o dever de acomodar as trabalhadoras grávidas.

AGÊNCIAS DE EXECUÇÃO

Comissão Contra a Discriminação de Massachusetts (MCAD) www.mass.gov/mcad/

1 Ashburton Pl., Rm. 601
Boston, MA 02108
617-994-6000

436 Dwight St., Rm.220
Springfield MA 01103
413-739-2145

484 Main St., Rm. 320
Worcester, MA 01608
508-453-9630

800 Purchase St., Rm 501
New Bedford MA 02740
508-990-2390

A Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC) www.eeoc.gov

John F. Kennedy Federal Building
475 Government Center
Boston, MA 02203, 800-669-4000

PENALIDADES

Os empregadores podem ser obrigados a:

- Cessar práticas discriminatórias
- Contratar, promover ou restaurar o emprego
- Fazer acomodações razoáveis
- Pagar salários e benefícios relacionados
- Compensar o sofrimento emocional
- Pagar danos punitivos
- Pagar honorários advocatícios aos funcionários e custos de litígio

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os funcionários devem apresentar reclamações de MCAD ou EEOC dentro de 300 dias de uma violação.
- Os empregadores não podem despedir ou punir funcionários que solicitam acomodações, queixam-se ou processam judicialmente.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

A Lei de Licença Médica e Familiar Em Resumo

EMPREGADORES COBERTOS

- Locais de trabalho do setor privado com 50 ou mais funcionários
- Agências Públicas

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

Os funcionários qualificados podem tirar uma folga do trabalho (licença) por até doze semanas por ano:

- Se não puder trabalhar devido a um estado grave de saúde
- Para cuidar de membros da família com sérios problemas de saúde
- Para o parto ou para se relacionar com crianças recém-nascidas ou adotivas

Famílias militares têm direitos adicionais:

- 12 semanas de licença para cuidar de um cônjuge, filho ou pai servindo nas forças armadas;
- e até 26 semanas se o empregado precisar cuidar de um membro da família que sofra um ferimento relacionado ao serviço.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Divisão do Salário e da Hora do Departamento do Trabalho dos EUA www.dol.gov/whd/

JFK Federal Building, Room 525
Boston, MA 02203
617-624-6700

104 Dean St., Rm 201
Taunton, MA 02780
508-821-9106

PENALIDADES

Um empregador pode ser obrigado a:

- Permitir a folga
- Fornecer restabelecimento e pagamento atrasado aos funcionários que receberam alta ou recusaram a reintegração porque ou ausências protegida
- Promover um funcionário que tenha sido negado o avanço devido a ausências de FMLA

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os empregadores devem continuar o seguro médico durante o FMLA, na mesma base de quando os funcionários estavam trabalhando,
- Os empregadores não podem penalizar os funcionários por tirar folga do FMLA.
- Os empregadores devem publicar avisos explicando os benefícios do FMLA.
- Massachusetts aprovou uma Lei de Licença Médica e Família Paga que entrou em vigor em 2021. Ela estabelece um sistema de licença familiar paga de até 12 semanas para cuidar de um membro da família e até 20 semanas para sua própria doença.

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

A Lei de Licença Parental de Massachusetts

Em Resumo

COBERTO

- Locais de trabalho públicos e privados de 6 ou mais funcionários
- Funcionários de período integral que completaram o período de estágio ou trabalharam em período integral por três meses consecutivos

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Permite que funcionários em tempo integral, homens ou mulheres, para levar oito semanas de licença, sem remuneração, antes ou depois do nascimento ou adoção de uma criança.
- Os funcionários têm o direito de retornar aos seus cargos originais ou a uma posição igualmente remunerada com deveres e condições de trabalho semelhantes.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Comissão Contra a Discriminação de Massachusetts (MCAD) www.mass.gov/mcad/

1 Ashburton Pl., Rm. 601
Boston, MA 02108
617-994-6000

436 Dwight St., Rm.220
Springfield MA 01103
413-739-2145

484 Main St., Rm. 320
Worcester, MA 01608
508-453-9630

800 Purchase St., Rm 501
New Bedford MA 02740
508-990-2390

Lei de Licença por Violência Doméstica

Em Resumo

COBERTO

- Locais de trabalho de mais de 50 funcionários

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Fornece até 15 dias de licença em qualquer período de 12 meses, sob determinadas circunstâncias, quando o empregado ou membro da família do funcionário foi vítima de comportamento abusivo.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Divisão do Trabalho Justo do Procurador Geral de Massachusetts www.mass.gov/ago

(Procurar por “Wage and Hour”)

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
617-727-3465

105 William St.
New Bedford, MA 02740
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor
Springfield, MA 01103
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608
508- 792-7600

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
E de Mass.gov

A Lei de Pagamento Igual de 1963

Em Resumo

EMPREGADORES COBERTOS

Empregadores cobertos pela lei federal do salário mínimo (incluindo funcionários do setor público).

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Homens e mulheres devem receber salários iguais por trabalho substancialmente similar no mesmo estabelecimento.
- As diferenças salariais entre homens e mulheres que fazem trabalho igual são permitidas se baseadas em razões legítimas que não sejam de gênero. Algumas razões reconhecidas pela lei são: senioridade, mais experiência de trabalho ou melhor formação educacional, mérito, produtividade (quando os salários são determinados pelas taxas por peça).

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

A Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC) www.eeoc.gov

John F. Kennedy Federal Building
475 Government Center
Boston, MA 02203
800-669-4000

REMÉDIOS LEGAIS

- Os empregadores podem ser obrigados a:
- Aumentar o salário dos empregados com salários mais baixos para os funcionários com salários mais altos
- Pagar até três anos de pagamento de volta em dobro
- Pagar os honorários e custos do advogado do empregado se um processo for levado ao tribunal

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- As reclamações de pagamento igual são confidenciais. A retaliação contra funcionários suspeitos de fazer reclamações é ilegal.
- Ações judiciais devem ser apresentadas dentro de dois anos da última infração (três anos se a violação for intencional).

A Lei de Pagamento Igual de Massachusetts de 1945 (e emendas)

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Requer igualdade salarial entre homens e mulheres que realizam trabalho “de caráter semelhante ou comparável”.
- A antiguidade é a única base aceitável para diferenças salariais entre homens e mulheres.
- Os empregadores estão proibidos de procurar o histórico salarial de candidatos a emprego. Esta história é frequentemente usada para justificar a oferta de um salário mais baixo para uma mulher do que um homem em uma posição comparável)

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Comissão Contra a Discriminação de Massachusetts (MCAD) www.mass.gov/mcad/

1 Ashburton Pl., Rm 601 Boston, MA 02108 617-994-6000	436 Dwight St., Rm.220 Springfield MA 01103 413-739-2145	484 Main St., Rm. 320 Worcester, MA 01608 508-453-9630	800 Purchase St., Rm 501 New Bedford MA 02740 508-990-2390
---	--	--	--

University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5th Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA
And mass.gov

Lei do Direito a Saber dos Trabalhadores Temporários

Em Resumo

FUNCIONÁRIOS COBERTOS

- Trabalhadores temporários que recebem trabalho através de agências de pessoal

NÃO COBERTOS

- Profissionais e funcionários administrativos.

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- As agências de pessoal devem fornecer informações detalhadas por escrito aos trabalhadores relacionados às suas obrigações de trabalho antecipadas, remuneração, horas, taxa de remuneração, pagamento, duração do trabalho (se conhecido), meio de transporte e qualquer refeição ou outros custos.
- Regula as taxas que uma agência de pessoal ou empregador do local de trabalho cobra de um trabalhador temporário
- Proíbe atos ilegais, como publicidade enganosa; designações a locais de trabalho que violem a lei, incluindo requisitos de licenciamento ou certificação, ou greve ou bloqueio, sem informar o funcionário sobre esse fato; ou recusando-se a devolver propriedade pessoal.
- Trabalhadores são protegidos contra retaliação por exercer seus direitos sob a lei.

AGÊNCIAS DE EXECUÇÃO

Departamento de Padrões Trabalhistas (antiga Divisão de Segurança Ocupacional)

www.mass.gov/lwd/labor-standardss/

19 Staniford Street, 2nd Floor
Boston, MA 02114
617-626-6975

PENALIDADES POR VIOLAÇÕES

- Uma penalidade civil de até US \$ 25.000 por cada violação pode ser cobrada; até US \$ 15.000 (US \$ 7.500, se não for intencional) pela primeira violação.
- Os funcionários podem processar por danos triplos mais despesas legais.

Lei de Tempo de Doença Ganhada

Em Resumo

COBERTOS

- Trabalhadores do setor privado, incluindo pessoas que trabalham para organizações sem fins lucrativos.
- Funcionários do estado.
- Funcionários federais e municipais não são cobertos, embora os municípios possam optar por participar.

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- A lei permite que os funcionários em Massachusetts ganhem até 40 horas por ano de licença médica para atender a determinadas necessidades pessoais e familiares. O número de horas a que um funcionário tem direito está relacionado ao número de horas trabalhadas.
- Empregadores de 11 ou mais funcionários devem fornecer licença médica que é pago.
- Empregadores menores também devem fornecer licença médica, mas pode ser não remunerado.

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO

Massachusetts Attorney General

www.mass.gov/ago/ (Procurar por “Wage and Hour”)

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
617-727-3465

105 William St.
New Bedford, MA 02740
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor
Springfield, MA 01103
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608
508- 792-7600

PENALIDADES POR VIOLAÇÕES

O escritório do Procurador Geral pode:

- Levar o caso a tribunal para suspender a violação
- Emitir uma citação civil

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- A retaliação contra um funcionário por exercer seus direitos sob esta lei, ou por fazer uma reclamação sobre uma violação da lei, é ilegal.
- Todos os trabalhadores de Massachusetts estão cobertos, independentemente do status de imigração. O Procurador Geral não irá perguntar sobre o status de imigração do funcionário.

A Lei de Licença Família ou Médica Paga de Massachusetts

Em Resumo

COBERTOS

- Trabalhadores W-2 que trabalham em Massachusetts, sejam em período integral, meio período ou sazonal
- Trabalhadores 1099-MISC que trabalham em Massachusetts, não se qualificam como contratados independentes e que representam mais de 50% da força de trabalho de seu empregador
- Indivíduos autônomos podem optar por participar, pagando a contribuição necessária para o Fundo Fiduciário
- Alguns empregadores estão isentos, incluindo municípios, algumas outras subdivisões políticas (como conselhos de planejamento regional ou autoridades habitacionais), igrejas e ferrovias.

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

Uma licença médica remunerada de até 20 semanas pode ser tirada para cuidar de seu próprio problema de saúde grave.

A licença familiar paga de até 12 semanas pode ser usada para:

- Cuidar de um membro da família com um problema de saúde grave. “Membro da família” inclui cônjuges, parentes por afinidade, irmãos, avós e netos, bem como pais e filhos.
- Se relacionar com uma criança durante os primeiros 12 meses após o nascimento da criança ou adoção ou colocação em um orfanato
- Cuidar de um familiar nas Forças Armadas, Guarda Nacional ou Reserva que desenvolveu ou agravou estado grave de saúde no cumprimento do dever na ativa quando destacado para país estrangeiro.
- Gerenciar assuntos familiares quando um membro da família está em serviço ou foi chamado para o serviço ativo em um condado estrangeiro, enquanto estava nas forças armadas

O PFML é pago por um imposto não superior a 0,75% de seus salários elegíveis pagos por você e, em alguns casos (veja abaixo), seu empregador.

AGÊNCIAS DE EXECUÇÃO

Massachusetts Attorney General (Procurador-Geral de Massachusetts) www.mass.gov/ago/

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
617-727-3465

105 William St.
New Bedford, MA 02740
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor
Springfield, MA 01103
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608
508- 792-7600

INFORMAÇÃO ADICIONAL

- Os empregadores devem fornecer notificação por escrito aos seus funcionários elegíveis, no idioma principal do indivíduo, além de pendurar um cartaz no local de trabalho.
- Empregadores com 25 ou mais empregados devem contribuir com pelo menos 60% dos impostos que cobrem a licença médica (não familiar).

RECURSOS PARA VIOLAÇÕES

- Os empregadores podem ser obrigados a interromper a violação, restaurar o funcionário à sua posição e pagar até o triplo do valor que o funcionário perdeu em salários, benefícios e outras remunerações.
- Os empregadores podem ser multados por não fornecerem o aviso adequado. (\$50 para a primeira violação; \$ 300 para as subseqüentes).

Lei de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de Massachusetts

Em Resumo

EMPREGADORES COBERTOS

- Empregadores privados que contratam trabalhadores domésticos (incluindo donas de casa, faxineiras, gerentes de casa, babás, cuidadores, prestadores de serviços domésticos, como lavanderia, cozinha e serviços domésticos).
- Agências não licenciadas, incluindo “agendadores” não regulamentados

EXCLUÍDOS

- Babás casuais,
- Pessoas que trabalham para famílias particulares, mas não dentro de casa (por exemplo, passeadores de cães, jardineiros)
- Atendentes de cuidados pessoais financiados pelo estado / federais (exceto em situação limitada)
- Agências de pessoal licenciadas ou registradas

PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES

- Os empregadores devem pagar os trabalhadores por todo o tempo exigido para estar nas instalações do empregador ou em serviço.
- Os trabalhadores domésticos que trabalham mais de 16 horas por semana para um único empregador têm o direito de receber uma lista de seus direitos quando iniciam um trabalho. Eles também têm direito a um contrato de trabalho escrito.
- Os empregadores devem pagar por períodos de refeição, intervalos de descanso e tempo de sono, a menos que certas condições sejam cumpridas.
- Os trabalhadores domésticos não podem ser cobrados por comida ou alojamento a menos que certas condições sejam cumpridas.
- Os trabalhadores domésticos podem reivindicar discriminação para a MCAD. Isto aplica-se mesmo àqueles que trabalham em agregados familiares com menos de 6 empregados.
- Os trabalhadores domésticos têm direito à privacidade, e os empregadores não podem levar nenhum dos documentos dos trabalhadores ou objetos pessoais.

AGÊNCIAS DE EXECUÇÃO

Procurador Geral de Massachusetts www.mass.gov/ago/

One Ashburton Place Boston, MA 02108 617-727-3465	105 William St. New Bedford, MA 02740 508- 990-9700	1350 Main St. 4th fl Springfield, MA 01103 413-784-1240	10 Mechanic St. Suite 301 Worcester, MA 01608 508- 792-7600
---	---	---	---

Comissão Contra a Discriminação de Massachusetts (MCAD) www.mass.gov/mcad/

1 Ashburton Pl., Rm. 601 Boston, MA 02108 617-994-6000	436 Dwight St., Rm.220 Springfield MA 01103 413-739-2145	484 Main St., Rm. 320 Worcester, MA 01608 508-453-9630	800 Purchase St., Rm 501 New Bedford MA 02740 508-990-2390
--	--	--	--