

# 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](http://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

## Gorjetas

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](http://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 *demitem* 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 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](http://www.mass.gov/dols).**

### Trabalhos & Tarefas Perigosos Proibidos para Menores

Idade	Não devem:
16 & 17	<ul style="list-style-type: none"><li>Guiar a maior parte dos veículos a motor ou empilhadeiras</li><li>Executar um trabalho que requeira o uso de armas de fogo</li><li>Usar, limpar ou reparar determinados tipos de máquinas elétricas</li><li>Servir, vender ou lidar com bebidas alcoólicas</li><li>Trabalhar a 30 pés (cerca de 9 metros) do solo ou mais</li></ul>
14 & 15	<ul style="list-style-type: none"><li>Cozinhar (exceto em grelhas elétricas ou a gás sem chamas abertas), operar fritadeiras, rotisseries, assadeiras NIECO, ou painéis de pressão</li><li>Operar, limpar ou reparar cortadores elétricos de alimentos, bem como moedores, processadores, misturadores, etc.</li><li>Trabalhar em refrigeradores ou frigoríficos</li><li>Efetuar quaisquer atividades relacionadas ao cozimento em forno ou panificação.</li><li>Trabalhar dentro ou perto de fábricas, construções, instalações de manufatura, locais de trabalho mecanizados, garagens, túneis, ou demais locais de trabalho de risco</li></ul>
14-	<ul style="list-style-type: none"><li>Menores de 14 anos não podem trabalhar em Massachusetts, salvo poucas exceções.</li></ul>

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](http://www.mass.gov/ago/youthemployment). Ou contate o Departamento de Trabalho dos E.U.A.: (617) 624-6700 • [www.youth.dol.gov](http://www.youth.dol.gov)

## Licença de Saúde

M.G.L. Capítulo 149, Seção 148C

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 ou 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.

## Licença de Saúde Paga

Empregadores com 11 ou mais empregados *devem* oferecer licença de saúde paga. Empregadores com menos de 11 empregados *devem* oferecer licença de saúde, mas ela não precisa ser paga.

## Empregadores Não Podem Discriminar

M.G.L. Capítulo 149, Seção 105A; M.G.L. Capítulo 151B, Seção 4

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 gênero diferente.

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

- Raça ou cor
- Religião, origem nacional, ou descendência
- Sexo (incluindo gravidez)
- Serviço militar
- Orientação sexual ou identidade ou expressão de gênero
- Informação genética ou deficiência
- Idade

## Ausência por Demais Necessidades

M.G.L. Capítulo 149, Seção 52D

Em alguns casos, o empregado tem o direito de se ausentar sem remuneração por até 24 horas a cada 12 meses para:

- atividades escolares do/a filho/a,
- consulta médica ou odontológica do/a filho/a, ou
- consulta 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:

- o empregado tiver trabalhado os últimos 12 meses para o mesmo empregador e
- tiver trabalhado ao menos 1250 horas para o empregador nos 12 meses antecedentes.

## Pagamento por Comparecimento

454 C.M.R. 27.04

A maior parte dos trabalhadores devem 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.

## Direitos de Trabalhadores Temporários

M.G.L. Capítulo 149, Seção 159C

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 [www.mass.gov/dols/](http://www.mass.gov/dols/).

## Direitos de Empregados Domésticos

M.G.L. Capítulo 149, Seção 190

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 [www.mass.gov/ago/DW/](http://www.mass.gov/ago/DW/).

## Obras Públicas e Trabalhadores em Construções Públicas

M.G.L. Capítulo 149, Seção 26-27H

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.

## Licença por Violência Doméstica

M.G.L. Capítulo 149, Seção 52E

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.

## 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, incluso 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.

### Restrições de Tempo e Horário para Menores

Idade	Não devem trabalhar	Em qualquer horário:
16 & 17	<p>À <b>noite</b>, das 22h00 às 6h00 (ou depois das 22h15, se o empregador parar de servir os clientes às 22h00)</p> <p><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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mais de <b>9 horas</b> por dia</li><li>Mais de <b>48 horas</b> por semana</li><li>Mais de <b>6 dias</b> por semana</li></ul>
14 & 15	<p>À <b>noite</b>, das 19h00 às 7h00 - Exceção: No Verão (1o. de Julho – Dia do Trabalho), podem trabalhar até as 21h00.</p> <p><b>Durante o Ano Letivo:*</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Durante o horário escolar</li><li>Mais de <b>3 horas</b> em qualquer dia de aula</li><li>Mais de <b>18 horas</b> em uma semana</li><li>Mais de <b>8 horas</b> em um fim de semana ou feriado</li></ul>	<p><b>Quando não houver aula:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Mais de <b>8 horas</b> por dia</li><li>Mais de <b>40 horas</b> por semana</li><li>Mais de <b>6 dias</b> por semana</li></ul>

\*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](http://www.mass.gov/ago/fairlabor)**