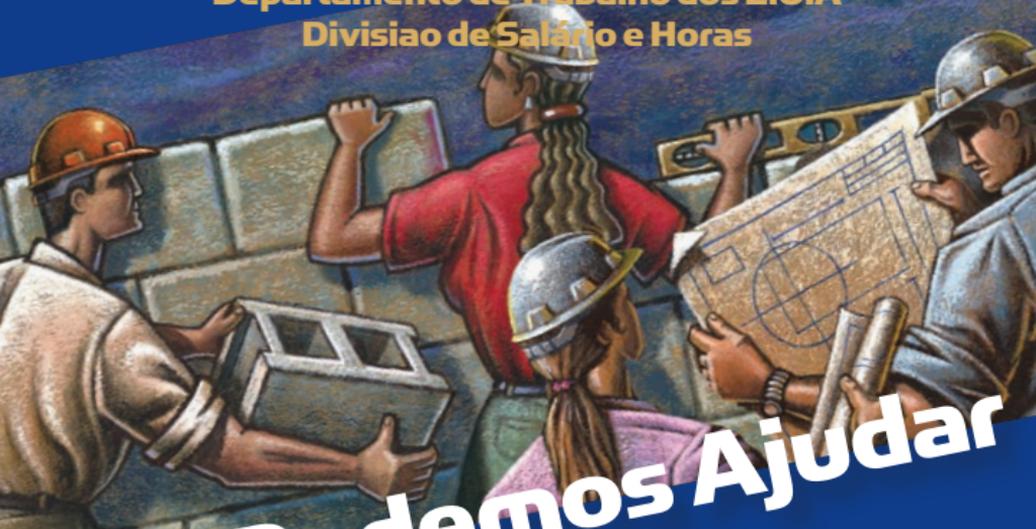
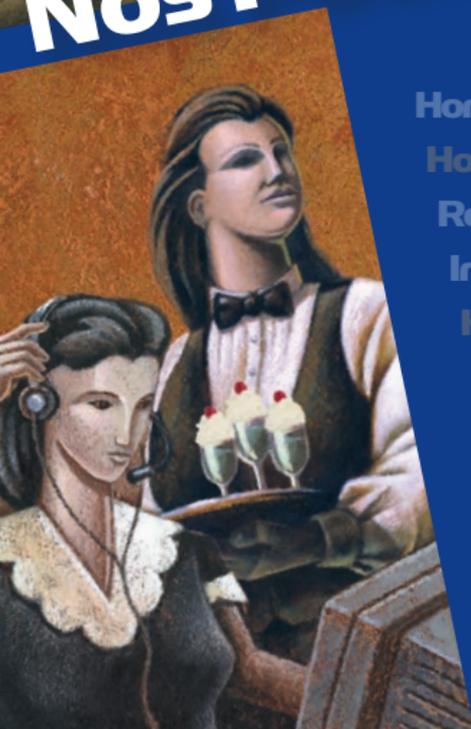


Wage and Hour

Departamento de Trabalho dos E.U.A
Divisao de Salário e Horas

An illustration of four construction workers in a hard hat. One worker on the left is carrying a concrete block. A woman in the center is holding a level. A worker on the right is holding a large blueprint. Another worker is partially visible in the foreground.

Nós Podemos Ajudar



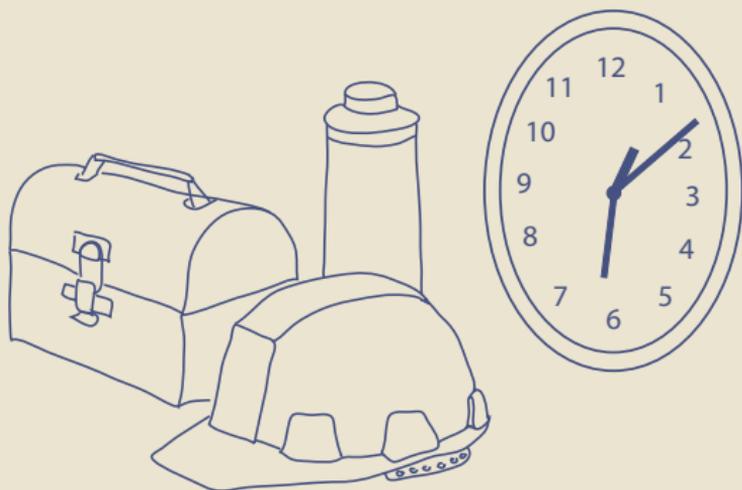
Horas Salário Trabalho Infantil
Horas Extras Manutenção de
Registros Lei Davis-Bacon
Imposição da Lei Trabalhista
Horas Trabalhadas Último
Cheque de Pagamento Salário
Mínimo Salários Vigentes
Trabalhadores de Construção
Licença Familiar Lei de
Contrato de Serviço
GContracto de Serviço
Trabalho Agrícola Salário





Departamento de Trabalho dos E.U.A
Divisao de Salário e Horas

O Departamento de Trabalho dos E.U.A. – Divisao de Salário e Horas (WHD) é responsável pela administração e aplicação de algumas das leis trabalhistas federais mais abrangentes da nação. Coletivamente, essas leis abrangem a maioria dos empregos dos setores privado, estado e governo local em todo o Estados Unidos e seus territórios. Essas leis trabalhistas variam de algumas das primeiras proteções trabalhistas aprovadas pelo Congresso para algumas mais recentes. O WHD tem mais de 200 oficinas em todo o país com investigadores treinados disponível para ajudar os trabalhadores. O WHD administra e faz cumprir a lei, independentemente do status imigratório legal ou non. Muitos estados também têm leis de proteções trabalhistas semelhantes. Os empregadores devem cumprir a legislação, tanto federal e estadual.



Lei de Normas de Trabalho Justo (FLSA)

O FLSA estabelece padrões de salário mínimo, pagamento de horas extras, manutenção de registros e de trabalho infantil que afetam a maioria dos trabalhadores em tempo integral e em tempo parcial no setor privado e nos governos federal, estadual e local.

- » **Salário Mínimo:** Geralmente, os empregadores devem pagar a maioria dos empregados o salário mínimo federal por todas as horas trabalhadas.
- » **Horas extras:** pagamento de horas extras deve ser a uma vez e meia o salário normal para todas as horas trabalhadas maiores de 40 em uma semana.
- » **Horas Trabalhadas:** Horas trabalhadas geralmente incluem todo o tempo durante um trabalho é obrigado a ficar de plantão, ou nas instalações do empregador, ou em qualquer lugar determinado do trabalho.
- » **Manutenção de Registros:** Os empregadores devem manter registros de tempo dos empregados e folha de pagamento.
- » **Cartaz:** Os empregadores devem também apresentar um cartaz oficial que defina os requisitos da FLSA.

Trabalho Infantil

Leis trabalhistas federais para a criança foram decretadas para garantir que, quando jovens trabalham, o mesmo é seguro e não compromete a sua saúde, bem-estar ou oportunidades educacionais. (Estas disposições também preveem isenções limitadas.)

Emprego de Menores em empregos não agrícolas:

- » Jovens de 18 e mais velhos podem realizar qualquer trabalho, perigosos ou não, por horas ilimitadas
- » Jovens de 16 e 17 anos podem realizar qualquer trabalho não perigoso por horas ilimitadas
- » Jovens de 14 e 15 anos de idade podem trabalhar fora do horário escolar em todos os trabalhos não perigosos para:
 - Não mais do que 3 horas em um dia escolar, 18 horas em uma semana escolar
 - 8 horas em um dia não-escolar, ou 40 horas em uma semana não escolar
 - O Trabalho não pode começar antes das 07:00h, ou acabar depois das 19:00h, com exceção do dia 1º de junho até o Dia do Trabalho, quando a tarde se estendem a 21:00h.

Quatorze é a idade mínima para a maioria dos trabalhos não-agrícolas. No entanto, em qualquer idade, os menores podem entregar jornais; atuar em rádio, televisão, filme, ou produções teatrais; trabalho para os pais em sua propriedade exclusiva de negócios não-agrícolas (exceto na fabricação ou em trabalhos perigosos); ou recolher pinheiros e fazer grinaldas de pinheiros.

Os regulamentos que regem o trabalho infantil em trabalhos agrícolas diferem um pouco daqueles referentes a empregos não agrícolas.

Lei de Licença Médica e Familiar (FMLA)

Empregadores cobertos devem conceder a empregados elegíveis, até um total de 12 semanas de trabalho de licença de trabalho protegido, não pagos durante o período de 12 meses para uma ou mais das seguintes razões:

- » o nascimento e assistência a recém-nascido do empregado;
- » a colocação com o empregado de um filho ou filha para os cuidados de adoção ou de acolhimento;
- » para cuidar de um familiar próximo (cônjuge, filho, pai ou) com um grave estado de saúde;
- » a tirar uma licença médica quando o empregado é incapaz de trabalhar por causa de um problema de saúde grave.
- » Além disso, os empregados elegíveis de empregadores cobertos estão autorizados a levar até 12 semanas de licença de trabalho protegido no período de 12 meses aplicáveis para resolver certas exigências de qualificação decorrentes do fato de que o cônjuge elegível, filho, filha, ou mãe, o membro coberto militar, estiver na ativa, ou que tenha sido notificado de uma chamada ou iminente para o serviço ativo, na Guarda Nacional ou Reserva, em apoio de uma operação de contingência. As alterações também permitem que os empregados elegíveis possam tomar até 26 semanas de licença de trabalho protegido durante um período de 12 meses só para cuidar de um membro do serviço coberto com uma lesão grave ou doença incorrida na linha do dever na ativa.



The Davis–Bacon and Related Acts (DBRA)

aplica a contratados ou subcontratados que realizam contratos financiados pelo governo federal ou assistido em mais de US\$ 2.000 para a construção, alteração ou reparação (incluindo pintura e decoração) de edifícios públicos ou de obras públicas. Os contratados ou subcontratados devem pagar seus trabalhadores e mecânicos empregados nos termos do contrato não menos do que o salário em vigor localmente e os benefícios para o correspondente trabalho em projetos semelhantes na área.

Lei de Contrato de Serviço McNamara-O-Hara (SCA)

requer contratados ou subcontratados que prestam serviços sob contratos principais acima de US \$ 2.500 para pagar empregados por serviço em várias classes não menos do que os salários e benefícios vigentes encontrados na localidade, ou as taxas (incluindo aumentos potenciais) contidos em um acordo de negociação coletiva com empreiteiro anterior. Esta lei aplica-se apenas aos contratos de serviços celebrados pelos governos federal ou do Distrito de Columbia.

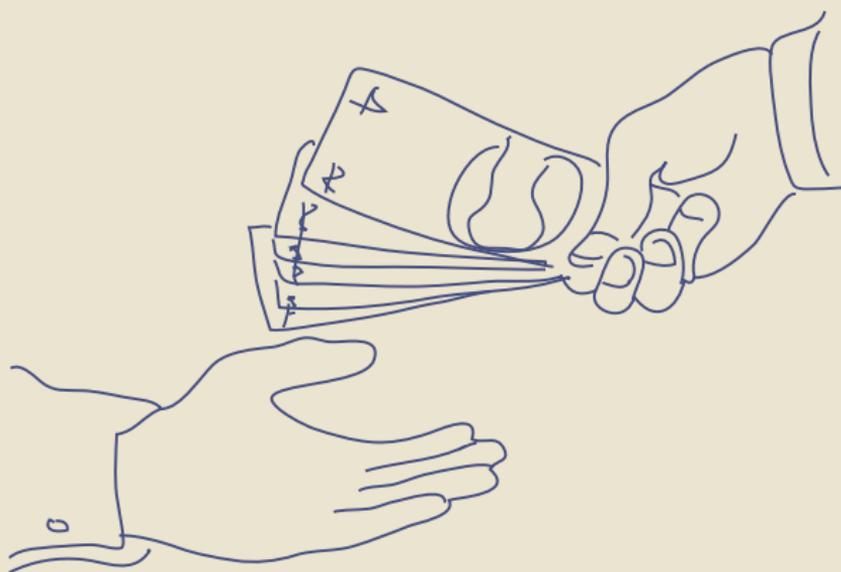
Lei de Proteção de Polígrafo do Empregado (EPPA)

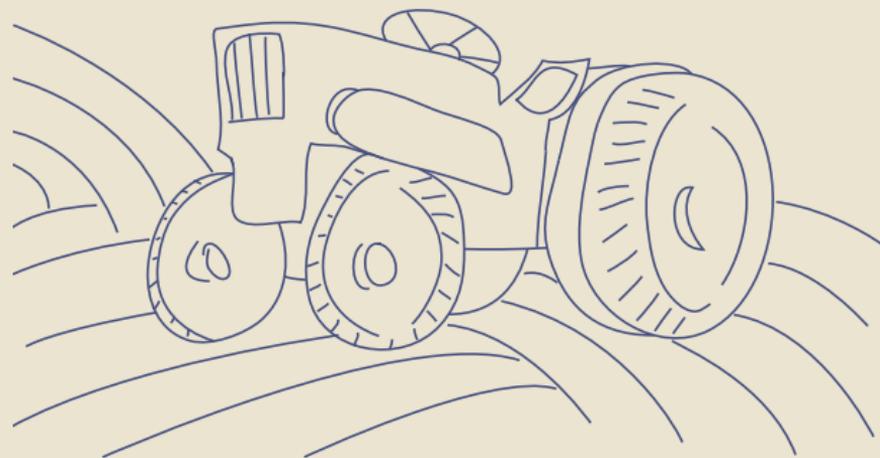
Proíbe a maioria dos empregadores privados de utilizar testes de detector de mentiras, tanto para a pré-seleção de emprego ou durante o curso do emprego. Os empregadores geralmente não podem exigir ou solicitar qualquer empregado ou candidato a emprego a fazer um teste no detector de mentiras, ou exonerar, disciplinar, ou discriminar um empregado ou candidato a emprego por se recusar a fazer um teste ou para o exercício de outros direitos sob a lei. Sujeita a restrições, a lei permite testes de polígrafo (um tipo de detector de mentiras) a serem administrados em candidatos de certas de empresas de serviços de segurança (carro blindado, alarme e guarda) e de fabricantes de produtos farmacêuticos, distribuidores e armazenadores. Sujeita a restrições, a lei também permite testes de polígrafo para certos empregados de empresas privadas que estão razoavelmente suspeitos de envolvimento em um incidente no local de trabalho (peculato, roubo, etc), que resultaram em perda econômica específica ou prejuízo para o empregador.



Lei de Proteção de Crédito de Consumidor (CCPA)

As disposições de penhora salariais do CCPA protegem os trabalhadores de quitação por seus empregadores, porque os seus salários têm sido penhorados para qualquer uma dívida, e limita a quantidade de lucros de um empregado que pode ser penhorado de qualquer semana. O CCPA também se aplica a todos os empregadores e indivíduos que recebem salário para serviços pessoais (incluindo salários, comissões, bônus e rendimentos de pensão ou de programa de aposentadoria, mas, normalmente, não incluindo dicas).





Emprego Agrícola

Há muitas leis que a Divisao de Salários e Horas administra e aplica para proteger diferentes tipos de trabalhadores agrícolas.

A Lei de Proteção Migrante e Sazonal Agrícola (MSPA) – protege migrantes e trabalhadores agrícolas sazonais, estabelecendo normas de emprego relacionadas com salários, transporte, habitação, divulgações e registros. MSPA também exige empregadores agrícolas para registrar com o Departamento do Trabalho dos EUA (DOL) e obter um certificado de registro. Um empregador de trabalho agrícola deve ser especificamente autorizado a fornecer alojamento ou transporte para os trabalhadores migrantes ou sazonais antes de fornecer o alojamento e transporte. Pessoas ligadas por contratos de trabalho na fazenda para realizar as atividades de contratação de trabalho agrícolas também devem se registrar DOL.

... continua na próxima página

... continuação

As Disposições de Saneamento de Campo da Lei de Segurança e Saúde (OSHA) – foram elaboradas para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para homens e mulheres trabalhadores. A Administração de Segurança e Saúde Ocupacional emite regulamentos que estabelecem padrões mínimos de saneamento em campo cobrindo definições agrícolas. Estes padrões exigem empregadores cobertos para fornecer banheiros, água potável, instalações de lavagem de mãos, e informações sobre boas práticas de higiene.

O programa de Visto H-2A – estabelece normas relativas à contratação de funcionários, salários, habitação, transporte, manutenção de registros e para os empregadores de trabalhadores temporários agrícolas estrangeiros não imigrantes. O empregador deve fazer um requerimento com o Departamento dos E.U.A de Emprego Trabalhista e Administração de Treinamento, afirmando, entre outras coisas, que não há trabalhadores suficientes que são capazes, dispostos, qualificada e disponível, e que o emprego de estrangeiros não vai afetar adversamente os salários e as condições de trabalho dos empregados da mesma forma que os trabalhadores americanos. Qualquer empregador que precise de trabalhadores H-2A devem ter inicialmente tentar encontrar trabalhadores norte-americanos para preencher esses postos de trabalho. Trabalhadores H-2A e trabalhadores dos EUA no emprego correspondente devem ser pagos com tarifas especiais de pagamento que variam por localidade, desde habitação e transporte para a habitação para o local de trabalho, se seu emprego exige que eles fiquem longe de sua residência durante a noite, e ter o emprego garantido para pelo menos $\frac{3}{4}$ do período de trabalho especificado no contrato.



Imigração

O WHD é responsável pela administração e aplicação de disposições de proteção trabalhista por várias Leis de Imigração e Nacionalidade que ampliam a proteção a diferentes tipos de trabalhadores não imigrantes. Isso inclui o programa H-1B, que permite que um empregador empregue temporariamente um trabalhador estrangeiro nos E.U.A. em uma base não imigrante em uma ocupação especial ou como modelo para distinguir o mérito e capacidade. A ocupação de especialidade exige a aplicação teórica e prática de um corpo de conhecimento especializado e um diploma de bacharel ou o equivalente na especialidade específica (por exemplo, ciências, medicina e cuidados de saúde, educação, e especialidades de negócios, etc.) Os empregadores devem apresentar um pedido de

... continua na próxima página

... *continuação*

Condições de trabalho (LCA) para o Departamento dos EUA de Emprego Trabalhista e Administração de Treinamento e atestar que eles vão pagar ao não imigrante o maior do salário real pago aos empregados igualmente empregados ou o salário predominante para dessa ocupação; proporcionará condições de trabalho que não afetam negativamente da mesma maneira empregados; e que não há greve ou bloqueios na ocupação de trabalho. O empregador também deve fornecer uma cópia da LCA para o representante da unidade de negociação ou se não há unidade de negociação postar o LCA em dois locais bem visíveis no local de trabalho.



Missão

“Para promover e garantir o cumprimento das normas de trabalho proteger e valorizar o bem-estar da força de trabalho da nação.”



Departamento de Trabalho dos E.U.A
Divisao de Salário e Horas

Para suporte contate-nos

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627

www.wagehour.dol.gov