

Regulamento Laboral



A legislação laboral do Estado do Maine assegura protecção às pessoas que trabalham no Maine. O Departamento do Trabalho do Maine administra as leis que todos os empregadores devem cumprir. Os representantes do Departamento inspecionam os locais de trabalho para assegurar a conformidade.

Citações e multas podem ser aplicadas aos empregadores que não cumpram. Este cartaz descreve algumas secções importantes das leis. Poderá obter uma cópia da lei integral ou de interpretações formais junto do Departamento do Trabalho, Gabinete de Normas Laborais, através do número 207-623-7900. (As leis também se encontram no website do gabinete.)



A Lei do Maine (Título 26 M.R.S.A., parágrafo 42-B) obriga todos os empregadores a afixar este cartaz no local de trabalho, onde possa ver facilmente visto pelos colaboradores.

Este cartaz está disponível online gratuitamente e pode ser copiado: <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Prazo de pagamento

Os colaboradores devem ser pagos, por inteiro, pelo menos a cada 16 dias. Os colaboradores devem ser notificados de qualquer redução no vencimento ou salário com uma antecedência mínima de um dia em relação à alteração.

Pagamento de salários

Os funcionários que deixarem um emprego devem ser pagos integralmente no próximo dia de pagamento ou dentro de duas semanas, o que ocorrer primeiro. Isso pode incluir o pagamento de férias reenumeradas não utilizadas e acumuladas após 1º de janeiro de 2023. Incluirá ainda todas as folgas remuneradas acumuladas, conforme estabelecido na política da empresa ou colocado em prática.

Acordo injusto

Os empregadores não podem exigir que um colaborador pague por perdas, tais como mercadoria danificada, cheques sem cobertura ou facturas não pagas pelos clientes, nem por uniformes especiais e certas ferramentas do sector.

Pausas para descanso

Deve ser oferecido à maioria dos colaboradores uma pausa para descanso de 30 minutos seguidos, remunerada ou não, após 6 horas de trabalho.

Deve ser oferecido às mães a amamentar uma pausa não remunerada, ou ser-lhes permitido usar a sua pausa remunerada ou pausa para refeição para extracção de leite. O empregador deve enviar todos os esforços necessários para disponibilizar uma sala ou local limpo, que não a casa de banho, onde o leite possa ser extraído.

Licença médica de assistência a familiar

Funcionários que trabalharam durante os últimos 12 meses em um local de trabalho com 15 ou mais funcionários poderão receber até 10 semanas de folga, remunerada ou não, para um evento qualificado.

- ◆ Nascimento ou adopção de uma criança ou filho(a) do(a) companheiro(a);
- ◆ Estado de saúde grave do colaborador ou de um membro da família imediata, incluindo o(a) companheiro(a); o(a) filho(a) ou neto(a) do(a) companheiro(a);
- ◆ Doação de órgãos;
- ◆ Estado de saúde grave ou morte do cônjuge, companheiro(a), progenitor ou filho do colaborador, se tal ocorrer enquanto o cônjuge, companheiro, progenitor ou filho estiverem no activo.
- ◆ Estado de saúde grave ou morte de um irmão ou irmã que partilhe residência conjunta e acordos financeiros com o colaborador.

(A licença médica de assistência a familiar é diferente, pode obter mais informações através do número 866-487-9243.)

Licença para vítimas de violência, agressão, abuso sexual ou perseguição

Deve ser permitido a pedido, se um colaborador (ou filho(a), progenitor ou cônjuge de um colaborador) for vítima de violência, agressão, abuso sexual ou perseguição, ou de qualquer acto que justifique uma ordem de protecção nos termos do Título 19-A M.R.S.A., c. 101 e o colaborador precisar de tempo para:

- ◆ Se preparar e comparecer em processos judiciais; ou
- ◆ Receber tratamento médico; ou
- ◆ Obter os serviços necessários para superar uma crise.

Licença para assistência a familiar

Se a política do empregador assegura férias remuneradas, deve ser permitido ao colaborador utilizar até 40 horas num período de 12 meses para cuidar de um membro da família imediata que esteja doente.

Licença remunerada adquirida (Em vigor a partir de 01.01.2021)

Um empregador que empregue mais de 10 colaboradores no decurso normal e regular da sua actividade, durante mais de 120 dias em qualquer ano de calendário, deve permitir a cada colaborador adquirir uma licença remunerada, conforme o vencimento base do colaborador. Cada colaborador tem o direito a obter uma hora de licença remunerada por parte de um só empregador por cada 40 horas trabalhadas, até 40 horas num ano de emprego. O acréscimo da licença começa no início do emprego, mas o empregador não é obrigado a permitir a utilização da licença antes de o colaborador completar 120 dias de trabalho para o empregador num período de um ano.

Crédito fiscal do rendimento auferido

Os colaboradores podem ser elegíveis para créditos fiscais por rendimento auferido, a nível federal e estatal. Os colaboradores podem candidatar-se aos créditos fiscais na declaração de IRS do colaborador.

Nota: Os empregadores do Maine também podem estar abrangidos, nos termos da Lei Federal de Normas Laborais Justas. Para mais informações, contacte o Departamento do Trabalho dos EUA, Divisão de Vencimentos e Horas, através do número 866-487-9243.

Para mais informações, contacte:

Departamento de Trabalho do Maine,
Gabinete de Normas Laborais
45 State House Station Augusta, Maine 04333-0045
situado em: 45 Commerce Drive
Telephone: 207-623-7900 | Os utilizadores de
TTY devem contactar Maine Relay 711.
Website: www.maine.gov/labor/bls | E-mail: bls.mdol@maine.gov

Emprego voluntário — Nos termos da legislação do Maine, um colaborador voluntário pode ser demitido por qualquer motivo que não seja especificamente proibido pela lei. Na maioria dos casos, você é considerado um colaborador voluntário, salvo se estiver abrangido por uma convenção coletiva de trabalho ou outro contrato que limite a demissão. Se tem dúvidas sobre o emprego voluntário, contacte o seu departamento de recursos humanos, ou o Gabinete de Normas Laborais.