

Regulamentação trabalhista

MAINE
DEPARTMENT OF
LABOR

Bureau of Labor Standards

As leis trabalhistas do Estado do Maine dão proteção às pessoas que trabalham no Maine. O Departamento do Trabalho do Maine administra as leis que todos os empregadores devem seguir. Representantes do Departamento fiscalizam os locais de trabalho para garantir o respectivo cumprimento. Penalidades e multas podem ser emitidas aos empregadores que não cumpram as exigências.

Este cartaz descreve alguns elementos importantes das leis. Você pode ter acesso a uma cópia fiel das leis existentes ou interpretações formais na Oficina de Normas Trabalhistas (Bureau of Labor Standards) do Departamento do Trabalho, ligando para: 207-623-7900. (Esta legislação também está disponível no sítio na web da Oficina).



As leis do Maine (no parágrafo § 42-B do Título 26 dos Estatutos Revisados e Comentados do Maine) exigem que cada empregador coloque este cartaz onde os funcionários consigam ler com facilidade no local de trabalho

Este cartaz está disponível gratuitamente on-line e pode ser copiado do site: <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Período de pagamento

Os funcionários devem receber integralmente a sua remuneração pelo menos a cada 16 dias. Os funcionários devem ser notificados de qualquer diminuição nos salários ou rendimentos pelo menos um dia antes da alteração.

Pagamento de salários

Na rescisão do contrato de trabalho, o funcionário deve receber integralmente o que lhe é devido no dia de pagamento seguinte ou dentro de no máximo duas semanas, o que ocorrer primeiro. Isso também pode incluir o pagamento de licença remunerada e/ou férias acumuladas, se estabelecido nas políticas ou nas práticas da empresa.

Acordo leonino (abusivo)

O empregador não pode exigir que o funcionário indenize prejuízos com mercadorias danificadas, cheques sem fundos ou contas não pagas pelos clientes, nem que pague uniformes especiais e certas ferramentas profissionais.

Pausas para descanso

Deve ser oferecida pausa de 30 minutos para descanso, remunerada ou não, para a maioria dos funcionários após 6 horas de trabalho.

Deve ser dada a opção de pausa não remunerada ou de uso da pausa remunerada ou da pausa para refeições às mães que amamentam, para que possam extrair o leite. O empregador deve fazer o possível para fornecer um local ou sala limpa, que não seja um banheiro, onde extrair o leite.

Licença médica e familiar

O funcionário que tiver trabalhado nos últimos 12 meses em local de trabalho com 15 ou mais funcionários pode ter licença para até 10 semanas remuneradas ou não, após 2 anos de trabalho para:

- ◆ Nascimento ou adoção de uma criança ou de filho do parceiro doméstico;
- ◆ Doença grave do funcionário ou de parente próximo, inclusive o respectivo parceiro doméstico;
- ◆ Doação de órgãos;
- ◆ Falecimento ou condição de saúde grave do cônjuge, parceiro doméstico, pai, mãe ou filho (a) do funcionário, se ocorrido enquanto o cônjuge, parceiro doméstico, pai, mãe ou filho estiver em serviço operacional ativo;
- ◆ Doença grave ou falecimento de irmão com quem o funcionário divide suas responsabilidades financeiras e habitação conjunta.

(A licença médica e familiar federal é diferente, ligue para: 866-487-9243 para mais informações).

Licença para vítimas de violência, tentativa ou ameaça de lesão corporal, agressão sexual ou assédio

Deve ser dada mediante pedido se o funcionário (ou filho, pai, mãe ou cônjuge do funcionário) for vítima de violência, tentativa ou ameaça de lesão corporal, agressão sexual ou assédio, ou de qualquer ato que justifique um mandado de distanciamento conforme disposto na alínea c.101 do Título 19 - Estatutos Revisados e Comentados do Maine, e se o funcionário precisar de tempo para:

- ◆ Se preparar e comparecer a atos processuais nos tribunais; ou
- ◆ Receber tratamento médico; ou
- ◆ Obter os serviços necessários para remediar a crise.

Licença para cuidar da família

Se a política do empregador definir um tempo livre remunerado (fora do trabalho), o funcionário deverá ter direito a usar até 40 horas em um período de 12 meses para cuidar de algum parente próximo que estiver doente.

Licença remunerada acumulada (em vigor em 01/01/2021)

O empregador que empregar mais de 10 funcionários no curso normal e regular dos seus negócios por mais de 120 dias em qualquer ano civil deve permitir que cada funcionário ganhe/acumule uma licença remunerada correspondente ao salário básico do funcionário. O funcionário tem direito a ganhar uma hora de licença remunerada de um único empregador para cada 40 horas trabalhadas, até atingir 40 horas em um ano de emprego. A acumulação da licença começa no início do emprego, mas o empregador não é obrigado a permitir a utilização da licença antes de o funcionário completar 120 dias de trabalho para esse empregador durante um ano.

Crédito reembolsável no imposto de renda

Os funcionários podem ter direito a créditos reembolsáveis nos impostos de renda federal e estadual. O funcionário pode solicitar estes créditos fiscais na sua declaração de imposto de renda.

Observação: Os empregadores do Maine também podem estar cobertos pela lei federal de normas trabalhistas imparciais (Fair Labor Standards Act). Para mais informações, entre em contato com o Setor de Salários e Horários do Departamento de Trabalho dos EUA (U.S. Department of Labor Wage and Hour Office) pelo telefone: 866-487-9243.

Para mais informações, contate:

Maine Department of Labor

Bureau of Labor Standards

45 State House Station

Augusta, Maine 04333-0045

localizado em: 45 Commerce Drive

Telefone: 207-623-7900 | usuários de TTY devem ligar para Maine Relay 711.

Sítio na web: www.maine.gov/labor/bls

E-mail: bls.mdol@maine.gov

Contrato de trabalho com prazo indeterminado ('at-will employment') - de acordo com as leis do Maine, a rescisão do contrato de trabalho de funcionário com prazo indeterminado pode ser feita por qualquer motivo não especificamente proibido por lei. Na maioria dos casos, o contrato de trabalho do funcionário é por prazo indeterminado, a menos que o funcionário esteja coberto por um acordo coletivo de trabalho ou outro contrato que limite a rescisão. Se tiver alguma dúvida sobre contrato de trabalho com prazo indeterminado ('at-will employment'), entre em contato com o seu departamento de recursos humanos ou a Oficina de Normas Trabalhistas.