

Atenção Empregados - Salário Mínimo - Rhode Island

Eficaz 1/1/2022 ESTA LEI PROPOCIONA

Salário Mínimo Para Todos os Empregados**\$ 12.25****EXCEPTO:** Estudantes a tempo inteiro com menos de **19** anos de idade trabalhando em lugares **\$ 11.03**

não lucrativos, religiosos, educacionais, bibliotecas ou organizações públicas (90% of Salário Mínimo)

Menores, com **14** ou **15** anos de idade que não excedam 24 horas semanais **\$ 9.19**

(75% of Salário Mínimo)

Empregados que recebem gorjetas (A partir de 1 de janeiro de 2017): **\$ 3.89**

Horas Extraordinárias – pelo menos 1½ vezes o valor da taxa regular de pagamento por todas as horas que trabalhou acima das 40 horas semanais. A lei contém isenções do salário mínimo e/ou requisitos de pagamento de horas extras para determinadas profissões ou instituições.

Estudantes e trabalhadores deficientes podem ser pagos menos do que o mínimo aplicável, mas apenas os que possuem certificados emitidos a critério do director do DLT.

Horas extras obrigatória para enfermeiras

- um hospital não pode exigir que certos enfermeiros ou assistentes de enfermeiro trabalhem horas extras, exceto em circunstâncias de emergências imprevisíveis.

Horas mínimas por turno - os funcionários solicitados ou autorizados a se apresentar ao trabalho no início do seu turno devem ser pagos 3 horas de trabalho ou 3 horas de salários. Os empregados de comércio devem ser pagos 4 horas de trabalho aos Domingos e Feriados.

Trabalho Infantil - Empregados devem ter pelo menos 16 anos de idade para trabalhar em empregos não-agrícolas e 18 para trabalhar em empregos não-agrícolas declarados perigosos pelo Secretário de trabalho dos EUA. Os jovens 14 e 15 podem trabalhar, com uma licença especial emitida por oficiais da escola local, em vários trabalhos fora das horas escolares e determinadas circunstâncias. Regras diferentes são aplicáveis ao emprego agrícola.

A aplicação da lei - pode levar a uma acção penal contra qualquer empregador que pague salários a baixo do padrão, e também mediante convicção, uma penalidade até \$500 e/ou prisão de até 90 dias. Por cada semana, que o empregador não pagar o salário mínimo aplicável constitui numa violação separada.

Qualquer empregador que impeça ou atrase o director do DLT ou representante autorizado na execução dos direitos na aplicação da lei; recusa-se a admitir o director ou o representante de qualquer local de trabalho; falha em fazer, manter e preservar, quaisquer registos conforme necessário; falsifica qualquer registo; se recusa a tornar esse registo acessível ao diretor ou representante; ou se recusa a fornecer uma declaração juramentada de tal registo ou qualquer outra informação necessária para a execução adequada desta lei, será considerado em violação e sujeito a uma multa de até \$500. Por cada dia que tal violação ocorre constitui uma ofensa separada.

Visite www.dlt.ri.gov/lis ou chamar (401) 462-WAGE (9243) para mais informações. visível a todos os empregados.

DLT-L-58 (Rev. 1/2019)

Salário predominante para trabalhos em projetos de construção financiados pelo Estado/municipais

Os **assalariados predominantes** não devem ser pagos menos do que a taxa salarial de Davis Bacon cuja determinação salarial está afixado com este aviso. **Horas extras** esta taxa aplica-se quando trabalha mais de 8 horas por dia ou mais de 40 horas por semana. **Aprendiz** esta taxa aplica-se apenas em aprendizes devidamente registrados em programas de aprendizagem aprovados pelo Estado.

Os trabalhadores que não recebem remuneração adequada podem apresentar uma queixa no Departamento de Trabalho e Treino de RI (DLT); as alegações serão investigadas. Contate a Devisão de salários efectivos através do número (401) 462-8580, opção #7 para obter mais informações. A lei geral de RI § 37-13-17 prevê o direito privado de coletar salário e benefícios.

DLT-L-39 (01/2018)

Rhode Island Actos de licença médica parental e familiar

Este aviso é para proporcionar informação sobre a lei em “RI acerca da ausência de trabalho por motivos de Saúde familiar ou Parental”. Entidades patronais com 50 ou mais empregados têm de conceder uma ausência de trabalho sem pagamento até 13 semanas consecutivas, num espaço de 2 anos sob certas condições.

Empregados Qualificados - Para qualificar o empregado tem que trabalhar a tempo inteiro, uma média de 30 horas semanais ou mais e estaja empregado nessa companhia pelo menos à 12 meses.

Propósito de ausência - De acordo com a lei, ausência de trabalho é autorizada quando o motivo seja uma o mais das seguintes razões.

1. Nascimento de uma criança
2. Posicionamento de uma criança com 16 anos de idade ou menos por um empregado, cujo posicionamento esteja relacionado com a adopção dessa mesma criança.
3. “Enfermidades graves” No empregado, seus pais, cônjuge, criança, sogra ou sogro. (Enfermidades graves são determinadas por uma incapacidade física, doença mental, ferimentos, debilitação, hospitalização, terceira idade, clínica de repouso hópicio ou paciente ambulatório que necessite supervisão ou tratamento contínuo por uma pessoa certificada pelo Departamento de Saúde.

Requerer ausência de trabalho - Em ordem de ter direito a uma ausência de trabalho, o empregado tem que submeter um pedido pelo menos 30 dias antes da data que deseja ficar fora, a, não ser que seja uma emergência médica. É possível que o empregado tenha que proporcionar um certificado médico do paciente em questão, no qual, deverá ser especificada a duração desta ausência.

Ausência de trabalho por implicação escolar - Todo o empregado que tenha trabalhado pelo menos 12 meses consecutivos tem o direito a 10 horas de ausência de trabalho durante um período de 12 meses para assistir a reuniões ou quaisquer outras actividades escolares para uma criança cujo empregado seja o pai ou mãe, pais adoptivos ou encarregado de educação. O pedido deverá ser proporcionado pelo empregado à entidade patronal 24 horas antes da data da ausência. Esta ausência de trabalho pode ser sem pagamento, a não ser que o empregado substitua estas horas por horas de férias ou quaisquer outras horas que tenha acumulado.

Uso de horas de doença por pais adoptivos - Toda a entidade patronal que permita a um empregado após o nascimento de um filho usar as horas acumuladas para motivos de doença, deverá também permitir as mesmas horas para o posicionamento de uma criança com 16 anos de idade ou menos por um empregado, cujo posicionamento esteja relacionado com a adopção dessa mesma criança.

Prosseguimento do Seguro - Antes que o empregado se ausente do trabalho deverá pagar à sua entidade patronal o total do prémio do seguro médico para que este se mantenha em vigor durante a sua ausência, cuja soma deverá ser devolvida ao empregado dentro de 10 dias a partir da data do seu regresso ao trabalho.

Regresso da ausência de trabalho - De acordo com a lei depois de uma ausência de trabalho o empregado tem direito a regressar à mesma posição ou a uma posição equivalente à sua antiguidade com a mesma categoria e condições de benefícios, incluindo todos os benefícios adicionais a que tinha direito no início da sua ausência de trabalho.

A lei proíbe - De acordo com a lei é ilegal que uma entidade patronal dificulte, limite ou proíba aos seus empregados os direitos proporcionados pela lei. Qualquer discriminação ou acção disciplinar contra um empregado por exercer os seus direitos de acordo com a lei, ou opôr-se a desempenhar algo ilegal é também proibida.

Aplicação da lei - Reportes de violações devem ser feitos (1) através de uma acção civil declarada por um empregado, (2) Por uma queixa feita ao Director do Departamento de Trabalho e Treino do estado de Rhode Island. Estão estipuladas penalidades civis para violações contra a lei ou ordens dadas pelo Director do Departamento de Trabalho e Treino.

(Rev. 1/2018)

FAMÍLIAS E LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS E SEGUROS

De acordo com a Lei Geral §28-57 do RI, você tem direito a uma licença médica e segura para atender suas próprias necessidades de saúde e segurança, bem como as de sua família. Esta licença pode ou não ser paga de acordo com o tamanho de seu empregador e outros fatores conforme detalhado na lei. Visite www.dlt.ri.gov/wrs ou ligue para (401) 462-9243 para obter mais informações.

(Rev. 1/2018)

Está protegido de acordo com a lei do Seguro de Emprego de RI E a lei do Seguro de Incapacidade Temporária

BENEFÍCIOS do SEGURO DE DESEMPREGO

Se ficar totalmente ou parcialmente desempregado:

1. Registre sua reclamação de benefícios com o DLT na mesma semana em que você está desempregado ou trabalhando horas reduzidas.
2. Pode requerer benefícios na internet www.dlt.ri.gov/ui ou por telefone (401) 243-9100. Visite www.dlt.ri.gov/ui por horas de operação. Para mais informações, visite www.dlt.ri.gov/ui ou ligue para (401) 243-9100.
3. Segunda-feira é um dia em que os telefones estão muito ocupados; você pode requerer sua reivindicação mais tarde na semana. Você precisará de sua Número de Segurança Social e nome, endereço e números de telefone dos seus empregadores nos últimos dois anos. Se você não é um cidadão dos E.U.A., seu número de registro estrangeiro é exigido.
4. Para receber benefícios de desemprego a lei requer que:
 - a. O motivo de desemprego não seja por culpa própria.
 - b. Tenha ganho o salário mínimo obrigatório durante o tempo que trabalhou.
 - c. Esteja fisicamente apto, disponível, à procura de trabalho e
 - d. Esteja registrado no Departamento de Trabalho e Treino.

BENEFÍCIOS de INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

Qualifica para benefícios do TDI - Se ficou doente ou ferido e está dentro de todos os seguintes

1. Esteve desempregado 7 dias consecutivos ou mais por motivo de doença ou ferimento e
2. Esteve sob o cuidado de um doutor licenciado no ramo de saúde, e
3. Tem um exame médico dentro do tempo apropriado: um exame físico no escritório dentro de uma semana desde o primeiro dia de desemprego devido a sua doença ou uma semana antes ou depois.
4. Ganhou dinheiro suficiente dentro do salário mínimo obrigatório para qualificar.

Elegível para benefícios temporários de seguro para cuidadores - Se está cuidando de alguém gravemente doente como: filho, esposo, pais, sogros, avós, companheiro ou você está a tentar estabelecer laços efectivos com filhos recém-nascidos, filhos adotivos ou crianças de acolhimento, você pode qualificar para receber benefícios durante os primeiros 12 meses de parentalidade se você atender aos seguintes requisitos:

1. Está desempregado porque você está cuidando de um familiar gravemente doente ou esta a tentar estabelecer laços efectivos com uma criança e
2. Fornece ao departamento a evidência médica necessária para provar que tem um membro da sua família gravemente doente a seu encargo e é você quem cuida dele ou a prova necessária de relação pai-filho para reivindicações de uma ligação efectiva e
3. Ganhou o suficiente para qualificar-se e receber benefícios.

Como Aplicar - Pode requerer benefícios preenchendo uma aplicação do TDI/TCL. Benefícios do TDI devem ser requeridos durante os primeiros 90 dias que esteja fora do trabalho por motivo de doença. O director do DLT pode estender este período para 26 semanas se o indivíduo tiver uma boa razão médica que justifique o atraso. Benefícios do TCL devem ser requeridos durante os primeiros 30 dias após o primeiro dia de férias por razões de ligação ou de cuidado. TDI/TCL aplicações podem ser adquiridas na Internet: www.dlt.ri.gov/tdi. Or pelo telephone (401)462-8420, opção #1. Para que a aplicação lhe seja enviada pelo correio. Para informação adicional, visite www.dlt.ri.gov/tdi ou telefone para (401)462-8420.

Nota: Também, é possível que tenha direito a um reembolso sobre a contribuição feita durante o ano civil do TDI se estas contribuições foram deduzidas dos seus pagamentos por mais do que uma entidade patronal. Obtenha informação à cerca deste reembolso pelo telefone (401) 574-8700 ou escreva para: RI Division of Taxation, Employer Tax Section, One Capitol Hill, Ste 36, Providence, RI 02908-5829.

ASSISTÊNCIA de TRABALHO e TRAINO

Se precisa de ajuda a encontrar emprego, DLT oferece serviços gratis de colocação e treino incluindo:

1. Serviços de referências e colocação de trabalho.
2. Salas com uma grande variedade de recursos de trabalho.
3. Conselhos e exames de aptidão e interesses.
4. Acesso à rede informática (Internet) para informação sobre trabalhos e treinos.
5. Aulas práticas para ajudar a desenvolver novas técnicas na procura de trabalho e entrevistas.
6. Aulas de auxílio na realização e escrita eficaz de uma carta curricular e a sua capa.

Visite dlt.ri.gov para um local perto de você. Você também pode acessar muitos serviços na Internet em www.employri.org.

DLT-TX-6 (Rev. 1/2019)

Lei de Compensação dos Trabalhadores do Rhode Island

Companhia de Seguro da Compensação Laboral: _____

Companhia assegurada: _____

Telefone: _____ Data efectiva da apólice: _____

De acordo com a lei geral do RI § 28-32-1, os empregadores devem relatar ao diretor de todos os danos pessoais sofridos por um empregado se a lesão incapacitar o empregado de ganhar salários completos por pelo menos 3 dias ou requer tratamento médico, independentemente do período de incapacidade. Se a lesão se revelar fatal, o relatório deve ser efectuado dentro de 48 horas. Se não for fatal, o relatório será efectuado no prazo de 10 dias após a lesão.

Um funcionário ferido deve ter liberdade para escolher o tratamento médico inicialmente. A primeira visita do empregado a qualquer instalação contrato ou acordo com o empregador ou seguradora para prestar cuidados prioritários não será considerada a escolha inicial do empregado. Para mais informações, ligue para a unidade de educação em (401) 462-8100, pressione #1. Se suspeitar de fraude, contacte a unidade de prevenção de fraudes (401) 462-8100, prima #7.

DWC-8 (Rev. 1/2018)

BAN-THE-BOX

De acordo com a lei geral do RI § 28-6.14-1, é ilegal que um empregador inclua numa aplicação de emprego qualquer pergunta se o candidato já foi alguma vez preso, acusado ou condenado por qualquer crime. Existem exceções limitadas para agências de reemforço das leis e posições relacionadas. Os empregadores em violação desta lei podem ser multados entre \$100-\$ 500 por delito. Visite www.DLT.ri.gov/lis ou Call (401) 462-9243 para mais informações.

(Rev. 1/2018)

Rhode Island DIREITO DE SABER

Ignorar Este Aviso Pode ser Perigoso para a Sua Saúde

De acordo com a lei sobre o Direito-de-Saber (Right-To-Know) de Rhode Island, a sua entidade patronal deve avisá-lo sobre qualquer substância perigosa na sua área de trabalho. Tem o direito de saber:

- O nome comum ou comercial da substância, incluindo o nome químico;
- Se for possível, até que nível a exposição a esta substância se torna perigosa;
- Nível de perigo, consequências e sintomas desta exposição;
- A potência de inflamabilidade; Exulsão e reactividade da substância;
- Tratamento apropriado em caso de emergência;
- O método prudente de usar ou estar exposto a esta substância sem causar nenhum perigo;
- O equipamento apropriado e com proteção para um uso seguro
- Métodos para limpar derramamentos ou fugas

A sua entidade patronal deve proporcionar-lhe esta informação, Caso contrario, Solicite-a você mesmo, O representante da sua entidade patronal é: _____

A lei do Direito-de-Saber (Right-To-Know) foi criada para o proteger.

Visite www.dlt.ri.gov/occcsafe ou telefone (401)462-8570, opção #4 para obter mais informações.

“O maior perigo é o desconhecimento, dos riscos que corre quando trabalha com substâncias perigosas.”

DLT-L-47 The RI Right-To-Know Law (Rev. 1/2018)