

ATENÇÃO TRABALHADORES – SALÁRIO MÍNIMO – RHODE ISLAND

LEI DE RHODE ISLAND SOBRE A LICENÇA MÉDICA PARENTAL E FAMILIAR

A partir de 1 de JANEIRO de 2026 – ESTA LEI ESTABELECE

SALÁRIO MÍNIMO POR HORA PARA TODOS OS TRABALHADORES \$16.00

EXCEPTO: Estudantes a tempo inteiro com menos de 19 anos que trabalhem numa organização \$14.40

sem fins lucrativos de carácter religioso, educativo, bibliotecário ou de serviços comunitários. (90% do Salário Mínimo)

Menores de 14 e 15 anos que trabalhem no máximo 24 horas por semana \$12.00

(75% do Salário Mínimo)

Trabalhadores que recebem gorjetas (A partir de 1 de janeiro de 2017) \$3.89

Remuneração de Horas Extraordinárias - Pelo menos 1.5 vezes a remuneração normal por todas as horas trabalhadas acima das 40 horas em qualquer semana de trabalho. A lei prevê isenções dos requisitos relativos ao salário mínimo e/ou à remuneração de horas extraordinárias para determinadas profissões ou estabelecimentos.

Horas Extraordinárias Obrigatórias para Enfermeiros - Um hospital não pode exigir que determinados enfermeiros e auxiliares de enfermagem certificados trabalhem horas extraordinárias, exceto em casos de emergência imprevisível.

Horas Mínimas por Turno - Os trabalhadores solicitados ou autorizados a apresentar-se ao serviço no início de um turno de trabalho devem ter asseguradas 3 horas de trabalho ou o pagamento equivalente a 3 horas de salário. Os trabalhadores dos estabelecimentos de comércio a retalho devem ter asseguradas 4 horas de trabalho aos domingos e feriados.

Trabalho Infantil - Os trabalhadores devem ter pelo menos 16 anos para exercer a maioria das funções não agrícolas e 18 anos para exercer funções não agrícolas consideradas perigosas pelo Secretário do Trabalho dos EUA. Os jovens com 14 e 15 anos podem trabalhar, mediante uma autorização especial emitida pelas autoridades escolares locais, em várias funções fora do horário escolar, sob determinadas condições. Aplicam-se regras diferentes ao emprego na agricultura.

Aplicação da Lei – O DLT pode instaurar um processo criminal contra qualquer empregador que pague salários inferiores ao mínimo a um trabalhador e, em caso de condenação, pode solicitar uma multa até 500 dólares e/ou pena de prisão até 90 dias. Cada semana em que um empregador não pagar o salário mínimo aplicável constitui uma infração distinta.

Qualquer empregador que impeça ou atrase o Diretor do DLT ou o seu representante autorizado no desempenho das suas funções relativas à fiscalização da lei; recusar a entrada do Diretor ou do referido representante em qualquer local de trabalho; falha em fazer, manter e preservar quaisquer registos, conforme exigido; falsificar qualquer um desses registos; recusar-se a tornar tal registo acessível ao Diretor ou ao referido representante, mediante pedido; ou recusar-se a fornecer uma declaração jurada referente a tal registo ou qualquer outra informação necessária para a devida fiscalização da presente lei, será considerado em violação e sujeito a uma multa até 500 dólares. Cada dia em que tal violação ocorra constituirá uma infração separada.

Visite www.dlt.ri.gov/ls ou ligue (401) 462-WAGE (9243) para mais informações.

DLT-L-58 (Rev. 1/2026)

SALÁRIO PREVALECENTE A OBRAS DE CONSTRUÇÃO FINANCIADAS PELO ESTADO OU MUNICÍPIO

Salário Prevalente – Os trabalhadores não devem receber uma remuneração inferior à taxa salarial Davis-Bacon estabelecida para cada ofício listado na tabela de Determinação Salarial afixada juntamente com este aviso. A taxa de horas extraordinárias aplica-se quando o trabalho excede as 8 horas diárias ou as 40 horas semanais. As taxas de aprendiz aplicam-se apenas a aprendizes devidamente registados em programas de aprendizagem estatais aprovados.

Os trabalhadores que não recebam a Remuneração Adequada podem apresentar uma queixa junto do DLT; as queixas serão investigadas. Contacte a Unidade de Salário Prevalente através do telefone (401) 462-8580, opção nº 7, para obter mais informações. A Lei Geral de RI §37-13-17, prevê também o direito de ação privada para a cobrança de salários e benefícios.

DLT-L-39 (Rev.1/2018)

ESTA PROTEGIDO AO ABRIGO DAS DISPOSIÇÕES DA LEI DE SEGURANÇA NO EMPREGO DE RI E DA LEI DO SEGURO DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

SUBSÍDIOS DE DESEMPREGO

Se ficar totalmente ou parcialmente desempregado:

1. Apresente o seu pedido de subsídio ao DLT na mesma semana em que ficar desempregado ou passar a trabalhar a tempo parcial.
2. Pode requerer benefícios na internet www.dlt.ri.gov/ui ou por telefone (401) 243-9100. Visite www.dlt.ri.gov/ui para consultar o horário de funcionamento. Para mais informações, visite www.dlt.ri.gov/ui ou ligue para (401) 243-9100.
3. À segunda-feira, o volume de chamadas é elevado; talvez seja preferível apresentar o seu pedido no final da semana. Necessitará do seu número de Segurança Social, bem como do nome, morada e números de telefone dos seus empregadores dos últimos dois anos. Se não for cidadão dos EUA, é necessário o seu número de registo de estrangeiro.
4. Para receber o subsídio de desemprego, a lei exige que:
 - a. Esteja desempregado sem culpa sua,
 - b. Tenha recebido o salário mínimo exigido enquanto estava a trabalhar,
 - c. Esteja fisicamente apto, disponível para trabalhar e procurando ativamente emprego, e
 - d. Esteja registado no DLT para procurar trabalhar.

BENEFÍCIOS DO SEGURO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

Elegível para Benefícios TDI - Se ficou doente ou se lesionou e preenche todos os requisitos, pode ter direito a receber benefícios:

1. Encontra-se desempregado devido a doença, cirurgia ou lesão por um período mínimo de sete dias consecutivos ou mais, e
2. Está sob os cuidados de um profissional de saúde qualificado e aprovado e
3. Realizou um exame atempado: um exame físico no consultório na semana em que ocorre o primeiro dia de desemprego por motivo de doença, ou na semana anterior ou posterior a essa.
4. Obteve rendimentos elegíveis suficientes durante o período de referência para ser financeiramente elegível.

Elegível para Benefícios de Seguro de Cuidador Temporário - Se estiver a cuidar de uma pessoa gravemente doente — seja um filho, cônjuge, irmão, pai, mãe, sogro, avô, avó, companheiro(a) - ou se estiver a criar laços afetivos com um recém-nascido, filho adotivo ou acolhido nos primeiros 12 meses de parentalidade, poderá ter direito a receber benefícios se cumprir os seguintes requisitos:

1. Está desempregado porque está a cuidar de um familiar gravemente doente ou a criar laços com uma criança e
2. Forneceu ao departamento as provas médicas necessárias sobre o familiar gravemente doente e a sua necessidade de cuidar dele/dela ou a prova necessária de vínculo parental para pedidos de ajuda por laços afetivos e
3. Recebeu salários suficientes para ser elegível financeiramente.

A Partir de 1 de Janeiro de 2026: os dadores de medula óssea terão direito a uma semana de TCI, enquanto os dadores de órgãos terão direito a trinta dias úteis de TCI.

Para se Candidatar - Preencha o formulário de pedido de TDI/TCI. Os pedidos de TDI devem ser feitos até 90 dias após a primeira semana de baixa por motivo de doença. O Diretor de DLT pode prorrogar este prazo até 26 semanas se o indivíduo apresentar uma justificação médica válida para o atraso no pedido. Os pedidos de TCI devem ser feitos até 30 dias após o primeiro dia de baixa por motivos de ligação familiar ou prestação de cuidados. O formulário de pedido de TDI/TCI pode ser obtido online em www.dlt.ri.gov/tdi. Ou ligue para o (401) 462-8420, Opção n.º 1: para solicitar que lhe seja enviado uma aplicação por correio. Para mais informações, visite o www.dlt.ri.gov/tdi ou ligue para o (401) 462-8420.

NOTA: Poderá ter direito ao reembolso de uma parte das suas contribuições se, durante o ano civil, as contribuições para o TDI tiverem sido deduzidas do seu salário por mais do que um empregador. Para obter informações sobre o reembolso, contacte-nos através do número (401) 574-8700 ou visite a nossa secção de "FAQ" perguntas frequentes no nosso site em <https://dlt.ri.gov/employers/employer-tax-unit>.

SERVIÇOS DE EMPREGO E FORMAÇÃO

Se precisar de ajuda para encontrar um emprego, o DLT oferece serviços gratuitos relacionados com emprego e formação, incluindo:

1. Serviços de encaminhamento e colocação profissional.
2. Salas de recursos com uma vasta gama de materiais sobre emprego e formação.
3. Aconselhamento profissional e testes para ajudar a avaliar aptidões e interesses.
4. Acesso à Internet para obter informações sobre emprego e formação.
5. Workshops de procura de emprego para o ajudar a desenvolver competências para entrevistas.
6. Seminários sobre elaboração de currículos para o ajudar a criar um currículo e uma carta de apresentação eficazes.

Visite dlt.ri.gov para encontrar um local perto de si. Pode aceder a muitos serviços online em www.employri.org.

DLT-TX-6 (Rev. 1/2026)

Os empregadores com 50 ou mais trabalhadores devem conceder licença sem vencimento, mediante pedido de um trabalhador elegível, durante 13 semanas consecutivas, num espaço de 2 anos sob determinadas condições.

Os trabalhadores têm direito a solicitar licença se trabalharem a tempo inteiro, com uma média de 30 horas ou mais por semana, e se estiverem empregados de forma contínua há, pelo menos, 12 meses.

Motivo da Licença - Nos termos da lei, a licença deve ser concedida por um ou mais dos seguintes motivos:

1. Nascimento de um filho de um trabalhador.
2. Colocação de uma criança com 16 anos ou menos à guarda de um trabalhador em consequência da adoção dessa criança pelo trabalhador.
3. "Doença grave" do trabalhador ou do seu pai, cônjuge, filho, sogra ou sogro. (A doença grave é definida como uma doença, lesão, deficiência ou condição física ou mental incapacitante que envolva internamento num hospital, lar de idosos, cuidados paliativos ou cuidados ambulatoriais que exijam tratamento ou supervisão contínuos por um profissional de saúde).

Pedidos de Licença - Para ter direito à licença, o trabalhador deve comunicar, com pelo menos 30 dias de antecedência, as datas previstas para o início e o fim da licença solicitada, a menos que uma emergência médica o impeça de o fazer. Pode ser solicitado aos trabalhadores que apresentem um atestado médico da pessoa que constitui o motivo do pedido de licença, devendo esse atestado especificar a duração provável da licença solicitada.

Licença para Participação em Atividades Escolares - Um trabalhador com 12 meses consecutivos de serviço tem direito a 10 horas de licença durante qualquer período de 12 meses para participar em reuniões escolares ou outras atividades relacionadas com a escola de uma criança de quem seja pai, mãe, pai ou mãe de acolhimento ou tutor. O trabalhador deve notificar o empregador com 24 horas de antecedência relativamente à licença. A licença não tem de ser remunerada; no entanto, o trabalhador pode substituí-la por férias acumuladas ou outra licença remunerada adequada.

Utilização da Licença por Doença por Parte de Pais Adotivos - Qualquer empregador que permita que um trabalhador utilize o tempo de baixa por doença ou a licença por doença após o nascimento de um filho deve permitir que esse mesmo tempo seja utilizado para a acolhimento de uma criança com 16 anos ou menos, no âmbito da adoção dessa criança pelo trabalhador.

Continuidade dos Benefícios de Saúde – Antes do início da licença, o trabalhador deve pagar ao seu empregador um montante equivalente ao prémio exigido para manter os benefícios de saúde do trabalhador em vigor durante o período da licença; tal montante deverá ser restituído ao trabalhador no prazo de 10 dias após o seu regresso ao trabalho.

Regresso da Licença - Os trabalhadores a quem seja concedida uma licença ao abrigo da lei têm direito a ser reintegrados no cargo que ocupavam no início da licença, ou num cargo com antiguidade, estatuto, benefícios laborais, remuneração e outros termos e condições de emprego equivalentes, incluindo todos os benefícios complementares e créditos de antiguidade a que o trabalhador tinha direito no início da licença.

Atos Proibidos - É ilegal que qualquer empregador interfira, restrinja ou negue aos trabalhadores os direitos previstos na lei. É igualmente proibida qualquer discriminação ou medida disciplinar tomada contra um trabalhador pelo exercício desses direitos previstos na lei, ou por se opor a qualquer prática considerada ilegal pela lei.

Aplicação da Lei - As alegadas violações da Lei podem ser objeto de denúncia: (1) através de uma ação cível intentada por um trabalhador; ou (2) mediante reclamação apresentada ao Diretor do DLT. Estão previstas penas civis para violações da Lei ou de qualquer ordem emitida pelo Diretor do Departamento de Trabalho e Formação.

(Rev. 1/2018)

LEI SOBRE A SAÚDE E A SEGURANÇA NAS FAMÍLIAS E LOCAIS DE TRABALHO

Nos termos do §28-57 da Lei Geral de RI, tem direito a licença por doença e por motivos de segurança para cuidar da sua saúde e segurança, bem como das da sua família. Esta licença pode ou não ser remunerada, dependendo da dimensão da sua entidade empregadora e de outros fatores, conforme especificado na lei.

Visite www.dlt.ri.gov/wrs ou ligue (401) 462-WAGE (9243) para mais informações.

(Rev. 1/2018)

LEI DE INDEMNIZAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO DO ESTADO DE RHODE ISLAND

Companhia de Seguros de Indemnização de Acidentes de Trabalho: _____

Empresa Responsável pelo Ajuste: _____

Telefone: _____ Data de Entrada em Vigor da Apólice: _____

Nos termos do §28-32-1 da Lei Geral do Rhode Island, os empregadores devem comunicar ao Diretor do DLT qualquer lesão pessoal sofrida por um trabalhador, caso a lesão o impeça de auferir o salário integral durante, pelo menos, 3 dias ou exija tratamento médico, independentemente da duração da incapacidade. Se a lesão for fatal, a comunicação deve ser efetuada no prazo de 48 horas. Se não for fatal, a comunicação deve ser efetuada no prazo de 10 dias a contar da data da lesão.

O trabalhador lesionado terá liberdade para escolher o tratamento médico inicial. A primeira consulta do trabalhador em qualquer estabelecimento convenção com a entidade empregadora ou seguradora para atendimento prioritário não será considerada a escolha inicial do trabalhador. Para mais informações, contacte a Unidade de Educação através do telefone (401) 462-8100, prima o número 1. Se suspeitar de fraude, contacte a Unidade de Prevenção de Fraudes através do número (401) 462-8100, prima o número 7.

DWC-8 (Rev. 1/2013)

BAN-THE-BOX

De acordo com a lei geral de RI § 28-6.14-1, é ilegal que um empregador inclua numa aplicação de emprego quaisquer perguntas sobre se o candidato já foi alguma vez preso, acusado ou condenado por algum crime. Existem exceções limitadas para as forças policiais e cargos relacionados. Os empregadores que violarem esta lei podem ser multados entre 100 e 500 dólares por infração.

Visite www.DLT.ri.gov/ls ou ligue para o número (401) 462-9243 para mais informações.

(Rev. 1/2018)

O DIREITO DE SABER DE RHODE ISLAND
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 as denominações comerciais da substância, incluindo o nome químico;
- O nível a partir do qual a exposição à substância é perigosa, se conhecido;
- Os efeitos e sintomas da exposição a níveis perigosos;
- O potencial de inflamabilidade, explosão e reatividade da substância;
- O tratamento de emergência adequado;
- Procedimentos adequados para a utilização segura e a exposição à substância;
- Equipamento de proteção adequado para uma utilização segura; e
- Procedimentos para a limpeza de fugas e derrames.

A sua entidade patronal deve fornecer-lhe as informações acima referidas. Caso não o tenha feito, não deixe de perguntar sobre o assunto. 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/occusafe ou ligue o número (401)462-8570, opção #4 para 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)