

Leis de Regulamentação Trabalhista de Seattle, 2024

A missão do Departamento de Regulamentação Trabalhista é promover padrões laborais por meio do envolvimento consciente da comunidade e das empresas, com aplicação estratégica e desenvolvimento de políticas inovadoras, em compromisso com o respeito às raças e com a justiça social.



Este cartaz deve ser fixado em uma área visível no local de trabalho, em inglês e nos idiomas falados pelos funcionários.

O Departamento de Regulamentação Trabalhista oferece tradução, interpretação e acomodações para portadores de necessidades especiais.

Salário mínimo

DEFINIR SALÁRIOS MÍNIMOS PARA FUNCIONÁRIOS

Empregadores de grande porte (ACIMA DE 501 FUNCIONÁRIOS)

\$19.97
POR HORA

Empregadores de pequeno porte (ATÉ 500 FUNCIONÁRIOS)

O empregador paga o valor mínimo de US\$ 2.72 por hora em benefícios de assistência médica do funcionário e/ou o funcionário recebe o valor mínimo de US\$ 2.72 em compensação por hora?

NÃO
\$19.97
POR HORA

SIM
\$17.25
POR HORA

Porte do empregador
Considere o número total de funcionários nas filiais do empregador em todo o mundo. Em caso de franquias, considere todos os funcionários da rede de franquias

Benefícios de assistência médica - Empregadores de pequeno porte
Para pagar a taxa horária inferior, os pagamentos de um empregador de pequeno porte devem ser feitos para um benefício de assistência médica de nível prata ou superior, conforme definido pela Lei Federal de Acessibilidade de Atendimento Médico (Federal Affordable Care Act).

» Um empregador de pequeno porte não poderá pagar a taxa inferior caso o funcionário recuse os benefícios de assistência médica ou não seja elegível a eles.

Licença remunerada por Doenças e Segurança

EXIGE LICENÇA REMUNERADA POR MOTIVOS DE SAÚDE OU SEGURANÇA

Os empregadores devem arcar com uma licença remunerada para os funcionários tratarem a si mesmos ou a um familiar.

(Filhos, pais, cônjuges, pessoas com vínculo doméstico, avós, netos, irmãos)

Licença remunerada - Enfermidade: Problemas de saúde física ou mental; incluso consultas médicas

Licença remunerada - Segurança: Problemas ligados a violência doméstica, agressão sexual, perseguição ou questões gerais de saúde pública*

Pagamentos de licença por Saúde e Segurança (PSST)

	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3
Porte do empregador FUNCIONÁRIOS EM REGIME DE TEMPO INTEGRAL (FTEs) EM TODO O MUNDO	Até 49 FTEs	50 a 249 FTEs	+ de 250 FTEs
Acúmulo de PSST POR HORAS TRABALHADAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
Transferência de PSST não utilizada POR ANO	40 horas	56 horas	72 horas**

* A LICENÇA POR SEGURANÇA TAMBÉM PODE SER USADA PARA TRATAR DE AGREGADOS DO AMBIENTE FAMILIAR

** 108 HORAS PARA EMPREGADORES DE NÍVEL 3 COM POLÍTICA DE AUSÊNCIA REMUNERADA (PTO)

Vagas com oportunidades iguais

LIMITA O USO DE REGISTROS DE CONDENAÇÃO E PRISÃO

Proibido:

- Anúncios de emprego que excluam candidatos com registros de condenação ou prisão
- Vagas de emprego que envolvam perguntas sobre registros de condenação ou prisão, a menos que o empregador já tenha aprovado o candidato na etapa de qualificações mínimas
- Negar emprego (ou outras ações adversas) com base unicamente em um registro de prisão

Pode haver exceções, como vagas com acesso, não supervisionado a menores de 16 anos, pessoas com deficiências de desenvolvimento ou adultos vulneráveis

Os empregadores deverão:

Adiar a verificação de antecedentes criminais para depois da aprovação do candidato na etapa de qualificações mínimas

Atender a estas exigências antes de tomar uma decisão adversa com base unicamente na verificação de antecedentes criminais:

- » Oferecer uma oportunidade de explicação, ou retificação, das informações da verificação de antecedentes criminais
- » Manter a vaga em aberto por dois dias úteis, no mínimo
- » Ter um motivo empresarial legítimo de que empregar o candidato prejudicaria os negócios ou afetaria a capacidade do funcionário de executar o trabalho

Subtração salarial

PROPÕE MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA DESCONTOS SALÁRIOS INDEVIDOS

Os empregadores devem pagar regularmente toda a remuneração devida em um dia pré-estabelecido e informar por escrito sobre rotina de trabalho e pagamento aos funcionários.

Nas informações escritas, devem constar:

- Nome do empregador e informações de contato
- Valor de remuneração do funcionário, elegibilidade para ganhos em horas extras, base de remuneração (hora, turno, dia, semana, comissão) e dia regular estabelecido para os pagamentos
- Explicação da política de compensação do empregador
- Declaração detalhada das informações de pagamento nos dias de pagamento

Exemplos de requisitos de remuneração:

- Remuneração por salário mínimo
- Remuneração por horas extras
- Remuneração por períodos de repouso
- Remuneração por montante acordado
- Remuneração por trabalho em horário extraordinário
- Remuneração por pagamento de gorjetas
- Remuneração por taxas de serviço (exceto quando discriminado em recibo ou menu como não pagável a um ou mais funcionários em atendimento ao cliente)
- Reembolso das despesas do funcionário
- Nenhuma classificação incorreta de funcionários

Auxílio Transporte

Os empregadores com 20 ou mais funcionários devem oferecer a esses funcionários, que trabalham em média 10 horas ou mais por semana, a capacidade de deduzir as despesas de transporte público ou compartilhado dos salários tributáveis desses funcionários, até o nível máximo permitido pela lei tributária federal. Para atender a esse requisito, os empregadores podem, como alternativa, fornecer vale-transporte que seja total ou parcialmente subsidiado. Os empregadores devem oferecer esse benefício no prazo de 60 dias corridos a partir da data de início do funcionário.

Contacte-nos



Funcionários

Registrar uma queixa no departamento de regulamentação trabalhista ou uma ação judicial

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

Empregadores

Obter assistência de conformidade e/ou receber treinamento

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV