

A LEI DE NEW JERSEY PROÍBE A CLASSIFICAÇÃO INCORRETA DO TRABALHADOR

AVISO DE DIREITOS DOS FUNCIONÁRIOS E RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR

O QUE É CLASSIFICAÇÃO INCORRETA?

- A classificação incorreta é a prática de um empregador que classifica indevidamente funcionários como contratados independentes.
- A classificação incorreta pode privar ilegalmente os trabalhadores de direitos, proteções e benefícios básicos garantidos aos empregados, como o direito a receber o **salário mínimo**, o direito a **horas extras**, proteções quanto ao **horário e modo de pagamento**, a proteção contra **deduções ilegais** ao pagamento, **indenização por desemprego**, **benefícios temporários de invalidez**, **benefícios de seguro de licença familiar**, **indenizações de trabalhadores**, **licença familiar** e **licença médica adquirida**.
- Frequentemente, quando os trabalhadores são pagos em dinheiro “por fora”, pode ser um método para ocultar a classificação incorreta ou outras obrigações legais relacionadas ao emprego.

SOU FUNCIONÁRIO OU CONTRATADO INDEPENDENTE?

- De acordo com a **Lei de Compensação de Desemprego de New Jersey, Lei de Salários e Horas, Lei de Pagamento de Salários, Lei de Coleta de Salários, Lei de Benefícios por Incapacidade Temporária** (incluindo seções que fornecem seguro de licença familiar) e **Lei de Licença por Doença**, se você prestar um serviço e for pago, **você é considerado um funcionário**, a menos que o empregador possa provar os três itens a seguir:
 - (A) Você esteve e continuará livre de controle ou direção sobre o desempenho do serviço, tanto sob um contrato de serviço quanto de fato; e
 - (B) O serviço está fora do curso normal dos negócios para os quais esse serviço é realizado ou é executado fora de todos os locais de negócios da empresa para os quais esse serviço é realizado; e
 - (C) Você desempenhar funções em um comércio, ocupação, profissão ou negócio estabelecido de forma independente.
- É conhecido em New Jersey como teste ABC (**ABC test**) para o estatuto de trabalhador independente.
- Visite **www.myworkrights.nj.gov** para conhecer mais sobre os fatores considerados para cada um dos três testes acima.

TENHO QUE PROVAR QUE SOU UM FUNCIONÁRIO?

- Não. Se você trabalhou e foi pago, presume-se que você seja um funcionário. É **responsabilidade do empregador** mostrar que todas as três partes do ABC test foram cumpridas.
- Se o empregador não puder cumprir o seu ônus de estabelecer as **três** partes do ABC test, você será considerado um funcionário qualificado para todos os direitos, proteções e benefícios de um funcionário nos termos acima mencionados das Leis de New Jersey.
- Se você acredita que está classificado incorretamente, envie um e-mail para **misclass@nj.dol.gov**.

IMPORTA SE EU RECEBI UM FORMULÁRIO IRS 1099, EM VEZ DO FORMULÁRIO IRS W-2?

- Não. Não importa qual o formulário de imposto federal usado pelo empregador para reportar ganhos.
- O que importa são os fatos que envolvem a sua relação de trabalho com o empregador e a aplicação do ABC test para esses fatos.

SE O MEU EMPREGADOR ME FEZ ASSINAR UM CONTRATO DE CONTRATADO INDEPENDENTE ANTES DE ME CONTRATAR, ISSO ME TORNA UM TRABALHADOR INDEPENDENTE?

- Não. Seu status de emprego é determinado com base em uma análise de todos os fatos que envolvem seu relacionamento com o empregador no ABC test.
- O NJ DOL analisaria o contrato que você assinou, mas sua relação de trabalho não seria determinada apenas por este contrato.
- Os tribunais de New Jersey decidiram que considerar apenas o contrato, se o houver, e não a totalidade dos fatos que sustentam o seu relacionamento com o suposto empregador, seria “colocar a forma sobre a substância”, o que os tribunais dizem estar errado.

O QUE ACONTECE QUANDO É DESCOBERTO POR UMA AGÊNCIA OU TRIBUNAL ESTADUAL QUE UM EMPREGADOR CLASSIFICOU INCORRETAMENTE UM FUNCIONÁRIO COMO CONTRATADO INDEPENDENTE?

Além da concessão de uma solução ou recursos para compensar o funcionário mal classificado ou a agência do Estado informada da violação do empregador da lei subjacente de salários, benefícios ou tributação de New Jersey (por exemplo, o pagamento de retribuição ao funcionário classificado erroneamente, privado de forma ilegal do salário mínimo ou do pagamento de horas extras, violando a lei de salários e horas do estado ou cujo pagamento foi sujeito a deduções ilegais em violação à lei de pagamento de salários do estado), a lei de New Jersey também capacita o Department of Labor and Workforce Development a tomar **medidas** e impor **penalidades** contra um empregador que classificou mal os funcionários, incluindo:

- Uma **penalidade paga pelo empregador ao funcionário mal classificado** de no más del 5 por ciento de los ingresos brutos del trabajador en los últimos 12 meses.
- Uma **penalidade de até \$250 por funcionário mal classificado por uma primeira violação e até \$1,000 por funcionário mal classificado para cada violação subsequente.**

- Por violação das leis salariais, de benefícios ou tributárias do Estado em conjunto com a classificação incorreta de funcionários, imposição de:
 - › Uma **ordem de parada**.
 - › A **suspensão ou revogação de qualquer uma ou mais licenças mantidas pelo empregador** e que são necessárias para operar os negócios do empregador.
 - › **Penalidades e taxas adicionais pagas ao Departamento** onde os salários são devidos ao funcionário, uma quantia adicional em **danos liquidados pagos ao funcionário igual a não mais que 200% dos salários devidos**.

ESTOU PROTEGIDO DA RETALIAÇÃO DO MEU EMPREGADOR POR REPORTAR O ERRO NA CLASSIFICAÇÃO?

- Os funcionários estão protegidos contra retaliação por parte de seus empregadores por terem feito uma solicitação ou queixa ao empregador, ao Delegado do Trabalho (**Commissioner of Labor**) ou a um representante autorizado sobre qualquer possível violação pelo empregador de qualquer lei salarial, de benefícios ou tributária do Estado, incluindo as investigações ou reclamações que envolvam classificação incorreta ou porque o funcionário causou ou está prestes a instaurar qualquer processo sob ou relacionado com a lei salarial, de benefícios ou tributária do Estado, ou porque o funcionário testemunhou ou está prestes a testemunhar em tal processo.
- Nos casos em que tal retaliação tenha ocorrido, o Departamento está autorizado por lei a aplicar uma penalidade administrativa contra o empregador; no entanto, apenas os tribunais estão autorizados por lei a ordenar a reintegração e/ou pagamento em atraso.

DENÚNCIA DE CLASSIFICAÇÃO INCORRETA

Se você foi classificado incorretamente e deseja registrar uma reivindicação, faça-o aqui:

<https://wagehour.dol.state.nj.us/default.htm>

Para saber mais informações:

POR E-MAIL: misclass@dol.nj.gov	POR TELEFONE: 609-292-2321	POR FAX: 609-292-7801	POR ESCRITO: Employer Accounts Subject – Misclassification NJ Department of Labor and Workforce Development 1 John Fitch Plaza P.O. Box 942 Trenton, NJ 08625-0942
---	--------------------------------------	---------------------------------	--

- Independentemente da maneira que você escolher, a equipa multilíngue poderá ajudá-lo assim como a assistência à tradução será disponibilizada conforme necessário.
- Você também pode visitar www.myworkrights.nj.gov para saber mais sobre classificação incorreta.

EXIBIR ESTE PÔSTER EM UM LOCAL VISÍVEL



NJ.GOV/LABOR