

New Jersey Domestic Workers' Bill of Rights Model Contract

Written Contract Requirements

The Domestic Workers' Bill of Rights, N.J.S.A. 34:11-69 et seq., requires a written contract that governs the employment between a hiring entity and a domestic worker, **except for "casual work" or work of less than five hours per month.** (N.J.S.A. 34:11-71). The law applies to covered domestic workers, regardless of immigration status.

The contract must be in English and the domestic worker's preferred language. (N.J.S.A. 34:11-71c).

The employing hiring entity(ies) and domestic worker must have enough time to review the contract. They must sign and date the contract. (N.J.S.A. 34:11-71a).

A referral or employment agency must provide domestic workers and an employing hiring entity(ies) with information concerning contract requirements of the Domestic Worker Bill of Rights when an employing hiring entity(ies) is connected with a domestic worker. The referral or employment agency must make this model contract available to the employing hiring entity(ies). (N.J.S.A. 34:11-71e).

The contract between the employing hiring entity(ies) and the covered domestic worker must include (N.J.S.A. 34:11-71a):

- A specific list of job duties
- Hourly wage and overtime wage
- Weekly schedule including number of hours per week
- Payment method and frequency
- Breaks for rest and meals
- Paid or unpaid leave including sick time
- Paid holidays
- Any other benefits provided
- Modes of transportation required and whether provided
- Monetary value of housing if provided

**Employers must keep record of this contract
in order to demonstrate compliance.**

Division of Wage & Hour Compliance
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • nj.gov/labor

Learn More

Find more information on the NJ Domestic Workers' Bill of Rights at nj.gov/labor/domesticworkers

Modelo de contrato da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de New Jersey

Requisitos do contrato por escrito

A Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos, N.J.S.A. 34:11 -69 et seq., exige um contrato por escrito que rege o emprego entre uma entidade de alto escalão e um trabalhador doméstico, **exceto para "trabalho casual" ou trabalho de menos de cinco horas por mês.** (N.J.S.A. 34:11 -71).

A lei se aplica a trabalhadores domésticos abrangidos, independentemente do status de imigração.

O contrato deve estar em inglês e no idioma de preferência do trabalhador doméstico. (N.J.S.A. 34:11-71c.).

A(s) entidade(s) contratante(s) e o trabalhador doméstico devem ter tempo suficiente para analisar o contrato. Eles precisam assinar e datá-lo. (N.J.S.A. 34:11 -71a.).

Uma agência de indicação ou de emprego deve fornecer aos trabalhadores domésticos e a uma ou mais entidades contratantes informações sobre as exigências contratuais da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos quando uma ou mais entidades contratantes tiverem vínculo com um trabalhador doméstico. A agência de indicação ou de emprego deve disponibilizar esse modelo de contrato para a(s) entidade(s) contratante(s). (N.J.S.A. 34:11-71 e.).

O contrato entre a(s) entidade(s) contratante(s) e o trabalhador doméstico abrangido deve incluir (N.J.S.A. 34:11-71 a.):

- Uma lista específica das atribuições do cargo
- Remuneração por hora e por hora extra
- Programação semanal, incluindo o número de horas por semana
- Método e frequência de pagamento
- Intervalos para descanso e refeições
- Licença remunerada ou não remunerada, incluindo licença médica
- Feriados pagos
- Quaisquer outros benefícios fornecidos
- Modos de transporte necessários e se fornecidos
- Valor monetário de moradia, se fornecido

**Os empregadores devem manter o registro deste contrato
para demonstrar conformidade.**

Divisão de salário e horário e Conformidade de contratos
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • nj.gov/labor

Saiba mais

Encontre mais informações sobre a Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de NJ em nj.gov/labor/domesticworkers

- Sleeping period and personal time for live-in workers
- The term/duration of the contract
- Any additional terms and conditions of employment

The written contract between the domestic worker and the employing hiring entity(ies) shall **not** contain either:

- (1) A mandatory pre-dispute arbitration agreement for claims made by a covered domestic worker against a hiring entity regarding the local rights of the worker, or
- (2) A non-disclosure agreement, or non-competition or non-disparagement agreement, limiting the ability of the covered domestic worker to seek compensation for performing domestic services after the worker ceases to receive compensation from the hiring entity for the performance of domestic services. (N.J.S.A. 34:11-71b).

This model written contract is to be agreed upon and signed by the employer and the employee. Because a domestic worker may be jointly employed by more than one hiring entity, this model written contract allows for the parties to include multiple joint employer hiring entities. Where there is only a single employer, the users of this model written contract may disregard references to joint employers and joint employment.

Where an employer has an overlapping employment relationship with another hiring entity relative to the employment of a domestic worker, the entities that have an overlapping employment relationship with the domestic worker are by law jointly and severally liable for any violations of the Domestic Workers' Bill of Rights. (N.J.S.A. 34:11-79a).

Prevailing language clause: The English language version of a contract shall be controlling in all respects and shall prevail in case of any inconsistencies with translated versions, if any.

Contract Enforcement

Under the Domestic Workers' Bill of Rights, a material breach by the employing hiring entity(ies) of a contract with a domestic worker will constitute a violation of the law, regardless of whether the breach is of a contract provision that is required by the Domestic Workers' Bill of Rights. (N.J.S.A. 34:11-77c). In this case the employing hiring entity(ies) could face enforcement action by the NJ Department of Labor and Workforce Development.

- Período de sono e tempo pessoal para trabalhadores que moram no local de trabalho
- O prazo/duração do contrato
- Quaisquer termos e condições adicionais de emprego

O contrato por escrito entre o trabalhador doméstico e a(s) entidade(s) contratante(s) não deve conter:

- (1) um acordo de arbitragem pré-disputa obrigatório para reivindicações feitas por um trabalhador doméstico abrangido contra uma entidade contratante em relação aos direitos locais do trabalhador; ou
- (2) um acordo de não divulgação, não concorrência ou não depreciação, limitando a capacidade do trabalhador doméstico abrangido de buscar compensação pela execução de serviços domésticos após o trabalhador deixar de receber remuneração da entidade contratante pela execução de serviços domésticos. (N.J.S.A. 34:11-71 b.)

Esse modelo de contrato por escrito deve ser acordado e assinado pelo empregador e pelo funcionário. Como um trabalhador doméstico pode ser empregado por mais de uma entidade contratante em conjunto, este modelo de contrato por escrito permite que as partes incluam várias entidades contratantes coempregadoras. Quando houver apenas um empregador, os usuários deste modelo de contrato por escrito podem desconsiderar referências a coempregadores e coemprego.

Quando um empregador tiver uma relação de emprego conjunta com outra entidade contratante em relação ao emprego de um trabalhador doméstico, as entidades que têm uma relação de emprego concomitante com o trabalhador doméstico são, por lei, solidariamente responsáveis por quaisquer violações da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos. (N.J.S.A. 34:11 -79a.).

Cláusula de idioma predominante: a versão em inglês de um contrato prevalecerá em todos os aspectos e em caso de inconsistências com as versões traduzidas, se houver alguma.

Aplicação do contrato

De acordo com a Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos, se uma ou mais entidades contratantes cometerem uma violação de um contrato com um trabalhador doméstico, ficará caracterizada uma violação da lei, independentemente de a violação ser de uma disposição contratual exigida pela Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos. (N.J.S.A. 34:11-77c). Neste caso, a(s) entidade(s) empregadora(s) poderá(ão) enfrentar uma ação de execução pelo departamento de trabalho de New Jersey.

Written Contract Definitions Under N.J.S.A. 34:11-70

Casual work: work that is (1) irregular, uncertain, or incidental in nature and duration, and (2) different in nature from the type of work in which the worker is customarily engaged

Domestic worker: Any worker who:

- (1) Works for one or more employers, and
- (2) Is an individual who works in residence for the purposes of providing any of the following services:
 - (a) Caring for a child,
 - (b) Serving as a companion or caretaker for a sick, convalescing, or elderly person or a person with a disability,
 - (c) Housekeeping or house cleaning,
 - (d) Cooking,
 - (e) Providing food or butler service,
 - (f) Parking cars,
 - (g) Cleaning laundry,
 - (h) Gardening,
 - (i) Personal organizing, or
 - (j) For any other domestic service purpose.

The following are expressly excluded from the definition of “domestic worker:”

- (1) A family member; specifically, “a spouse, child, parent, sibling, aunt, uncle, niece, nephew, first cousin, grandparent, grandchild, father-in-law, mother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, stepparent, stepchild, stepbrother, stepsister, half-brother, or half-sister, whether the individual is related by blood, marriage, or adoption,”
- (2) An individual primarily engaged in house sitting, pet sitting or dog walking,
- (3) An individual working at a business operated primarily out of the residence, such as a home day-care business,
- (4) An individual whose primary work involves household repair or maintenance, such as a roofer, plumber, mason, painter, or other similar contractor,
- (5) An employee of the State or the United States, or
- (6) An individual established as a kinship legal guardian, as defined by N.J.S.A. 3B:12A-2, of a child who lives in the residence or an individual who participates in the Kinship Navigator Program, as authorized by the Department of Children and Families, as a caregiver of a child who lives in the residence and receives services provided by a kinship navigator service provider.

Definições de contrato por escrito de acordo com a N.J.S.A. 34:11-70

Trabalho casual: trabalho que seja (1) irregular, incerto ou incidental em natureza e duração; e (2) diferente em natureza do tipo de trabalho no qual o trabalhador está habitualmente envolvido

Doméstico: Qualquer trabalhador que exerça as seguintes atividades:

- (1) que trabalhe para um ou mais empregadores; e
- (2) que trabalhe em residência para fins de prestação de qualquer um dos seguintes serviços:
 - (a) cuidador de uma criança;
 - (b) acompanhante ou cuidador de uma pessoa doente, em recuperação ou idosa ou de uma pessoa com deficiência;
 - (c) que trabalhe com limpeza doméstica;
 - (d) cozinheiro;
 - (e) que forneça serviço de alimentação ou mordomo;
 - (f) serviço de estacionamento;
 - (g) limpeza de roupas,
 - (h) jardinagem;
 - (i) organização pessoal; ou
 - (j) qualquer outra finalidade de serviço doméstico.

Estão expressamente excluídos da definição de “trabalhador doméstico”:

- (1) um membro da família; especificamente: “cônjuge, filho/filha, pai/mãe, irmão/irmã, tio/tia, sobrinho/sobrinha, primo/prima, avô/avó, neto/neta, sogro/sogra, genro/nora, padrasto/madrasta, enteado/enteada, irmão/irmã por afinidade, meio-irmão/meia-irmã, independentemente de o indivíduo ter parentesco de sangue, casamento ou adoção”;
- (2) um indivíduo envolvido em moradia em troca de serviços domésticos (house sitting), cuidador de animais de estimação ou passeador de cães;
- (3) um indivíduo que trabalha em uma empresa operada primariamente fora da residência, como uma creche;
- (4) um indivíduo cujo trabalho principal envolva reparos ou manutenção doméstica, como um telhadista, encanador, pedreiro, pintor ou outro prestador de serviços semelhante;
- (5) um funcionário do Estado ou dos Estados Unidos, ou
- (6) um indivíduo estabelecido como tutor legal com grau de parentesco, conforme definido pela N.J.S.A. 3B:12A-2, de uma criança que mora na residência ou um indivíduo que participa do Programa Kinship Navigator, conforme autorizado pelo Departamento de Crianças e Famílias, como cuidador de uma criança que mora na residência e recebe serviços de um prestador de serviços dessa natureza.

Employment agency: any person or entity that procures, or attempts to procure, any workers for referral to a third party.

Hiring entity: any employer, as defined in N.J.S.A. 34:11-4.1, who employs a domestic worker and also means any person, firm, business, partnership, association, corporation limited liability company, or other entity, including referral, employment, and internet based or on-demand platforms, that provide compensation directly or indirectly to a domestic worker for the performance of domestic services and any person or persons acting directly or indirectly in the interest of the employer in relation to the domestic worker.

Referral agency: Any person or entity that procures, or attempts to procure, directly or indirectly through placement in a physical or virtual labor pool:

- (1) employees; and
- (2) after the procurement does not continue involvement in the terms of exchange of domestic services with the employees in any way, with the exception of the following:
 - (a) continuing to display, host, or advertise, either through physical means or virtual means, the workers' contact information, job qualifications, resume, image, or digital profile which employers or clients can use to independently contact employees about employment; or
 - (b) removing, either through physical means or virtual means, the workers' contact information, job qualifications, resume, image, or digital profile, which employers or clients can use to independently contact employees, upon the mandate of any federal, State, or local laws.

NOTE: Attach additional sheets as necessary if you need more space to provide complete answers or information.

I. Basic Information

This written contract contains the agreed-upon terms and conditions of employment and services between _____ ("Employer") and _____ ("Employee").

1. Employer Contact Information

- a. Employer name _____
- b. Employer phone number _____
- c. Employer email _____
- d. Employer address _____

Agência de emprego: qualquer pessoa ou entidade que contrata, ou tenta contratar, quaisquer trabalhadores para indicar a um terceiro.

Entidade contratante: qualquer empregador, conforme definido na N.J.S.A. 34:11-4.1, que emprega um trabalhador doméstico e também significa qualquer pessoa, empresa, negócios, parceria, associação, empresa de responsabilidade limitada corporativa, ou outra entidade, incluindo indicação, emprego, e plataformas da internet ou sob demanda, que fornecem remuneração direta ou indireta a um trabalhador doméstico pela execução de serviços domésticos e qualquer pessoa ou pessoas que atuem direta ou indiretamente para atender aos interesses do empregador em relação ao trabalhador doméstico.

Agência de indicação: Qualquer pessoa ou entidade que contrate, ou tente contratar, direta ou indiretamente por meio de colocação em um grupo de trabalho físico ou virtual:

- (1) funcionários; e
- (2) após a contratação não prosseguir com envolvimento nos termos de troca de serviços domésticos com os funcionários de nenhuma forma, com exceção do seguinte:
 - (a) continuar a exibir, hospedar ou anunciar, seja por meios físicos ou virtuais, informações de contato, qualificações profissionais, currículo, imagem ou perfil digital dos trabalhadores que empregadores ou clientes possam usar para entrar em contato de maneira independente com os funcionários sobre emprego; ou
 - (b) remover, seja por meios físicos ou virtuais, as informações de contato, qualificações de trabalho, currículo, imagem ou perfil digital dos trabalhadores, que empregadores ou clientes possam usar para entrar em contato de maneira independente com os funcionários, mediante determinação de quaisquer leis federais, estaduais ou locais.

Nota: Acrescente folhas adicionais conforme necessário se precisar de mais espaço para fornecer respostas ou informações completas.

I. Informações básicas

Este contrato por escrito contém os termos e condições de emprego e serviços acordados entre _____ ("Empregador") e _____ ("Funcionário").

1. Informações de contato do empregador

- a. Nome do empregador _____
- b. Número de telefone do empregador _____
- c. E-mail do empregador _____
- d. Endereço do empregador _____

2. Co-Employer Contact Information

- a. Employer name _____
- b. Employer phone number _____
- c. Employer email _____
- d. Employer address _____

3. Employee Contact Information

- a. Employee name _____
- b. Employee phone number _____
- c. Employee email _____
- d. Employee address _____

4. Individual(s) receiving care or companion services (if applicable):

- a. Full name _____
- b. Age _____
- c. Emergency contact name _____
- d. Emergency contactphone number _____
- e. Additional Information about individual receiving care services:

5. The place of work is located at (address):

6. The start date of employment is _____

7. The length of employment (check one):

- ☐ Option 1: The length of employment is until either party ends the agreement.
- ☐ Option 2: The employment between the parties will end on _____ ("Termination Date").

8. Type of position (check one) :

- ☐ Option 1: Live in the employer's home.
- ☐ Option 2: Live outside the employer's home.

2. Informações de contato do coempregador

- a. Nome do coempregador _____
- b. Número de telefone do coempregador _____
- c. E-mail do coempregador _____
- d. Endereço do coempregador _____

3. Informações de contato do funcionário

- a. Nome do funcionário _____
- b. Número de telefone do funcionário _____
- c. E-mail do funcionário _____
- d. Endereço do funcionário _____

4. Indivíduo(s) que vai receber serviços de cuidados ou acompanhante (se aplicável):

- a. Nome completo _____
- b. Idade _____
- c. Nome do contato de emergência _____
- d. Número de telefone do contato de emergência _____
- e. Informações adicionais sobre o indivíduo que recebe serviços de atendimento:

5. Endereço do local de trabalho:

6. Data de início do emprego _____

7. Duração do emprego (marque uma opção):

- ☐ Opção 1: o contrato permanecerá vigente até que qualquer uma das partes o encerre.
- ☐ Opção 2: o vínculo de emprego entre as partes terminará em _____ ("Data de rescisão").

8. Tipo de cargo (marque uma opção):

- ☐ Opção 1: Moradia na casa do empregador.
- ☐ Opção 2: Moradia fora da casa do empregador.

Notification of Termination

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-74)

An employer of a domestic worker must notify the domestic worker of the termination of employment at least two weeks prior to the date of termination, and for a live-in domestic worker, the employer must notify the domestic worker of the termination of employment at least four weeks prior to the date of termination.

The employer is not required to provide the domestic worker with prior notification of termination of employment under the following circumstances:

If the employer has a good-faith belief and without reckless disregard or willful ignorance of the truth that the domestic worker has engaged in "significant misconduct," defined in the law to mean, "that the domestic worker abused, neglected, or caused any other harmful conduct against the employer, members of the employer's family, or individuals residing in the employer's household," or

If the employer is a temporary help service firm, employment agency, or other staffing or placement agency, health care service firm, home health agency, or hospice provider, the domestic worker completes placement in a particular position and is not immediately placed or scheduled for another position by an employer if the employer, but the domestic worker remains on the employer's payroll for future placement opportunities, or

If the domestic worker is employed by an employer that is an individual (and not a temporary help service firm, employment agency, or other staffing or placement agency, health care service firm, home health agency, or hospice provider), regardless of whether the employer is the person receiving care from the domestic worker, and the domestic worker completes or fulfills all duties of the position, and there is no longer a practicable need for the position, including, but not limited to, if the domestic worker's employer is an individual who has employed the domestic worker to care for a person who is terminally ill and the terminally ill person passes away.

Failure to provide the two-week or four-week notification as required, will entitle the domestic worker to severance pay in the amount of the domestic worker's regular hourly rate multiplied by the regular number of hours worked over the period of time during which the required notification was not provided.

For information on unemployment insurance see *myunemployment.nj.gov*.

Notificação de rescisão

Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos (N.J.S.A. 34:11-74)

Um empregador de um trabalhador doméstico deve notificar o trabalhador doméstico sobre a rescisão do contrato de trabalho, no mínimo, duas semanas antes da data da rescisão e, no caso de um trabalhador doméstico que resida no local de trabalho, o empregador deve notificá-lo sobre a rescisão do contrato de trabalho, no mínimo, quatro semanas antes da data da rescisão.

O empregador não é obrigado a fornecer ao trabalhador doméstico notificação prévia de rescisão do contrato de trabalho nas seguintes circunstâncias:

se o empregador acreditar de boa-fé e sem desconsiderar ou ignorar deliberadamente a verdade de que o trabalhador doméstico se envolveu em "má conduta significativa", definida na lei como "que o trabalhador doméstico abusou, negligenciou ou causou qualquer outra conduta prejudicial contra o empregador, membros da família do empregador ou indivíduos que residem na casa do empregador"; ou

se o empregador for uma empresa de serviços temporários, agência de emprego ou outra agência de recrutamento ou colocação, empresa de serviços de saúde, agência de saúde domiciliar ou prestador de cuidados paliativos, e o trabalhador doméstico conclui a colocação em um cargo específico e não é imediatamente colocado ou escalado para outro cargo pelo empregador, o trabalhador doméstico permanece na folha de pagamento do empregador para futuras oportunidades de colocação; ou

se o trabalhador doméstico for empregado por um empregador que seja um indivíduo (e não uma empresa de serviços de assistência temporária, agência de emprego, ou outra agência de recrutamento ou colocação, empresa de serviços de saúde, agência de saúde domiciliar, ou prestador de cuidados paliativos), independentemente de o empregador ser a pessoa que recebe cuidados do trabalhador doméstico, e o trabalhador doméstico concluir ou cumprir todas as obrigações do cargo, e não houver mais uma necessidade praticável para o cargo, incluindo, entre outros, se o empregador do trabalhador doméstico for um indivíduo que tenha empregado o trabalhador doméstico para cuidar de uma pessoa que esteja em estado terminal e a pessoa em estado terminal faleça.

O não fornecimento da notificação com duas ou quatro semanas de antecedência, conforme necessário, dará direito ao trabalhador doméstico ao pagamento de indenização no valor da remuneração regular de horista do trabalhador doméstico multiplicado pelo número regular de horas trabalhadas durante o período no qual a notificação exigida não foi fornecida.

Para obter informações sobre seguro-desemprego, consulte *myunemployment.nj.gov*.

II. Job Position and Responsibilities

Job Position

- ☐ butler or food service
- ☐ caregiver or caretaker for convalescing, disabled, elderly, or ill person
- ☐ child care provider / nanny
- ☐ cook
- ☐ gardener/groundskeeper
- ☐ housekeeper/house cleaner
- ☐ personal organizer
- ☐ valet
- ☐ other _____

For the above position, the employee agrees to perform the following duties (check all that apply):

Personal and Health Care

- ☐ Assist with transfers
- ☐ Assist with walking
- ☐ Assist with bathing
- ☐ Assist with dressing/undressing
- ☐ Assist with grooming
- ☐ Assist with toileting
- ☐ Provide bowel & bladder care
- ☐ Provide diapering
- ☐ Assist with exercising
- ☐ Assist with or administer medication
- ☐ Other tasks, including: _____

Household Support/Cleaning

- ☐ Prepare meals
- ☐ Assist with feeding
- ☐ Clean dishes and kitchen
- ☐ Vacuum
- ☐ Dust
- ☐ Mop
- ☐ Clean windows
- ☐ Clean bathrooms
- ☐ Clean garage
- ☐ Wash, dry, fold and put away laundry
- ☐ Change bed sheets
- ☐ Replace towels

II. Cargo e responsabilidades

Cargo

- ☐ mordomo ou serviço de alimentação
- ☐ cuidador de pessoas em recuperação, deficientes, idosas ou doentes
- ☐ nanny / prestador de cuidados infantis/babá
- ☐ cozinheiro
- ☐ jardineiro/zelador
- ☐ limpeza doméstica
- ☐ organizador pessoal
- ☐ manobrista
- ☐ outro _____

Para o cargo acima, o funcionário concorda em realizar as seguintes tarefas (marque todas as opções aplicáveis):

Cuidados pessoais e de saúde

- ☐ Auxiliar com deslocamento
- ☐ Auxiliar com caminhada
- ☐ Auxiliar no banho
- ☐ Auxiliar a vestir-se/despír-se
- ☐ Auxiliar a arrumar-se/higiene
- ☐ Auxiliar no uso do banheiro
- ☐ Fornecer cuidados relacionados à evacuação e micção
- ☐ Fornecer troca de fraldas
- ☐ Auxiliar com exercícios físicos
- ☐ Auxiliar ou administrar medicamentos
- ☐ Outras tarefas, incluindo: _____

Apoio/limpeza doméstica

- ☐ Preparar refeições
- ☐ Auxiliar na alimentação
- ☐ Limpar a cozinha e lavar a louça
- ☐ Aspiração
- ☐ Tirar a poeira
- ☐ Passar pano no chão
- ☐ Limpar janelas
- ☐ Limpar banheiros
- ☐ Limpar garagem
- ☐ Lavar, secar, dobrar e guardar a roupa
- ☐ Trocar lençóis
- ☐ Trocar as toalhas

- ☐ Make beds
- ☐ Take out trash and recycling
- ☐ Shop for groceries
- ☐ Run errands
- ☐ Coordinate transportation
- ☐ Provide transportation to/from _____

☐ Light cleaning, including _____

☐ Pet care, including _____

☐ Other tasks, including _____

Companionship and Support

- ☐ Companionship and conversation
- ☐ Appointment and activity scheduling
- ☐ Go for walks and spend time outdoors
- ☐ Social engagement, including _____

☐ Other tasks, including _____

Childcare

- ☐ Assist with bathing ☐ Assist with dressing
- ☐ Assist with toileting ☐ Provide emotional support
- ☐ Facilitate naps
- ☐ Research, plan and participate in enrichment activities, including _____

☐ Care for a sick child and administer medicine, as needed

☐ Organize or supervise a child's daily activities, including (e.g., games, walks, play dates, playground outings, homework, reading to the child): _____

☐ Other tasks, including _____

- ☐ Arrumar camas
- ☐ Retirar o lixo e materiais recicláveis
- ☐ Comprar mantimentos
- ☐ Executar tarefas externas
- ☐ Coordenar o transporte
- ☐ Fornecer transporte de ida/volta _____

☐ Limpeza leve, incluindo _____

☐ Cuidados com animais de estimação, incluindo _____

☐ Outras tarefas, incluindo: _____

Companhia e apoio

- ☐ Companhia e diálogo
- ☐ Agendamento de compromissos e atividades
- ☐ Fazer caminhadas e passe tempo ao ar livre
- ☐ Envolvimento social, incluindo _____

☐ Outras tarefas, incluindo _____

Cuidados infantis

- ☐ Auxiliar no banho ☐ Auxiliar a vestir-se
- ☐ Auxiliar no uso do banheiro ☐ Fornecer apoio emocional
- ☐ Coordenar cochilos
- ☐ Pesquisar, planejar e participar de atividades de lazer ou desenvolvimento pessoal, incluindo _____

☐ Cuidar de uma criança doente e administrar medicamentos, conforme necessário

☐ Organizar ou supervisionar as atividades diárias de uma criança, incluindo (por exemplo, brincadeiras, caminhadas, brincar com amigos, passeios em parquinhos, lição de casa, leitura para a criança): _____

☐ Outras tarefas, incluindo: _____

Household Support Related to Childcare

- ☐ Plan meals for child(ren)
- ☐ Prepare meals for child(ren)
- ☐ Shop for groceries for child(ren)'s meals
- ☐ Child(ren)'s laundry
- ☐ Light cleaning, including _____

- ☐ Other tasks, including _____

Yardwork

- ☐ Yard work, including _____

Other

- ☐ Other tasks, including _____

The employer and employee understand that the employee may complete additional tasks as part of their employment, that all time spent working must be compensated, and that the above list of job responsibilities is not exhaustive.

III. Work Schedule

of hours per week _____

- | | | |
|------------------------------------|------------------|----------------|
| ☐ Sunday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Monday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Tuesday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Wednesday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Thursday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Friday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Saturday | Start time _____ | End time _____ |

IV. Rest and Breaks

Days off (specify) _____

Apoio doméstico relacionado a cuidados infantis

- ☐ Planejar refeições para uma ou mais crianças
- ☐ Preparar refeições para uma ou mais crianças
- ☐ Comprar mantimentos para refeições para uma ou mais crianças
- ☐ Lavar roupas de uma ou mais crianças
- ☐ Limpeza leve, incluindo _____

- ☐ Outras tarefas, incluindo _____

Jardinagem

- ☐ Jardinagem, incluindo _____

Outro

- ☐ Outras tarefas, incluindo _____

O empregador e o funcionário entendem que o funcionário pode realizar tarefas adicionais como parte de seu emprego, que todo o tempo gasto trabalhando deve ser remunerado e que a lista acima de responsabilidades de trabalho pode incluir mais atividades.

III. Cronograma de trabalho

N.º de horas por semana _____

- | | | |
|--|----------------------|-----------------------|
| ☐ Domingo | Hora de início _____ | Hora de término _____ |
| ☐ Segunda-feira | Hora de início _____ | Hora de término _____ |
| ☐ Terça-feira | Hora de início _____ | Hora de término _____ |
| ☐ Quarta-feira | Hora de início _____ | Hora de término _____ |
| ☐ Quinta-feira | Hora de início _____ | Hora de término _____ |
| ☐ Sexta-feira | Hora de início _____ | Hora de término _____ |
| ☐ Sábado | Hora de início _____ | Hora de término _____ |

IV. Descanso e intervalos

Dias de folga (especifique): _____

Hours for “Live-in” Domestic Workers

Domestic Workers’ Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-73)

A live-in domestic worker must not be required to work more than six consecutive days for the same employer without a 24-hour period of rest, which may be unpaid.

Additionally, per N.J.A.C. 12:56-5.3, employees who reside on their employer’s premises must be paid for not less than eight hours each day they work.

Workday meal break

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

Other: _____

Workday rest break

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

Other: _____

Workday sleeping period for live-in workers (specify)

_____ ☐ Paid ☐ Unpaid

Workday personal time for live-in workers (specify)

_____ ☐ Paid ☐ Unpaid

Sleep Time

Please note the Fair Labor Standards Act and NJ Wage and Hour law govern under what circumstances an employer may exclude sleep time from an employee’s hours worked. For more information and to ensure contracts are, at minimum, consistent with these laws, see nj.gov/labor and www.dol.gov. USDOL Wage and Hour Division in NJ: 609-538-8310 (Southern NJ) or 908-317-8611 (Northern NJ)

Horas para trabalhadores domésticos que moram no local de trabalho

Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos (N.J.S.A. 34:11-73)

Um trabalhador doméstico que mora no local de trabalho não deve ser obrigado a trabalhar mais de seis dias consecutivos para o mesmo empregador sem um período de descanso de 24 horas, que pode ser não remunerado.

Além disso, de acordo com a N.J.A.C. 12:56-5.3, os funcionários que residem nas instalações do empregador devem ser pagos por não menos de oito horas por dia de trabalho.

Intervalo para refeição no dia de trabalho

_____ min _____ vezes por dia ☐ Pago ☐ Não remunerado

_____ min _____ vezes por dia ☐ Pago ☐ Não remunerado

Outro: _____

Intervalo de descanso da jornada de trabalho

_____ min _____ vezes por dia ☐ Pago ☐ Não remunerado

_____ min _____ vezes por dia ☐ Pago ☐ Não remunerado

Outro: _____

Período de sono durante o dia útil para trabalhadores internos (especifique)

_____ ☐ Pago ☐ Não remunerado

Tempo pessoal durante o dia útil para trabalhadores internos (especifique)

_____ ☐ Pago ☐ Não remunerado

Horário de dormir

Observe a Lei de Normas Trabalhistas de Fiar e a Lei de Salários e Horas de New Jersey que regulamentam as circunstâncias em que um empregador pode excluir o horário de sono das horas trabalhadas de um funcionário. Para mais informações e para garantir que os contatos sejam, no mínimo, consistentes com essas leis, consulte nj.gov/labor e www.dol.gov. Divisão de Salários e Horas do USDOL em NJ: 609-538-8310 (sul de NJ) ou 908-317-8611 (norte de NJ).

Meal and Rest Breaks

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-72)

An employer of a domestic worker must comply with the following:

- An employer of a domestic worker shall allow the domestic worker an uninterrupted paid rest-period of not less than ten minutes for each four consecutive hours worked, unless the nature of the work prevents the domestic worker from being relieved of all duties for such period of time, such as some types of child care and caretaker work for a sick, elderly or disabled person. In those types of work where the domestic worker is not relieved of all work duties, an "on-duty" rest period shall be provided. The employer shall pay the domestic worker for the time spent on a rest break at the domestic worker's regular rate of pay.
- The employer shall allow an uninterrupted 30-minute meal break after more than five consecutive hours worked. Unless the domestic worker is relieved of all work duties during such 30-minute period and is permitted to leave the work site during that break, the meal period shall be considered an "on-duty" meal period and shall be paid at the domestic worker's regular rate of pay.
- An "on-duty" meal or rest period shall be permitted only when the nature of the work prevents a domestic worker from being relieved of all duties and when, by written agreement between the parties, an "on-duty" meal or rest period is agreed to. The agreement may be revoked by the domestic worker, in writing, at any time. The domestic worker may, to the extent possible given the domestic worker's duties for the employer, engage in personal activities, such as resting, eating a meal, drinking a beverage, making a personal telephone call, or making other personal choices during "on-duty" meal or rest periods.
- The employer shall not impede or discourage a domestic worker from taking any meal or rest breaks.

V. Compensation

Regular rate of pay is \$_____ per hour

Overtime rate of pay is \$_____ per hour for every hour (or fraction thereof) worked over 40 per week.

The regular day(s) of pay will be every :

☐ Weekly ☐ Bi-weekly

☐ Other: _____

On the following day of the week:

☐ Sunday ☐ Monday ☐ Tuesday ☐ Wednesday

☐ Thursday ☐ Friday ☐ Saturday

Intervalos para refeições e descansos

Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos (N.J.S.A. 34:11-72)

Um empregador de um trabalhador doméstico deve cumprir o seguinte:

- Um empregador de um trabalhador doméstico deve permitir ao trabalhador um período de descanso pago ininterrupto de, no mínimo, dez minutos para cada quatro horas consecutivas trabalhadas, a menos que a natureza do trabalho impeça que o trabalhador doméstico seja liberado de todas as tarefas por esse período, como alguns tipos de cuidados infantis e trabalho de cuidador para uma pessoa doente, idosa ou deficiente. Nos tipos de trabalho em que o trabalhador doméstico não é dispensado de todas as tarefas de trabalho, um período de descanso "em serviço" deve ser fornecido. O empregador pagará ao trabalhador doméstico pelo tempo gasto em descanso usando a remuneração regular de pagamento de trabalhador doméstico.
- O empregador deve permitir um intervalo ininterrupto de 30 minutos para refeições após mais de cinco horas consecutivas trabalhadas. A menos que o trabalhador doméstico seja dispensado de todas as tarefas de trabalho durante esse período de 30 minutos e tenha permissão para deixar o local de trabalho durante esse intervalo, o período de refeição será considerado um período de refeição "em serviço" e será pago de acordo com a taxa de pagamento regular do trabalhador doméstico.
- Uma refeição ou período de descanso "em serviço" será permitido somente quando a natureza do trabalho impedir que um trabalhador doméstico seja liberado de todas as tarefas e quando, por meio de acordo por escrito entre as partes, uma refeição ou período de descanso "em serviço" for acordado. O contrato pode ser revogado pelo trabalhador doméstico, por escrito, a qualquer momento. O trabalhador doméstico pode, na medida do possível, considerando os deveres do trabalhador doméstico para o empregador, envolver-se em atividades pessoais, como descansar, comer, beber, fazer uma ligação telefônica pessoal ou outras escolhas pessoais durante períodos de refeição ou descanso "em serviço".
- O empregador não deve impedir ou desencorajar um trabalhador doméstico de fazer qualquer refeição ou descanso.

V. Remuneração

A taxa de remuneração regular é de US\$_____ por hora

A taxa de pagamento de horas extras é de US\$_____ por hora para cada hora (ou fração de hora) trabalhada acima de 40 por semana.

O dia ou dias regulares de pagamento serão:

☐ Semanalmente ☐ Quinzenalmente

☐ Outro: _____

No seguinte dia da semana:

☐ Domingo ☐ Segunda-feira ☐ Terça-feira ☐ Quarta-feira

☐ Quinta-feira ☐ Sexta-feira ☐ Sábado

Minimum Wage and Overtime

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-74)

Every year, New Jersey updates the minimum wage rate, which is more than \$15 an hour for most workers. The new rates are announced in the fall on the NJDOL website. Find them at nj.gov/labor/minwage.

Most employees are entitled to 1.5 times their regular pay for each hour worked after 40 hours in a week. Learn more at myworkrights.nj.gov.

Domestic worker will be entitled to a _____% raise every year.

Domestic worker will receive additional compensation amount of \$_____ for the following (for example, added duties, additional multilingual skills, travel): _____

Domestic worker will receive the following additional benefit(s), for example, transportation or reimbursement for transportation, health insurance or reimbursement for health insurance premiums: _____

VI. Leave Policies

Sick Leave

Under N.J.S.A. 34:11D-1 et seq., the New Jersey Earned Sick Leave Law, each employer must provide up to 40 hours of earned sick leave per year to each employee. The employer must allow the earned sick leave to be accrued at a rate of one hour of earned sick leave for every 30 hours worked, or must advance all 40 hours of earned sick leave to the employee on the first day of the benefit year.

Learn more at mysickdays.nj.gov

Additional sick leave, if any (specify quantity, accrual method, allowable purposes, notice requirements, carryover, whether it is paid or unpaid, and any other condition): _____

Vacation leave (specify quantity, accrual method, notice requirements, carryover, timing, whether it is paid or unpaid, and any other conditions): _____

Salário mínimo e horas extras

Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos (N.J.S.A. 34:11-74)

O salário mínimo em New Jersey é ajustado todos os anos. A partir de 1.º de janeiro de 2024, o salário mínimo para a maioria dos funcionários é de US\$ 15,13/hora. As novas taxas serão anunciadas no outono no site do NJDOL. Encontre-as em nj.gov/labor/minwage.

A maioria dos funcionários tem direito a 1,5 vez o pagamento regular por hora para cada hora trabalhada após 40 horas em uma semana. Saiba mais em myworkrights.nj.gov.

O trabalhador doméstico terá direito a um aumento de _____% a cada ano.

O trabalhador doméstico receberá um valor de remuneração adicional de US\$_____ para o seguinte (por exemplo, deveres adicionais, habilidades multilíngues adicionais, viagens): _____

O trabalhador doméstico receberá os seguintes benefícios adicionais, por exemplo, transporte ou reembolso de transporte, seguro de saúde ou reembolso de prêmios de seguro de saúde: _____

VI. Políticas de licença

Licença médica

De acordo com a N.J.S.A. 34:11D-1 et seq., a Lei de Licença Médica Remunerada de New Jersey, cada empregador deve fornecer até 40 horas de licença médica remunerada por ano para cada funcionário. O empregador deve permitir que a licença médica remunerada seja acumulada a uma taxa de uma hora de licença médica remunerada a cada 30 horas trabalhadas, ou deve adiantar todas as 40 horas de licença médica remunerada para o funcionário no primeiro dia do ano do benefício.

Saiba mais em mysickdays.nj.gov

Licença médica adicional, se houver (especificar quantidade, método de acumulação, finalidades permitidas, requisitos de notificação, transferência, se é remunerada ou não, e qualquer outra condição): _____

Licença de férias (especificar quantidade, método de acumulação, requisitos de notificação, transferência, prazo, se é pago ou não, e quaisquer outras condições): _____

Parental leave for birth or adoption of a child (specify duration, notice requirements, whether it is paid or unpaid): _____

Licença parental para nascimento ou adoção de um filho (especifique a duração, requisitos de aviso prévio, se é remunerada ou não): _____

Family Leave and Family Leave Insurance Under N.J.S.A. 34:11B-1, et seq., the New Jersey Family Leave Act, each employer with 30 or more employees must in any 24-month period provide each covered employee with 12 weeks of paid or unpaid, job-protected leave from employment so that the employee may provide care made necessary by reason of the birth of a child of the employee, including a child born pursuant to a valid written agreement between the employee and a gestational carrier; the placement of a child into foster care with the employee or in connection with adoption of such child by the employee; the serious health condition of a family member of the employee; or, certain circumstances related to known or suspected exposure to a communicable disease, or efforts to prevent spread of communicable disease during a state of emergency declared by the Governor or when indicated to be needed by the Commissioner of Health or other public health authority. For purposes of the New Jersey Family Leave Act, an employee is covered if the employee has been employed by that employer (the one form which the employee is seeking leave) for at least 12 months and for not less than 1,000 hours during the immediately preceding 12-month period. Under N.J.S.A. 43:21-39.1 et al., the New Jersey family leave insurance law, a covered employee who is on leave without pay from employment to care for a family member suffering from a serious health condition; to be with a child during the first 12 months after the child's birth, if the individual, or domestic partner or civil union partner of the individual is a biological parent of the child, or is a parent of the child pursuant to a valid gestational carrier agreement, or the first 12 months after the placement of the child for adoption or as a foster child with the individual; to engage in activities for which unpaid leave may be taken pursuant to the NJ SAFE Act, N.J.S.A. 34:11C-3, if the individual is a victim of an incident of domestic violence, a sexually violent offense, or to assist a family member of the individual who has been a victim of an incident of domestic violence or a sexually violent offense; or due to certain circumstances related to known or suspected exposure to a communicable disease, or efforts to prevent spread of a communicable disease during a state of emergency declared by the Governor or when indicated to be needed by the Commissioner of Health or other public health authority, may be eligible for up to 12 weeks of family leave insurance.

Licença Familiar e Seguro de Licença Familiar De acordo com a N.J.S.A. 34:11B-1, et seq., a Lei de Licença Familiar de New Jersey, cada empregador com 30 ou mais funcionários deve, em qualquer período de 24 meses, fornecer a cada funcionário coberto 12 semanas de licença remunerada ou não remunerada, protegida pelo emprego, para que o funcionário possa prestar cuidados necessários em razão do nascimento de um filho do funcionário, incluindo uma criança nascida de acordo com um contrato válido por escrito entre o funcionário e uma gestante substituta; a colocação de uma criança em um orfanato com o funcionário ou de maneira relacionada à adoção dessa criança pelo funcionário; a condição de saúde grave de um membro da família do funcionário; ou certas circunstâncias relacionadas à exposição conhecida ou suspeita a uma doença transmissível, ou esforços para evitar a disseminação de doenças transmissíveis durante um estado de emergência declarado pelo governador ou quando indicado como necessário pelo comissário de saúde ou outra autoridade de saúde pública. Para os fins da Lei de Licença Familiar de New Jersey, um funcionário estará coberto se tiver sido empregado por esse empregador (o formulário por meio do qual funcionário está solicitando a licença) por, no mínimo, 12 meses e por não menos de 1.000 horas durante o período de 12 meses imediatamente anterior. De acordo com a N.J.S.A. 43:21-39.1 et al., a lei de seguro de licença familiar de New Jersey, um funcionário coberto que estiver de licença sem remuneração do emprego para cuidar de um membro da família que sofre de uma condição de saúde grave; estiver com uma criança durante os primeiros 12 meses após o nascimento dela, se o indivíduo, ou parceiro doméstico ou parceiro de união civil do indivíduo for pai ou mãe biológica da criança, ou for pai ou mãe da criança de acordo com um contrato válido de gestante de substituição, ou nos primeiros 12 meses após a colocação da criança para adoção ou como criança adotiva com o indivíduo; para se envolver em atividades para as quais a licença não remunerada possa ser tirada de acordo com a Lei NJ SAFE, N.J.S.A. 34:11C-3, se o indivíduo for vítima de um incidente de violência doméstica, um crime de violência sexual, ou para auxiliar um membro da família do indivíduo que tenha sido vítima de um incidente de violência doméstica ou um crime de violência sexual; ou devido a certas circunstâncias relacionadas à exposição conhecida ou suspeita a uma doença transmissível, ou esforços para prevenir a disseminação de uma doença transmissível durante um estado de emergência declarado pelo governador ou quando indicado como necessário pelo comissário de saúde ou outra autoridade de saúde pública, podem ser elegíveis para até 12 semanas de licença familiar.

ance benefits; that is, a monetary benefit that would act as partial wage replacement during the period of leave. In order to obtain those benefits, the employee would be required to apply to the New Jersey Department of Labor and Workforce Development.

Learn more at myleavebenefits.nj.gov.

Other leave (specify quantity, accrual method, notice requirements, carryover, timing, whether it is paid or unpaid, and any other conditions):

Medical Leave and Temporary Disability Insurance

The Federal Family and Medical Leave Act entitles an eligible employee to 12 weeks of paid or unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the birth of a child and to care for the newborn child within one year of birth; the placement with the employee of a child for adoption or foster care and to care for the newly placed child within one year of placement; to care for the employee's spouse, child or parent who has a serious health condition; a serious health condition that makes the employee unable to perform the essential functions of the employee's job; or any qualifying exigency arising out of the fact that the employee's spouse, son, daughter, or parent is a covered military member on covered active duty..

Under the FMLA, an eligible employee is one who works for a covered employer, has worked for the employer for a total of 12 months, has worked 1,250 hours during the 12 months prior to the start of the leave, and works at a location where the employer has 50 or more employees within 75 miles.

Under the FMLA, a covered employer is one with 50 or more employees for at least 20 workweeks in the current or preceding calendar year.

Under N.J.S.A. 43:21-25 et seq., the New Jersey Temporary Disability Benefits Law, a covered employee who is on leave without pay from employment due to the employee's own disability may be eligible for up to 26 weeks of temporary disability insurance benefits; that is, a monetary benefit that would act as partial wage replacement during the period of leave. In order to obtain those benefits, the employee would be required to apply to the New Jersey Department of Labor and Workforce Development.

Learn more at myleavebenefits.nj.gov.

benefícios de seguro de licença familiar; ou seja, um benefício monetário que substituiria parcialmente o salário durante o período de licença. Para obter esses benefícios, é necessário que o funcionário faça uma solicitação ao Departamento de Trabalho e Desenvolvimento da Força de Trabalho de New Jersey.

Saiba mais em myleavebenefits.nj.gov

Outro tipo de licença (especificar quantidade, método de acumulação, requisitos de notificação, transferência, prazo, se é remunerada ou não, e quaisquer outras condições):

Licença médica e seguro de invalidez temporária

A Lei Federal de Licença Médica e Familiar dá direito, a um funcionário elegível, a 12 semanas de licença remunerada ou não remunerada protegida em um período de 12 meses para o nascimento de uma criança e para cuidar da criança recém-nascida em até um ano após o nascimento; a colocação de uma criança para adoção ou lar adotivo com um funcionário e para cuidar da criança recém-colocada em até um ano a partir da colocação; cuidar do cônjuge, filho/filha ou pai/mãe do funcionário que tenha uma condição de saúde grave; uma condição de saúde grave que torne o funcionário incapaz de desempenhar as funções essenciais do trabalho do funcionário; ou qualquer exigência de qualificação decorrente do fato de que o cônjuge, filho/filha ou pai/mãe do funcionário seja um militar elegível em serviço ativo coberto.

De acordo com a FMLA, um funcionário elegível é aquele que trabalha para um empregador coberto, que trabalhou para o empregador por um total de 12 meses, que trabalhou 1.250 horas durante os 12 meses anteriores ao início da licença e que trabalha em um local no qual o empregador tem 50 funcionários ou mais em um raio de 75 milhas (121 quilômetros).

De acordo com a FMLA, um empregador coberto é aquele que tem 50 funcionários ou mais por pelo menos 20 semanas de trabalho no ano civil atual ou anterior.

De acordo com a N.J.S.A. 43:21-25 et seq., a Lei de Benefícios de Deficiência Temporária de New Jersey, um funcionário coberto que está de licença não remunerada devido à própria deficiência do funcionário, pode ser elegível para até 26 semanas de benefícios temporários de seguro de deficiência; ou seja, um benefício monetário que substituiria parcialmente o salário durante o período de licença. Para obter esses benefícios, é necessário que o funcionário faça uma solicitação ao Departamento de Trabalho e Desenvolvimento da Força de Trabalho de New Jersey.

Saiba mais em myleavebenefits.nj.gov

VII. Holidays

The domestic worker will receive the following holidays off (check all that apply):

- | | |
|--|--|
| ☐ New Year's Day | ☐ Labor Day |
| ☐ Martin Luther King, Jr. Day | ☐ Columbus Day |
| ☐ Presidents Day | ☐ Veteran's Day |
| ☐ Memorial Day | ☐ Thanksgiving |
| ☐ Juneteenth (June 19) | ☐ Christmas Day |
| ☐ Independence Day (July 4) | |
| ☐ Other: _____ | |

The domestic worker will receive holiday premium pay of \$ _____
for working on the following holidays: _____

VIII. Living Accommodations

☐ The domestic worker will live in the following accommodations provided by the employer(s): _____

☐ Employer's home (address and description of living quarters):

☐ Other location (address and description of living quarters):

☐ Monetary value of housing provided: _____

☐ Employer(s) require(s) that the domestic worker reside at this location.

☐ Employer(s) will not enter the domestic worker's designated living quarters except under these conditions: _____

☐ The domestic worker will have the following opportunity to access telephone and Internet services on premises: _____

VII. Feriados

O trabalhador doméstico terá folga nos seguintes feriados (marque todas as opções aplicáveis):

- | | |
|--|---|
| ☐ Dia de Ano Novo | ☐ Labor Day (Dia do trabalho) |
| ☐ Dia de Martin Luther King Jr. | ☐ Columbus Day (Dia de Colombo) |
| ☐ Presidents Day (Dia dos Presidentes) | ☐ Veteran's Day (Dia dos Veteranos) |
| ☐ Memorial Day (Dia da Recordação) | ☐ Thanksgiving (Dia de Ação de Graças) |
| ☐ Juneteenth (19 de junho) | ☐ Dia de Natal |
| ☐ Independence Day (Dia da Independência, 4 de julho) | |
| ☐ Outro: _____ | |

O trabalhador doméstico receberá o pagamento de prêmio por feriado de US\$ _____
por trabalhar nos seguintes feriados: _____

VIII. Acomodações no local de trabalho

☐ O trabalhador doméstico residirá nas seguintes acomodações fornecidas pelo empregador:

☐ Casa do empregador (endereço e descrição dos alojamentos):

☐ Outro local (endereço e descrição dos alojamentos):

☐ Valor monetário da moradia fornecida: _____

☐ O(s) empregador(es) exigem que o trabalhador doméstico resida neste local.

☐ O(s) empregador(es) não entrará(ão) nos alojamentos designados do trabalhador doméstico, exceto sob essas condições: _____

☐ O trabalhador doméstico terá a seguinte oportunidade de acessar serviços de telefone e internet nas instalações: _____

Privacy

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-75)

The employer of a domestic worker is expressly prohibited from the following:

1. Keeping or holding the original copies of any personal documents of a domestic worker, or
2. Monitoring or recording, through any means, the activities of a domestic worker either (a) using any bathroom or similar facilities, (b) in the living quarters of a domestic worker, or (c) while the worker is engaged in any activities associated with dressing or changing clothes, or
3. Monitoring, recording, or interfering with the private communications of a domestic worker.

IX. Raising and Addressing Grievances

The employer(s) and the domestic worker will use the following process to raise and address grievances: _____

X. Workers' Compensation

Under N.J.S.A. 34:15-92, each employer of a domestic worker must provide written notice to the domestic worker of workers compensation insurance coverage and cancellation of a policy.

If a domestic worker is injured on the job, the domestic worker may be eligible to collect workers' compensation benefits.

Learn more at nj.gov/labor/wc.

XI. Additional Terms and Conditions of Employment

Privacidade

Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos (N.J.S.A. 34:11-75)

O empregador de um trabalhador doméstico está proibido de:

1. Manter ou guardar as vias originais de quaisquer documentos pessoais de um trabalhador doméstico, ou
2. Monitorar ou registrar, por qualquer meio, as atividades de um trabalhador doméstico: (a) usar qualquer banheiro ou instalações semelhantes; (b) nos alojamentos de um trabalhador doméstico; ou (c) enquanto o trabalhador estiver envolvido em quaisquer atividades associadas a vestir-se ou trocar de roupa; ou
3. Monitorar, registrar ou interferir nas comunicações privadas de um trabalhador doméstico.

IX. Comunicar e abordar queixas

O empregador e o trabalhador doméstico usarão o seguinte processo para comunicar e abordar queixas: _____

X. Remuneração dos trabalhadores

Se um trabalhador doméstico se ferir no trabalho, o trabalhador doméstico pode ser elegível para receber benefícios de indenização de trabalhadores.

De acordo com a N.J.S.A. 34:15-92, cada empregador de um trabalhador doméstico deve fornecer uma notificação por escrito ao trabalhador doméstico sobre a cobertura de seguro de indenização de trabalhadores e cancelamento de uma apólice.

Saiba mais em nj.gov/labor/wc.

XI. Termos e condições adicionais de emprego

XII. Contract Term/Duration / Termos e condições adicionais de emprego

Contract Start Date / Data de início do contrato
Contract End Date / Data de término do contrato

XIII. Signatures to the Agreement / Assinaturas do contrato

The undersigned parties have reviewed and voluntarily agree to abide by the terms within this agreement.

As partes cujas assinaturas estão abaixo analisaram e concordam voluntariamente em cumprir os termos deste contrato

Employer's Signature / Assinatura do empregador

Data

Employer's Name / Nome do empregador

Co-Employer's Signature (if applicable)
Assinatura do coempregador (se aplicável)

Data

Co-Employer's Name / Nome do coempregador

Domestic Worker's Signature
Assinatura do trabalhador doméstico

Data

Domestic Worker's Name
Nome do trabalhador doméstico

**Employers must keep record of this contract in order to demonstrate compliance.
Os empregadores devem manter o registro deste contrato para demonstrar conformidade.**

Division of Wage & Hour Compliance
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • *nj.govlabor*