



Setembro de 2022

Departamento de Habitação e Desenvolvimento Urbano dos EUA

GUIA DE BOLSO DO TRABALHADOR

Para os funcionários que trabalham nos projetos da Davis-Bacon





O Departamento de Habitação e Desenvolvimento Urbano dos EUA (HUD) é um dos principais impulsionadores para a criação de emprego nas comunidades de toda a nação. Todos os anos, o Congresso destina milhares de milhões de dólares ao HUD para apoiar a construção e a reparação de habitações acessíveis, infraestruturas locais e desenvolvimento comunitário. **Os trabalhadores da construção civil desempenham um papel crucial no avanço da missão do HUD**, construindo habitações de qualidade e sustentáveis que melhoram a qualidade de vida das pessoas que vivem nestas comunidades.

O HUD está empenhado em assegurar que todos os trabalhadores em projetos financiados pelo HUD sejam devidamente remunerados pelo seu trabalho. Este guia de bolso foi desenvolvido para vós, trabalhadores da construção e mecânicos que trabalham em projetos financiados pelo HUD. **O objetivo deste guia de bolso é assegurar que todos os trabalhadores em projetos financiados pelo HUD compreendam os seus direitos e proteções.**

Através do Office of Davis-Bacon and Labor Standards (DBLS) (Escritório da Davis-Bacon e Normas Laborais), o HUD monitoriza e impõe o pagamento dos salários prevaletentes, pagamento de horas extraordinárias e manutenção de registos. Este escritório conduz também investigações sobre suspeitas de violação das disposições das normas laborais federais. Trabalhamos em parceria com o Departamento de Trabalho dos EUA e estamos ativamente empenhados em iniciativas federais interagências nomeadas no [White House Task Force on Worker Organizing and Empowerment \(Grupo de Trabalho da Casa Branca sobre Organização e Empoderamento do Trabalhador\)](#).

É com imenso apreço e gratidão para convosco, trabalhadores da construção civil e comerciantes que constroem “comunidade” nos Estados Unidos e nos territórios, que o Office of Davis-Bacon and Labor Standards (Escritório da Davis-Bacon e Normas Laborais) apresenta este guia como um recurso. Estamos ansiosos por falar diretamente consigo se tiver alguma questão ou preocupação sobre os seus direitos. Também o encorajamos a visitar outros sites, como www.worker.gov e www.dol.gov/general/good-jobs/workers que fornecem informação adicional sobre temas importantes relacionados com os direitos dos trabalhadores. **Juntos, podemos melhorar a qualidade e criar um acesso a empregos bem pagos e livres de discriminação e assédio para todos os trabalhadores.**

Em nome dos vossos parceiros no HUD, agradeço-vos pelos vossos serviços à nossa nação no apoio à nossa missão de criar comunidades fortes, sustentáveis, inclusivas e casas de qualidade e a preços acessíveis para todos.

Michele P. Perez
Subsecretário Adjunto
Gabinete de Política e Gestão de Campo

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Saiba os seus direitos..... | 1 |
| Problemas típicos encontrados em projetos da Davis-Bacon..... | 2 |
| Formas de se proteger..... | 2 |
| Definições da Davis-Bacon..... | 3 |
| Funcionário vs. Contratante..... | 4 |
| Como ler uma decisão salarial..... | 5 |
| Perguntas frequentes..... | 6 |
| Cartaz dos Direitos dos funcionários..... | 8 |
| Recursos relacionados com a Davis-Bacon..... | 9 |
| Informação de contacto..... | 10 |



CONHEÇA OS SEUS DIREITOS COMO TRABALHADOR

Num projeto Davis-Bacon, tem o direito de:

- ✓ Receber os salários prevalecentes (o salário federal prevalecente é o salário pago à maioria dos trabalhadores numa ocupação semelhante numa área específica, ou se o mesmo salário não for pago a uma maioria, então o salário prevalecente é a média paga aos trabalhadores numa ocupação semelhante na área, tal como determinado pelo Departamento de Trabalho dos EUA (DOL))
- ✓ Observe o [Cartaz dos Direitos dos Funcionários](#) na página 8 e decisão salarial na página 5 que deve ser afixada no local de trabalho
- ✓ Contactar um Especialista em Normas Laborais da DBLS ou o Administrador do Contrato cujo nome deve aparecer no Cartaz dos Direitos do Funcionário
- ✓ Ser pago semanalmente
- ✓ Receber horas extraordinárias (pelo menos uma hora e meia de salário por hora) para todas as horas trabalhadas acima de 40 horas na semana de trabalho
- ✓ [Faça uma queixa junto à DBLS](#) ou ao [Departamento de Trabalho dos EUA](#) (DOL)
- ✓ Receber salários atrasados se for mal pago (os salários atrasados são a diferença salarial entre a taxa salarial que recebeu e a taxa salarial requerida na decisão salarial, para todas as horas trabalhadas)

Num local de trabalho seguro sob a Administração de Segurança e Saúde Ocupacional ([OSHA](#)):

A lei federal dá-lhe o direito a um local de trabalho seguro. O seu empregador deve manter o seu local de trabalho livre de perigos conhecidos para a saúde e segurança. Tem o direito de falar dos perigos **sem medo de represálias**.

Tem também o direito a:

- ✓ Receber formação em segurança e saúde no local de trabalho numa língua que compreenda
- ✓ Trabalhar em máquinas que são seguras
- ✓ Receber o equipamento de segurança necessário, como luvas ou um arnês e uma tábua de salvação para quedas
- ✓ Estar protegido de químicos tóxicos
- ✓ Pedir uma inspeção à OSHA e falar com o inspetor
- ✓ Relatar uma lesão ou doença, e obter cópias dos seus registos médicos
- ✓ Rever os registos de lesões e doenças relacionadas com o trabalho
- ✓ Ver os resultados dos testes efetuados para encontrar perigos no local de trabalho

PROBLEMAS TÍPICOS ENCONTRADOS EM PROJETOS DA DAVIS-BACON

- ✓ Classificação incorreta de trabalhadores e mecânicos
- ✓ O não pagamento integral do salário prevalecido, incluindo os benefícios adicionais, para todas as horas trabalhadas (incluindo as horas extraordinárias)
- ✓ Manutenção de registos inadequada, tal como não contabilizar todas as horas trabalhadas ou não registar as horas trabalhadas por um indivíduo em duas ou mais classificações durante um dia
- ✓ A não manutenção pelo empregador de uma cópia do programa de aprendizagem de boa-fé e dos documentos de registo individual dos aprendizes
- ✓ Falha do empregador em submeter semanalmente folhas de pagamento certificadas
- ✓ A não colocação do cartaz da Davis-Bacon e determinação salarial aplicável

FORMAS DE SE PROTEGER

- ✓ Saiba que salário por hora deve receber pelo trabalho que realiza
- ✓ Utilize um calendário para manter registos do seu horário de trabalho até à data e o tipo de trabalho que realizou, bem como quaisquer pausas que tenha
- ✓ Certifique-se de que recebe semanalmente o seu pagamento
- ✓ Guarde os seus recibos de pagamento ou peça um recibo se for pago em dinheiro
- ✓ Se está a receber taxas de aprendizagem, certifique-se de que faz parte de um programa de aprendizagem registado com o DOL ou com um Conselho de Aprendizagem do Estado (SAC) reconhecido pelo DOL
- ✓ Se não vir um Cartaz dos Direitos dos Funcionários e/ou uma decisão salarial num projeto da Davis-Bacon, contacte diretamente o nosso escritório
- ✓ Pode apresentar uma queixa se sentir que algum dos seus direitos foi violado

DEFINIÇÕES DA DAVIS-BACON

Trabalhador ou Mecânico

Qualquer pessoa que faça trabalhos de construção num projeto. Tem de receber pelo menos as taxas salariais prevaletentes

Funcionário

Uma pessoa que trabalha como trabalhador ou mecânico num local de trabalho, independentemente de um contrato

Aprendizes e Estagiários

Os aprendizes e estagiários podem receber menos do que a taxa salarial na decisão salarial pelo seu trabalho. Os aprendizes devem ser empregados em programas registados que são aprovados pelo DOL ou por um Conselho de Aprendizagem do Estado reconhecido pelo DOL. Os estagiários devem ser empregados num programa de estágio, comprovado com certificação formal pelo DOL. Os empregadores devem seguir as regras para garantir que o aprendiz seja devidamente pago e formado.

Trabalho por peça

Se for pago pela quantidade (montante) de trabalho que produz (faz), como o número de unidades pintadas ou os metros quadrados de gesso cartonado, ainda assim deve receber salários que não sejam inferiores ao salário prevaletente na Davis-Bacon com base no número real de horas que trabalhou

Decisão salarial

Uma lista de diferentes classificações de trabalho (tipos) e a remuneração horária mínima que deve ser paga a qualquer pessoa que execute um trabalho nessas classificações num trabalho específico

Benefícios adicionais

Benefícios adicionais que podem ser pagos a um funcionário e observados na decisão salarial de um projeto de construção específico. Não incluem os pagamentos do empregador exigidos por lei

Horas extraordinárias

Todas as horas trabalhadas além das 40 horas num período de pagamento de 7 dias

Deduções

Pode ser exigido por lei, como impostos sobre o rendimento, segurança social ou mesmo ordem judicial. Outras deduções da folha de pagamento, como o reembolso de um empréstimo, devem ter a sua aprovação

Classificação do trabalho

O verdadeiro tipo de comércio (trabalho) que está a desempenhar tal como listado na decisão salarial, por exemplo carpinteiro, telhador, electricista, etc. O nível de competências não importa

Classificação dividida

Trabalha em mais do que uma profissão, pode ser-lhe pago o salário por hora por cada classificação de trabalho ou o mais alto de todos os trabalhos em que trabalha durante a semana de trabalho

Local de trabalho

Os limites do projeto, mas também pode incluir outras propriedades que estão próximas do projeto

FUNCIONÁRIO VS. CONTRATANTE

Vários fatores determinam se é um funcionário de um contratante ou subcontratante ou se trabalha como contratante independente. Para orientação neste assunto, pode consultar as [informações sobre o Serviço Interno de Receitas aqui](#).

Se for um trabalhador classificado incorretamente, poder-lhe-ão ser negados benefícios críticos e proteções de normas laborais encontrados [aqui](#).

|  FUNCIONÁRIO | OU | CONTRATANTE |
|---|---|---|
| Trabalha para o negócio de outra |  | Gere o seu próprio negócio |
| Pago à hora, salário ou por unidade |  | Pago após a conclusão do projeto |
| Utiliza os materiais, ferramentas e equipamento do empregador |  | Fornece material próprio, ferramentas e equipamento |
| Normalmente trabalha para um |  | Trabalha com múltiplos clientes |
| Relação contínua com o empregador |  | Relação temporária até à conclusão do projeto |
| O empregador decide quando e como o trabalho será realizado |  | Decide quando e como eles irão realizar o trabalho |
| O empregador atribui o trabalho a ser realizado |  | Decide o trabalho que irão fazer |

Fonte: Departamento do trabalho dos EUA

COMO LER UMA DECISÃO SALARIAL

As primeiras quatro letras são uma abreviatura da classificação profissional.

Os primeiros quatro números são do sindicato local que criou o Collective Bargaining Agreement (CBA) (Acordo Coletivo de Trabalho).

Este é o número da revisão mais recente do CBA.

Esta é a data em que o CBA foi estabelecido.

| | | | | | |
|--------------------------------|------|-----|------------|--------------------------|-------------------------------------|
| CARP | 4088 | 004 | 05/01/2021 | | |
| CARPINTEIRO | | | | Tarifas | Margens |
| | | | | \$32,46 | 19,19 |
| A classificação do trabalhador | | | | A taxa de salário à hora | A taxa de benefício marginal à hora |

Algumas classificações têm taxas de pagamento ou benefícios marginais sob a forma de uma percentagem ou um montante específico como “35.825+a+b” abaixo:

| | | |
|---|---------|------------|
| | Tarifas | Margens |
| MECÂNICO DE | | 35,825+a+b |
| a. PAGAMENTO DE FÉRIAS: 6% durante 6 meses até 5 anos de Serviço; 8% com 5 ou mais anos de Serviço. | | |
| b. FERIADOS PAGOS: Dia da Memória, Dia da Independência, Dia do Trabalhador, Dia de Ação de Graças e Sexta-feira seguinte e Dia de Natal. | | |

Algumas classificações têm grupos. Certifique-se de que lê a classificação abaixo para saber em que categoria está incluído.

| | Tarifas | Margens |
|--------------|----------|---------|
| Camionistas: | | |
| Grupo 1 | \$ 34,29 | 15,25 |
| Grupo 2 | \$ 34,49 | 15,25 |
| Grupo 3 | \$ 35,24 | 15,25 |
| Grupo 4 | \$ 35,79 | 15,25 |

CLASSIFICAÇÕES DOS CAMIONISTAS

GRUPO 1: camião de reboque; recolha; camiões basculantes inferiores a 10 m; camiões basculantes de 10 m ou mais.

GRUPO 2: unidades de fundo duplo (20 toneladas de capacidade ou mais); empilhadores; escavadoras pesadas (contentores do lixo, etc); transporte de carga pesada, camiões com cavalete e grua; empilhadores hidráulicos aéreos; empilhadores hidroelétricos; camiões de plataforma; tratores com rodas.

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQs)

1. Sou um subcontratante de telhados, a trabalhar sozinho, e pago por metro quadrado/peça (por exemplo, por cada 10 metros quadrados). O contratante para o qual trabalho exige que eu tenha um seguro de acidentes de trabalho e responsabilidade civil. Estes planeiam deduzir 40% do meu salário pelo custo do seguro e tornar impossível ganhar o salário prevalecente. Isto está correto?

- *Não. Os trabalhadores e os mecânicos (por exemplo, telhadores) devem receber o pagamento por hora na decisão salarial aplicável.*
- *Nos [Acidentes de Trabalho](#) e Seguro de Responsabilidade Civil não são permitidas deduções (ver [FAQ # 8](#)).*
- *Um verdadeiro subcontratante tem geralmente um nome comercial registado com uma lista telefónica, uma licença, um seguro de responsabilidade ou um vínculo, e/ou um Número de Identificação Fiscal Federal, bem com um contrato assinado contendo as Disposições Laborais Federais do HUD.*

2. Trabalho em mais do que uma profissão num só dia. Como posso determinar a taxa correta a ser paga?

Se trabalhar em mais do que uma profissão, o seu patrão deve pagar-lhe as horas trabalhadas à taxa correta para cada profissão (trabalho).

3. Recebo 15 dólares por hora, no meu salário não havia deduções para a segurança social e impostos. Eu não sou um contratante independente. O meu patrão pode não fazer estas deduções?

Não. Um contratante deve pagar a taxa horária correta na decisão salarial. Se acredita que não foram feitas deduções nos seus pagamentos, deve falar com o seu patrão sobre isto.

4. O contratante para o qual trabalho disse-me que serei pago duas vezes por mês. Isto está correto?

Não. Sob a alçada da Davis-Bacon, um contratante deve pagar aos seus funcionários uma vez por semana em projetos de construção federal.

5. Como é que eu sei que estou a receber a quantia certa pelo que estou a fazer?

Procure uma cópia da decisão salarial e de quaisquer classificações adicionais. Devem ser afixadas no local de trabalho à vista de todos para que os possa consultar. Se o seu tipo de trabalho não estiver listado ou publicado, pode contactar para a pessoa listada como ponto de contacto da agência na [Publicação WH-1321 Aviso aos Funcionários](#) que deve ser afixada em cada local de trabalho.

6. Um funcionário do Departamento de Trabalho veio ao nosso local de trabalho e perguntou aos trabalhadores sobre o nosso salário e para lhes dizer quanto ganhamos por hora, quantas horas trabalhamos por semana, que tipo de ferramentas usamos, etc. Temos de responder a estas perguntas?

*É voluntário responder a estas perguntas, mas **responder a perguntas de entrevistas no local** é muito importante se surgir um problema entre os trabalhadores e os seus empregadores. Cada empregador (contratante, subcontratante, etc.) deve disponibilizar os seus empregados para serem entrevistados no local de trabalho pelo HUD, um representante do DOL, ou com o representante do administrador do contrato e as entrevistas são privadas e confidenciais.*

7. Quem é que os trabalhadores contactam se tiverem perguntas ou preocupações sobre violações laborais?

Pode ligar para a pessoa listada como ponto de contacto da agência na [Publicação WH-1321 Aviso aos Funcionários](#) que deve ser afixada em cada local de trabalho.

8. Que deduções pode o meu patrão fazer do meu salário?

*Os empregadores podem fazer deduções para o FICA, impostos sobre o rendimento, seguro médico, pensões de reforma, subsídios de desemprego, seguro de vida, seguro de acidentes, férias ou subsídio de férias e custos do programa de aprendizagem. Algumas classificações de trabalho podem ter deduções adicionais. *Nota: Estas deduções requerem o consentimento do funcionário ou a inclusão num acordo coletivo de trabalho. 29 CFR 3.5(d)(2)(i).*

9. Eu trabalho para um contratante de canalização como trabalhador. Os meus deveres são semelhantes aos dos canalizadores que ajudo diariamente. Utilizo as mesmas ferramentas que eles usam e faço o mesmo trabalho que eles fazem, como colocar e ligar canos, etc. Devo ser pago como trabalhador ou canalizador?

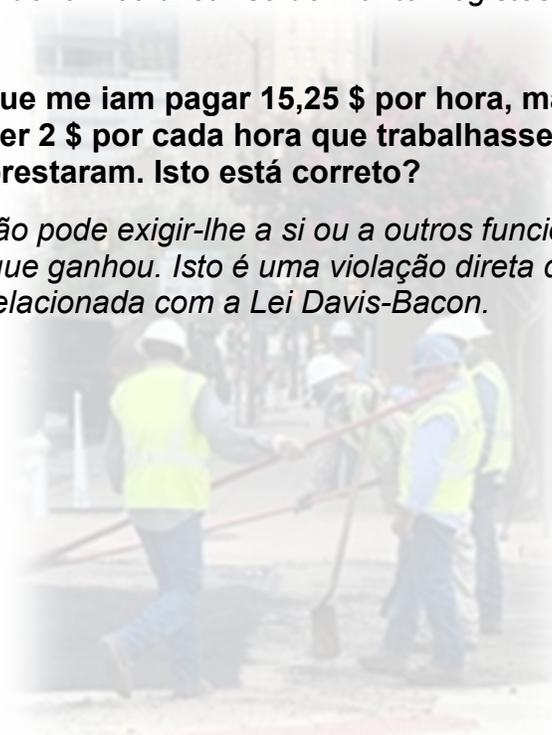
Geralmente, se estiver a usar as ferramentas e a fazer o trabalho do ofício como os outros canalizadores, então deve receber o pagamento de um canalizador, não de um trabalhador.

10. Eu sou pago semanalmente e o meu patrão paga-me em dinheiro todas as semanas. Isto está correto?

Sim, mas ambas as partes devem certificar-se de manter registos de pagamentos, horas trabalhadas, recibos, etc.

11. O meu patrão declarou que me iam pagar 15,25 \$ por hora, mas disse também que precisava de lhes devolver 2 \$ por cada hora que trabalhasse no projeto federal pelas ferramentas que me emprestaram. Isto está correto?

Não. O seu empregador não pode exigir-lhe a si ou a outros funcionários que lhe devolvam qualquer parte do salário que ganhou. Isto é uma violação direta da Lei Copeland (Lei Anti-Kickback), que é uma lei relacionada com a Lei Davis-Bacon.



DIREITOS DOS FUNCIONÁRIOS SOB A LEI DAVIS-BACON

PARA TRABALHADORES E MECÂNICOS EMPREGADOS EM PROJETOS DE CONSTRUÇÃO FEDERAL OU FEDERALMENTE ASSISTIDOS

SALÁRIOS PREVALECENTES

Devem ser pagos não menos do que a taxa salarial listada na Davis Bacon Wage Decision (Decisão de Salário da Davis Bacon) publicada com este Aviso pelo trabalho que realiza.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Não deve ser pago menos do que uma vez e meia da sua taxa de remuneração básica para todas as horas trabalhadas acima das 40 numa semana de trabalho. Existem exceções.

APLICAÇÃO

Os pagamentos contratuais podem ser efetuados para assegurar que os trabalhadores recebem os salários e as horas extraordinárias devidas e as indenizações podem ser aplicadas se os requisitos de pagamento de horas extraordinárias não forem cumpridos. As cláusulas do contrato da Davis Bacon permitem a rescisão de contrato e exclusão dos contratantes de futuros contratos federais por até três anos. Um contratante que falte aos registos salariais certificados ou induza subornos salariais pode ser sujeito a processo civil ou criminal, multas e/ou prisão.

APRENDIZES

As taxas de aprendizes aplicam-se apenas a aprendizes devidamente registados sob programas de aprendizagem federais ou estaduais aprovados.

PAGAMENTO ADEQUADO

Se não receber o pagamento adequado, ou se precisar de mais informações sobre os salários aplicáveis, contacte o responsável pela contratação listado abaixo:



DIVISÃO DE SALÁRIOS E HORAS
DEPARTAMENTO DE TRABALHO DOS
ESTADOS UNIDOS

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1321 REV 10/17

RECURSOS RELACIONADOS COM A DAVIS-BACON

[Departamento de Habitação e Desenvolvimento Urbano \(HUD\)](#)

[Davis-Bacon e Normas Laborais](#)

[Guia do contratante do HUD para a Davis-Bacon](#)

[Departamento de Trabalho \(DOL\)](#)

[Apprenticeship.gov](#)

[DOL e Davis-Bacon e Leis Relacionadas](#)

[Davis-Bacon e Leis Relacionadas \(DBRA\) Perguntas Frequentes](#)

[U.S. DOL Wage and Hour Division \(WHD\) State Labor Offices \(Divisão de Salários e Horas do DOL dos EUA \(WHD\) Escritórios de Trabalho do Estado\)](#)

Wage and Hour Division (WHD) (Divisão de Salários e Horas) Linha Direta Gratuita e Confidencial para Consultas dos Trabalhadores 1-866-USWAGE (1-866-487-9243)

[Worker.gov](#)

Se precisar de ajuda para:

- Determinar se as taxas salariais da Davis-Bacon se aplicam a um projeto em que possa estar a trabalhar
- Apresentar uma reclamação do trabalho
- Compreender e preencher as perguntas no local
- Outra assistência técnica relacionada

Por favor, consulte o pessoal do Campo das Normas do Trabalho do HUD da sua área.

U.S. Department of Housing and Development
Office of Field Policy and Management 451 7th Street S.W., Washington, DC 20410



[Escritórios Locais | HUD.gov/Departamento de Habitação e Desenvolvimento Urbano dos EUA \(HUD\)](https://www.hud.gov/Departmento%20de%20Habita%C3%A7%C3%A3o%20e%20Desenvolvimento%20Urbano%20dos%20EUA%20(HUD))

www.hud.gov/local



Departamento de Habitação e Desenvolvimento Urbano dos EUA

GUIA DE BOLSO DO TRABALHADOR

Para os funcionários que trabalham nos projetos da Davis-Bacon

