

Leis de Regulamentação Trabalhista de Seattle, 2026

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

DEFINE SALÁRIOS MÍNIMOS PARA FUNCIONÁRIOS

Todos os empregadores independentemente do tamanho da empresa devem pagar pelo menos

US\$ 21,30
POR HORA

Nenhum empregador poderá compensar qualquer parte do salário mínimo com pagamentos de benefícios médicos ou gorjetas de clientes pagas aos funcionários.

O salário mínimo de Seattle aumenta a cada ano civil com base na taxa de inflação. O novo salário mínimo entra em vigor em 1º de janeiro de cada ano. O Escritório de Normas Trabalhistas (Office of Labor Standards) anuncia o novo salário mínimo no período do outono.

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 SALARIOS 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

Empregadores

Obter assistência de conformidade e/ou receber treinamento

206-256-5297
www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV