



Folha Informativa: É ilegal a retaliação com base no exercício dos direitos do local de trabalho

As agências federais responsáveis pelo cumprimento dos direitos dos empregados buscam protegê-los de exploração e violação, independentemente do seu status de imigração. No entanto, muitos empregados são intimidados ou impedidos de fazer valer seus direitos no local de trabalho por medo de retaliação. Em alguns casos, os empregadores se aproveitam do status de imigração para desencorajar os empregados a fazer valer os seus direitos. As leis dos EUA geralmente proíbem empregadores de retaliar contra empregados por exercerem seus direitos no local de trabalho, independentemente do status de imigração do trabalhador. Uma administração efetiva das leis do trabalho e emprego exige que o processo de aplicação da lei seja protegido da manipulação indevida por terceiros que tentam impedir que os empregados exerçam seus direitos ou os retaliem se o fizerem. Esta folha informativa esclarece que a retaliação contra empregados que impõem seus direitos no local de trabalho é ilegal, independentemente do seu status de imigração.

Retaliação sob a Lei dos Padrões Justos do Trabalho

A Lei dos Padrões Justos do Trabalho (Fair Labor Standards Act, FLSA) estabelece o salário mínimo e proteções relacionadas às horas extras para muitos empregados nos EUA e é aplicada pela Divisão de Horas e Salários do Departamento do Trabalho dos EUA. O FLSA também proíbe retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma queixa ao Departamento ou ao empregador (verbalmente ou por escrito) ou coopere com uma investigação da FLSA. A proteção dos empregados contra retaliação e a garantia que eles não enfrentem ameaças ou intimidação por exercer seus direitos é uma prioridade importante para a Divisão de Horas e Salários.

Os empregados que não têm autorização de trabalho têm direito ao salário mínimo e pagamento por horas extras pelas horas trabalhadas sob o FLSA, nos mesmos termos que os outros empregados. É ilegal pra um empregador de demitir ou de qualquer outra forma discriminar contra empregados retaliando contra eles por impor o salário mínimo ou reivindicar o pagamento de horas extras (que podem incluir questões relacionadas a deduções ou gorjetas) ou por cooperar com uma investigação do FLSA. Essas proteções se aplicam independentemente do status de imigração. Por exemplo, seria ilegal pra um empregador de denunciar um empregado sem documentação às autoridades de imigração em retaliação pela apresentação de uma reivindicação salarial. Alguns recursos para violações de retaliação podem ser limitados para empregados sem autorização de trabalho.

Para obter informações adicionais, consulte a folha informativa #77A da Divisão de Horas e Salários: [Proibição de retaliação sob o FLSA \(Fair Labor Standards Act ou Lei dos padrões justos do trabalho\)](#) ou visite o site da Divisão de Horas e Salários: <http://www.wagehour.dol.gov>. Para apresentar uma queixa de violação da lei de salário ou de retaliação, ligue para a linha gratuita de informação e apoio no 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243), disponível de 08h às 17h no seu fuso horário. Atendimento em outras línguas estão disponíveis e as ligações são confidenciais.

Retaliação sob as leis impostas pela Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA)

A Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA) do Departamento do Trabalho dos EUA impõe a segurança no trabalho, normas e regulamentos de saúde e outros direitos do empregado sob a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional (Occupational Safety and Health, OSH). A Lei OSH proíbe empregadores de retaliar contra empregados por exercerem seus direitos de acordo com a Lei OSH. Esses direitos incluem a apresentação de uma queixa à OSHA, participação de uma inspeção ou conversa com um inspetor, acesso aos registros de exposição e acidentes do empregador, relato de uma lesão e apresentação de uma reclamação de segurança ou saúde ao empregador. É ilegal pra um empregador demitir empregados como retaliação por esses fazerem valer as reivindicações sob a Lei OSH ou por cooperar com uma investigação OSHA, independentemente do status de imigração. Além disso, a OSHA impõe as cláusulas sobre denunciante em outras 21 leis que protegem empregados que denunciam violações relacionadas com a segurança ambiental e nuclear, o setor de transportes, bem como a proteção do consumidor e do investidor. Os empregados que não tiverem autorização de trabalho são protegidos pelas cláusulas antirretaliação impostas pela OSHA, apesar de haver alguns limites nos recursos disponíveis para eles.

Para obter informações adicionais, visite o site da OSHA: <http://www.whistleblowers.gov> (também disponível em espanhol no http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html). Para apresentar uma queixa sobre a segurança no local de trabalho, visite: <http://www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html> (também disponível em espanhol em http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform_sp.html); para apresentar uma queixa de retaliação, visite: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html (também disponível em espanhol em http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

Retaliação de prestadores de serviço do governo federal sob as leis de igualdade de oportunidades de emprego impostas pelo Escritório de Programas de Cumprimento de Contratos Federais do Departamento de Trabalho

O Escritório de Programas de Cumprimento de Contratos Federais (The Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) impõe leis proibindo a discriminação no emprego por prestadores de serviços do governo federal (empresas que fazem negócios com o governo federal), com base em raça, cor, religião, gênero (incluindo gravidez e as condições de saúde relacionadas), identidade de gênero (incluindo transexuais), orientação sexual, nacionalidade, deficiência ou status de veterano protegido. Todas estas leis aplicadas pelo OFCCP tornam ilegais a demissão, rebaixamento, assédio, ou de algum modo a retaliação de pessoas (candidatos, funcionários ou ex-funcionários) por terem apresentado queixas de discriminação junto ao OFCCP, por terem se queixado aos seus empregadores ou a outras pessoas de discriminação no trabalho, ou por terem participado de qualquer atividade relacionada à administração das leis impostas pelo OFCCP (como uma investigação de uma queixa ou avaliação de conformidade de um prestador de serviço) ou de qualquer atividade relacionada à administração de qualquer outra lei federal, estadual ou local, que exija igualdade de oportunidades de emprego. A retaliação ilegal sob as leis aplicadas pelo OFCCP pode incluir qualquer conduta que possa impedir um empregado sensato de se queixar de discriminação. Essas leis se aplicam a todas as pessoas, independentemente do seu status de imigração, apesar de alguns recursos serem limitados para empregados sem autorização de trabalho.

Para obter informações adicionais, visite o site do OFCCP: <http://www.dol.gov/ofccp> ou ligue para a linha de apoio gratuita no 1-800-397-6251. Para apresentar uma queixa de discriminação ou retaliação, preencha o formulário de reclamação, disponível em vários idiomas, no site do OFCCP.

A retaliação apresentada no título VII da Lei dos Direitos Civis, a Lei de Igualdade de Remuneração, a Lei de Discriminação de Idade no Emprego, a Lei dos Americanos Portadores de Deficiência e a Lei de Não Discriminação de Informação Genética

A Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (EEOC) impõe leis proibindo a discriminação no emprego por empregadores, agências de emprego ou sindicatos, com base em raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez e as condições de saúde relacionadas, identidade de gênero (incluindo transexuais) e orientação sexual), nacionalidade, idade (40 anos ou mais) ou informação genética. Todas estas leis aplicadas pelo EEOC tornam ilegais a demissão, rebaixamento, assédio, ou de algum modo a retaliação de pessoas (candidatos, funcionários ou ex-funcionários) por terem apresentado acusações de discriminação junto à EEOC, por terem reclamado com seus empregadores ou com outras entidades abrangidas sobre discriminação no trabalho, ou por terem participado de processo de discriminação no emprego (por exemplo, uma investigação ou processo judicial). A retaliação ilegal sob as leis aplicadas pelo EEOC pode incluir qualquer conduta que possa impedir um empregado sensato de se queixar de discriminação. Essas leis se aplicam a todas as pessoas, independentemente do seu status de imigração, apesar de alguns recursos serem limitados para empregados sem autorização de trabalho.

Para obter informações adicionais, visite o site do EEOC: <http://www.eeoc.gov>. Para registrar uma acusação de discriminação ou retaliação, você deve contatar o escritório mais próximo do EEOC ou ligar para 1-800-669-4000. Além disso, você pode preencher uma avaliação on-line em <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

Retaliação sob a Lei Nacional das Relações Trabalhistas

A Junta Nacional de Relações Trabalhistas (The National Labor Relations Board, NLRB) impõe a Lei Nacional das Relações Trabalhistas (National Labor Relations Act, NLRA), que protege os direitos da maioria dos trabalhadores do setor privado para formar, participar, remover certificação, auxiliar um sindicato e negociar coletivamente através de representantes de sua própria escolha, ou se abster de tais atividades. Os funcionários também podem se unir para melhorar os termos e condições de emprego sem um sindicato. A lei proíbe os empregadores de interferir no exercício dos direitos dos empregados de formar, aderir ou auxiliar um sindicato para uma negociação coletiva, ou de trabalhar juntos para melhorar os termos e condições de emprego, ou de se abster de qualquer atividade desse tipo. Da mesma forma, os sindicatos não podem interferir no exercício destes direitos dos empregados.

Os empregados que não têm autorização de trabalho estão cobertos pelas proteções do NLRA, incluindo a proteção contra retaliação. No entanto, o restabelecimento e o pagamento retroativo (backpay) não estão disponíveis como recursos legais para empregados que não têm autorização de trabalho. Consulte a seção abaixo, *Os empregados que não têm autorização de trabalho têm direito a pagamento retroativo (backpay)?*

Para obter informações adicionais, visite o site do NLRB: <http://www.nlr.gov>. Para registrar uma acusação de violação ou retaliação contra um empregador ou sindicato, você tem algumas opções. Você pode ligar para a linha gratuita de informações, nº 1-866-667-NLRB (6572), que irá transferi-lo para um escritório local do NLRB. Você também pode visitar um escritório local do NLRB no horário comercial ou enviar um registro pelo correio. Você pode encontrar o diretório do escritório do NLRB com informações de contato e horário de funcionamento em <https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices> e formulários de acusação no <https://www.nlr.gov/resources/forms>. Você também pode registrar online uma acusação no site do NLRB em <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>

A retaliação sob a Lei de Imigração e Nacionalidade e alguns programas de vistos para não imigrantes

O Escritório do Conselho Especial (Office of Special Counsel, OSC) de Imigração para práticas injustas de emprego da Divisão de Direitos Cíveis do Departamento de Justiça dos EUA impõe a cláusula contra a discriminação da Lei de Imigração e Nacionalidade (Immigration and Nationality Act, INA). Esta cláusula proíbe empregadores de fazer discriminação na contratação, demissão, recrutamento ou cobrar uma taxa, com base na cidadania ou status de imigração; fazer discriminação na contratação, demissão, recrutamento ou cobrar uma taxa, com base na nacionalidade, por empregadores fora da jurisdição da EEOC; fazer discriminação no processo de verificação de qualificação do trabalhador ao emprego (o formulário I-9 e os processos E-Verify, de verificação online), baseados na nacionalidade ou cidadania; e retaliação ou intimidação de indivíduos que registram uma acusação no OSC, cooperam com uma investigação do OSC, contestam uma ação que pode violar a lei, ou fazem valer os próprios direitos ou de outros sob a norma antidiscriminação da INA (Immigration and Nationality Act ou Lei de Imigração e Nacionalidade).

Para obter informações adicionais, ligue para linha direta do trabalhador OSC no 1-800-255-7688, de 9h às 17h, horário da costa leste (TTY para deficientes auditivos: 1-800-237-2515). O autor da chamada pode permanecer anônimo e se necessário, serviços em outros idiomas estão disponíveis. Você também pode visitar o <http://www.justice.gov/crt/about/osc> para obter mais informações sobre o OSC e a lei que ele impõe. Para obter informações sobre como registrar uma acusação, visite <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>.

A Divisão de Horas e Salários do Departamento do Trabalho impõe as proteções dos trabalhadores de acordo com os programas de visto de não imigrantes H-1B (trabalhadores temporários altamente qualificados), H-2A (trabalhadores agrícolas temporários) e H-2B (trabalhadores não-agrícolas temporários). Os empregadores de trabalhadores H-2A e H-2B não podem de modo geral intimidar, ameaçar, impedir, coagir, colocar em lista negra, demitir, ou de qualquer maneira, discriminar qualquer pessoa que apresentou uma queixa, testemunhou ou está prestes a testemunhar em um processo, consultou um advogado ou um programa de assistência jurídica, ou exerceu ou reivindicou qualquer direito ou proteção sob estes programas ou a INA para si próprio ou outros. Os empregadores não podem retaliar ou discriminar empregados com o H-1B que divulgarem violações ou cooperarem em processos relativos à conformidade do empregador com o programa.

Para apresentar uma queixa de retaliação em um programa de vistos de não imigrantes, ligue para a linha gratuita de informação e apoio, disponível de 08h às 17h no seu fuso horário, no 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Atendimento em outros idiomas estão disponíveis e as ligações são confidenciais.

Os empregados que não têm autorização de trabalho têm direito a pagamento retroativo (backpay)?

O pagamento retroativo (backpay) geralmente inclui duas categorias de salários: (a) salários recebidos pelo trabalho realizado e (b) salários concedidos pelo trabalho que teria sido realizado se o empregado não tivesse sido demitido ilegalmente. Os empregados que não têm autorização de trabalho sempre têm o direito à primeira categoria de pagamento retroativo, ou o salário pago pelo trabalho realizado, bem como alguns outros recursos, conforme o caso sob as leis do trabalho e emprego.

Existem alguns limites na segunda categoria de pagamento retroativo, ou pagamento para empregados que não têm autorização de trabalho, no que diz respeito a trabalho que não foi realizado. A Suprema Corte dos EUA decidiu no caso da *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S 137 de 2002, que o NLRB não poderia conceder pagamento retroativo a um empregado não autorizado, que foi ilegalmente demitido como retaliação por seu envolvimento em uma campanha organizada pelo sindicato, pelo trabalho que

teria sido executado se o trabalhador não tivesse sido demitido ilegalmente. Por outro lado, se um empregado com autorização de trabalho for ilegalmente demitido, no geral, ele pode ter o pagamento retroativo concedido pelo trabalho que teria sido executado se ele não tivesse sido demitido. Um empregado tem sempre direito a receber pelo serviço efetivamente prestado, independentemente do status de imigração.

Para obter informações adicionais sobre recursos, consulte:

Memorando da diretoria jurídica do NLRB:

- [GC 15-03](#) Procedimento atualizado para apresentação de questões relacionadas ao status de imigração que surgem em um processo de práticas trabalhistas ilegais
- [GC 98-15](#) Reintegração e recursos de pagamentos retroativos para discriminados, que podem ser estrangeiros em situação irregular, à luz dos recursos recentes da Junta e do Tribunal de justiça
- [GC 02-06](#) Procedimentos e recursos para discriminados, que podem ser estrangeiros em situação irregular após a decisão sobre o caso *Hoffman Plastic Compounds, Inc.*

Departamento do trabalho dos EUA, Divisão de Horas e Salários [Folha Informativa #48: Aplicação das leis trabalhistas dos EUA para trabalhadores imigrantes: Efeito da decisão sobre o caso Hoffman Plastics sobre as leis impostas pela Divisão de Horas e Salários](#)

Última atualização: 10 de dezembro de 2015