

GABINETE DA PROCURADORIA

MEMORANDO GC 22-01

8 de novembro de 2021

PARA: Todos os Diretores Regionais, Diretores
Responsáveis e Diretores Residentes

DE: Jennifer A. Abruzzo, Procuradora-Geral

ASSUNTO: Garantir Direitos e Recursos para Trabalhadores Imigrantes sob a NLRA

Desde o início da Lei Nacional de Relações Trabalhistas, o NLRB e os tribunais reconheceram amplamente que as proteções da Lei são concedidas em igual medida a todos os trabalhadores cobertos, independentemente de sua condição como imigrantes neste país.¹ Já em 1984, a Suprema Corte, no caso *Sure-Tan, Inc. v. N.L.R.B.*, 467 U.S. 883, 891-892 (1984), confirmou que os trabalhadores sem documentação têm direito à proteção da NLRA. Para que todos os trabalhadores possam exercer seus direitos sob a Lei, devemos zelar pelo direito dos trabalhadores imigrantes de não serem alvos de táticas de intimidação referentes à sua condição de imigrante, táticas estas que buscam silenciar os funcionários, barrar seu direito de agir em conjunto para buscar melhores salários e condições de trabalho, bem como evitar que tenham o ânimo para denunciar violações a lei. Estou decidida a responsabilizar plenamente as entidades que tentem minar as políticas da NLRA e as leis de imigração do país ao assediarem os trabalhadores imigrantes e seus locais de trabalho.

Neste memorando, apresentarei as políticas e procedimentos relacionados ao atendimento eficaz das necessidades específicas das comunidades de imigrantes e à garantia de que o NLRB não seja apenas acessível a todos os trabalhadores que buscam nossa assistência, mas também um lugar seguro onde são tratados com dignidade, sem considerar sua condição de imigrante ou autorização de trabalho.

I. Contato Seguro, Acessível e Digno com o NLRB

A. Buscando e Obtendo Assistência de Imigração para Testemunhas e Vítimas de Práticas Trabalhistas Desleais

Uma pedra fundamental da capacidade do NLRB de proteger os direitos de todos os trabalhadores imigrantes - com documentação ou não - é a nossa capacidade de buscar uma assistência significativa relacionado à imigração caso a caso, trabalhando com o *Department of Homeland Security* ("DHS" - Departamento de Segurança Interna) e as agências que o constituem. Em seu memorando de 12 de outubro de 2021, *Aplicação no Local de Trabalho: A Estratégia para Proteger o Mercado de Trabalho Americano, as Condições do Local de Trabalho Americano e a Dignidade do Indivíduo*, o Secretário do DHS Alejandro Mayorkas

¹ Ver, por exemplo, *Logan & Paxton*, 55 NLRB 310, 315 n.12 (1944) ("A Lei não diferencia cidadãos e não cidadãos. A fim de atender efetivamente aos propósitos da Lei, concluímos que nenhuma distinção deve ser feita com base nisso.").

declarou o objetivo do Departamento de "adotar políticas de aplicação da lei de imigração para facilitar o importante trabalho do Ministério do Trabalho e de outras agências governamentais para fazer cumprir as proteções salariais, a segurança no local de trabalho, os direitos trabalhistas e outras leis e normas". Especificamente, o Secretário Mayorkas orientou o *Immigration and Customs Enforcement* (ICE - Serviço de Imigração e Alfândega dos EUA) e o *U.S. Citizenship and Immigration Services* (USCIS - Serviços de Cidadania e Imigração dos EUA) a desenvolver planos para aliviar as questões associadas à cooperação com as agências de fiscalização de práticas trabalhistas "ao providenciar a consideração de ... assistência disponível para não cidadãos que sejam testemunhas ou vítimas de práticas trabalhistas abusivas e exploradoras". Aplaudo o compromisso do Secretário Mayorkas de se envolver com agências de fiscalização das práticas trabalhistas, como o NLRB, para proteger os trabalhadores contra abusos contínuos e incentivar sua plena participação nos processos da agência. Portanto, mediante solicitação de parte acusadora ou testemunha, o NLRB buscará assistência de imigração, incluindo ação diferida, liberdade condicional, presença contínua, status U ou T, suspensão de deportação ou outra assistência disponível e apropriada para proteger esses trabalhadores no exercício de seus direitos e permitir a aplicação vigorosa da Lei. As pessoas ou seu representante podem indicar a necessidade de tal assistência ao Gabinete Regional do NLRB que investiga o caso ou à Equipe de Imigração da Agência.

B. Petições Certificadoras para Vistos U e T (ou Status)

O NLRB continuará a ajudar as vítimas de exploração trabalhista a obterem vistos U e T (ou status) ao cancelar tais pedidos nos casos apropriados. O Congresso criou o programa de vistos U com a aprovação da Lei de Proteção às Vítimas de Tráfico e Violência em 2000 como um meio de fortalecer a capacidade das agências de aplicação da lei de investigar e processar casos envolvendo certas práticas abusivas contra pessoas sem documentação (incluindo certas violações no local de trabalho) e, ao mesmo tempo, oferecer proteção às vítimas. A assistência ao visto U - incluindo proteção provisória na forma de ação diferida e autorização de trabalho para petionários deferidos e seus familiares imediatos - pode estar disponível para vítimas de crimes enquadrados através de petição enviada ao USCIS, onde uma agência de aplicação da lei, como o NLRB, certifica que o indivíduo foi útil para a investigação ou processo de conduta ilegal. Um programa relacionado oferece assistência temporária de imigração com a classificação de visto T, que pode ser emitido para certas vítimas de uma forma grave de tráfico de pessoas, incluindo tráfico de mão-de-obra.²

O NLRB há muito reconhece que o abuso por parte de um empregador de membros de comunidades vulneráveis que se juntem e associem nos termos da Lei provoca os preocupa a ponto de impedir que procurem a assistência do NLRB ou prestem provas ao NLRB. É por esse motivo que a Agência é uma agência de aplicação da lei de certificação reconhecida pelo USCIS há muitos anos. Continuo comprometida com esta função e, como tal, vou

² Para mais informações sobre os benefícios do visto U e T, consulte [Vítimas de Atividade Criminal: Status de Não-imigrante U](#); [Vítimas de Tráfico de Pessoas: Status de Não-imigrante T](#); recente [Atualizada e Abrangente Orientação sobre Adjudicações do Visto T](#); e um [guia de recursos do Centro Contra o Tráfico de Pessoas sobre presença continuada](#), o que é uma designação temporária para vítimas que são potenciais testemunhas. Consulte também [Procedimentos Atualizados no Tratamento de Questões de Imigração Que Surjam Durante os Procedimentos](#) do NLRB, Memorando OM 11-62 (expedido em 7 de junho de 2011).

certificar solicitações de petições U e T para pessoas que tenham sido úteis para uma investigação ou litígio do NLRB e tenham sofrido danos como vítima de um crime enquadrado.³

De acordo com o recém-anunciado processo de "Determinação de Boa-fé" do USCIS, um peticionário de visto U de boa-fé perante o USCIS, que obtenha certificação de aplicação da lei por uma agência como a nossa, terá os meios para garantir ação diferida em tempo hábil e autorização de emprego, o que ajudará em sua capacidade de continuar a cooperar com o NLRB à medida que avançamos com o processamento de nosso caso.⁴ Ressalte-se que, mesmo que um indivíduo não se qualifique para um visto U ou T, o NLRB ainda pode solicitar discricção à promotoria do DHS, incluindo ação diferida e um documento de autorização de emprego, conforme o caso.

Os Agentes do NLRB receberão informações documentais para compartilhar com as partes acusadoras, testemunhas e seus representantes nos processos em que buscam as certificações de visto U e T da Agência. A Equipe de Imigração também desenvolverá um site público do NLRB, bem como formação para Agentes do NLRB sobre esses processos.

C. Respondendo a Táticas Coercitivas Dirigidas Contra Trabalhadores Imigrantes

O Conselho reconhece há muito tempo que as táticas de intimidação relacionadas à imigração são frequentemente usadas para silenciar os funcionários e frustrar sua disposição de denunciar violações à lei. As ameaças relacionadas à imigração são particularmente coercitivas e “evocam o medo mais intenso” porque, além de ameaçarem uma possível perda de emprego, também colocam em risco a capacidade dos funcionários de permanecer em seus lares. Ver *Viracon, Inc.*, 256 NLRB 245, 247, 252-53 (1981). O Conselho observou que “as ameaças que afetam o status de imigração dos funcionários exigem um exame cuidadoso”, porque “estão entre as mais propensas a incutir medo entre os funcionários”. *Labriola Baking Co.*, 361 NLRB 412, 413 (2014). Sem salvaguardas, ameaças relacionadas à imigração e retaliação a trabalhadores que se prontificaram a auxiliar uma investigação ou litígio do NLRB podem esfriar “até mesmo funcionários autorizados a exercer seus direitos da Seção 7 se isso significar que podem ser questionados sobre seu status de imigração real ou percebido.” *Farm Fresh Co.*, 361 NLRB 848, n.1 (2014). E quando um empregador aborda seus funcionários imigrantes dessa maneira, isso pode prejudicar os direitos trabalhistas de todos os funcionários, interferindo na ajuda mútua, organização de esforços e aplicação efetiva das leis trabalhistas.⁵

Assim, continuaremos vigilantes e levando muito a sério qualquer ameaça ou conduta retaliatória de acusados ou reclamados em casos de prática trabalhista desleal relacionada

³ Crimes comuns durante uma investigação de prática trabalhista desleal incluem obstrução da justiça, constrangimento de testemunhas, extorsão e agressão. Ver 8 C.F.R. 214.14(a)(9) (2008).

⁴ Ver [USCIS Lança Política Fornecendo Proteções Adicionais para Vítimas de Crime](#), comunicado de imprensa do USCIS de 14 de junho de 2021.

⁵ Ver Ruben J. Garcia, *Marginal Workers: How Legal Fault Lines Divide Workers and Leave Them Without Protection* (2012).

a status de imigração ou autorização de trabalho.⁶ As Regiões devem buscar recursos completos e imediatos em relação a tal conduta em todas as fases do caso, incluindo buscar a tutela cautelar da Seção 10(j) e alterar as reclamações existentes, se justificado. Se o advogado da parte acusada estiver envolvido em tal conduta ilegal, a gerência Regional deve considerar denunciar o advogado por má conduta de acordo com a Seção 102.177 das Regras e Regulamentos do Conselho, devendo também considerar fazer denúncia a ordem local para sanções apropriadas.

II. Práticas de Investigação e Litígio que Tornem a Lei Plenamente Efetiva em Assuntos Envolvendo Trabalhadores Imigrantes

A. Práticas Investigativas Eficazes

Somos incapazes de efetivar a Lei quando discriminados e testemunhas não estão dispostos a prestar queixas e apresentar provas, o que inclui declaração juramentada, a um Agente do Conselho. Os trabalhadores ficam ainda mais constrangidos quanto a testemunhar contra seu empregador atual ou antigo quando também temem serem envolvidos em nossos procedimentos e protocolos. Desta forma, as Regiões devem buscar compreender os desafios que surgem nas investigações envolvendo trabalhadores imigrantes, devendo ser flexíveis e empáticas.

A partir de hoje, os Agentes do Conselho devem aconselhar todas as pessoas que prestam declarações juramentadas de que seu status de imigração ou autorização de trabalho não é relevante para a investigação de eventual violação da lei, não devendo o Agente do Conselho perguntar sobre o status de imigração ou autorização de trabalho da pessoa. Além disso, os Agentes do Conselho devem evitar de pedir o *social security number* ou Números de Identificação de Contribuinte Individual (ITINs) durante o mérito de um caso. A Equipe de Imigração distribuirá em breve um documento em vários idiomas que pode ser fornecido a qualquer testemunha ou parte que expresse preocupação relacionada a seu status de imigração e aos nossos procedimentos de processamento de casos.

As Regiões devem revisar e atualizar os procedimentos de acesso das testemunhas aos Gabinetes Regionais, incluindo instruções sobre como localizá-los e os procedimentos de segurança e proteção que as testemunhas devem esperar seguir. As Regiões devem compartilhar essas informações amplamente com as comunidades de imigrantes locais e grupos de defesa. Na condição de agência federal, também reconhecemos que algumas testemunhas imigrantes podem se sentir desconfortáveis ou incapazes de visitar nossos escritórios localizados em prédios federais. Quando uma testemunha hesitar ou for incapaz de entrar em um prédio federal, os Agentes do Conselho devem encontrar um local neutro para tomar a declaração da testemunha.⁷ Além disso, para facilitar o acesso aos nossos processos, continuaremos a criar e distribuir materiais bilíngues e a contratar Agentes do Conselho bilíngues.

⁶ Uma ameaça relacionada ao status de imigração de um participante de um processo do Conselho pode constituir crime de obstrução da justiça ou constrangimento de testemunha de acordo com o estatuto do visto U, bem como motivo para consideração da tutela cautelar da Seção 10(j).

⁷ Reuniões por telefone ou virtuais só devem ser organizadas se não houver outras alternativas razoáveis.

Reconheço que as preocupações com a privacidade também afetam a disposição do público de fazer denúncias ou participar de investigações do NLRB. Por exemplo, se uma testemunha expressar preocupação em fornecer um endereço residencial em uma declaração juramentada, a Região deve investigar se há informações de contato alternativas confiáveis que possam ser usadas, como a de um familiar. Há de se ressaltar que, embora o NLRB tenha uma política geral de cooperação com outras agências federais e estaduais que solicitem informações de casos da Agência para auxiliar em esforços de aplicação da lei, essa cooperação não inclui o compartilhamento de dados de testemunhas do NLRB com ICE, a menos que uma pessoa peça que a Agência as compartilhe para ajudar a obter um benefício de imigração.

Também reconheço haver uma série de razões para uma pessoa usar um nome em seu local de trabalho que não seja seu nome legal. Os Agentes do Conselho não têm obrigação de indagar se os declarantes usam outros nomes além do nome comumente usado no local de trabalho.⁸ No entanto, se um declarante informar a um Agente do Conselho que usa um nome diferente de seu nome legal, o Agente do Conselho deve indicar isso na declaração juramentada, da seguinte forma: "Eu, (nome legal), também conhecido como (outro(s) nome(s))..." O declarante deve assinar a declaração com seu nome legal. A Região deve usar a mesma prática em todas as comunicações com julgadores de direito administrativo, o Conselho ou outros tribunais, referindo-se à pessoa como "(nome legal), também conhecido como (outro(s) nome(s))..." Os Agentes do Conselho também devem informar aos discriminados que usaram um nome que não nome legal no trabalho que, se a Região emitir uma reclamação no caso deles, a reclamação se referirá a eles por seu nome legal.

Além disso, durante investigações envolvendo pessoas que não falam inglês, as Regiões devem estar cientes da diferença entre habilidades de compreensão e fala.⁹ Uma pessoa que não fale inglês pode testemunhar com credibilidade sobre uma ameaça dirigida a si, mesmo que a testemunha não possa repetir as palavras exatas em inglês. Consistente com a orientação de tratamento de casos, as Regiões não devem usar esse tipo de discrepância para desacreditar o depoimento de uma testemunha ou decidir não emitir reclamação sobre alegações envolvendo declarações ilegais.¹⁰

⁸ Se uma pessoa usar o nome que usa no trabalho em sua declaração do NLRB, é minha opinião que isso não constituiria uma declaração material falsa do declarante para fins de sua obrigação de fornecer um testemunho verdadeiro.

⁹ O conceito de que uma pessoa pode compreender uma língua sem ser capaz de falar é bem reconhecido e às vezes é referido como bilinguismo "passivo" ou "receptivo". Ver, por exemplo, Michael Erard, *The Small Island Where 500 People Speak Nine Different Languages*, The Atlantic (26 de novembro de 2018) <https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/>; ver também Hugo Baetens Beardsmore, *Bilingualism: Basic Principles* 16 (2d ed. 1986).

¹⁰ Ver NLRB CASEHANDLING MANUAL, PT. 1, Unfair Labor Practice Proceedings (April 2021), Seção 10064. "... o Gabinete Regional é incapaz de resolver conflitos de credibilidade com base em evidências objetivas sobre questões que afetariam a determinação de mérito do Gabinete Regional, uma reclamação deve ser emitida, sem acordo.").

B. Buscando Soluções Adaptadas à Retaliação Contra Trabalhadores Imigrantes

As iniciativas corretivas da Agência se aplicam a todas as partes acusadoras e discriminadas sem levar em conta o status de imigração. Essas iniciativas de remediação nos convidam a desenvolver soluções imaginativas e robustas adaptadas às circunstâncias específicas de cada caso. Assim, os Gabinetes Regionais e as filiais da Sede continuarão a trabalhar juntos para desenvolver soluções significativas adaptadas a todos os discriminados e seus locais de trabalho, a fim de remediar condutas retaliatórias e outras condutas ilegais impostas a todos, incluindo trabalhadores imigrantes.

Em casos que envolvam a demissão ilegal de um funcionário, as Regiões devem buscar remédios tradicionais, incluindo o pagamento integral dos atrasados e a reintegração incondicional do discriminado. Em casos raros, uma Região pode acreditar ter conhecimento real ou interpretativo de que um discriminado atualmente não possui a autorização de trabalho exigida pelas leis de imigração para retornar ao local de trabalho. Estabelecer conhecimento real ou interpretativo pode ser complicado. Portanto, conforme descrito em mais detalhes abaixo, a Região não deve fazer tal determinação de forma independente e deve entrar em contato com a Equipe de Imigração. A Equipe de Imigração ajudará a Região a avaliar a questão e trabalhará com a Região e o Gabinete de Ética Jurídica e Governamental para determinar um recurso apropriado sob as circunstâncias factuais específicas.¹¹

Se houver uma determinação de que a Região não pode buscar pagamento atrasado ou reintegração em um caso particular, a Região deve considerar uma ampla variedade de medidas alternativas para evitar falhas corretivas. Se porventura um discriminado não tiver autorização de trabalho, uma ordem de reintegração condicional emitida sob os parâmetros articulados pelo Conselho em *Mezonos Maven Bakery*, 362 NLRB 360, 363 (2015), daria ao discriminado um "tempo razoável" para preencher formulários e apresentar documentos apropriados que permitam ao reclamado cumprir suas obrigações nos termos da lei federal para verificar a autorização de trabalho do trabalhador. As Regiões também devem considerar buscar uma ordem de instalação de um candidato qualificado encaminhado por uma organização trabalhista, onde o apoio a essa organização tenha sido corroído e sua força de barganha impactada negativamente pela conduta ilegal de um reclamado, pois isso "forneceria alguma maneira de remediar o efeito inibidor no exercício dos direitos da Seção 7 pelos funcionários da unidade". *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB em 417-19 (Membro Browning, voto discordante parcial).

¹¹ A Agência está impedida de buscar a reintegração *incondicional* e o pagamento integral de atrasadas apenas na limitadíssima circunstância em que a Região tenha conhecimento real ou interpretativo de que um discriminado atualmente não pode trabalhar legalmente nos Estados Unidos. Ver *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) (Conselho impedido pelas leis de imigração de conceder pagamento de atrasados a um indivíduo que não estava legalmente autorizado a trabalhar nos Estados Unidos durante o período de tais atrasados); *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB 408, enf. 134 F.3d 50 (2d Cir. 1997) (ordem de reintegração condicional apropriada onde o discriminado atualmente não está autorizado a trabalhar).

De forma mais ampla, como indiquei em memorandos anteriores,¹² As Regiões devem usar todos os meios apropriados para buscar soluções focadas, mas robustas, para condutas discriminatórias em todos os casos, incluindo aquelas que envolvem retaliação ilegal relacionada ao status de imigração ou autorização de trabalho dos funcionários. Isso inclui danos consequentes que tornem os funcionários responsáveis pelas perdas econômicas sofridas como resultado direto e previsível das práticas trabalhistas injustas de um empregador;¹³ a publicação do Aviso aos Funcionários projetado para alcançar funcionários atuais e antigos afetados, bem como potenciais contratações futuras; uma leitura do Aviso na presença dos supervisores e gerentes do reclamado; uma decisão para que um reclamado faça pagamento em conta caução em vez de pagamento dos atrasados; e patrocínio da autorização de trabalho (incluindo todas as taxas associadas) no qual a prática trabalhista injusta de um empregador causou a perda de tal autorização por parte de um funcionário.¹⁴ Além disso, as Regiões devem buscar rotineiramente compensação por trabalho já realizado sob termos impostos ilegalmente, pois esse recurso não implica o esforço da Suprema Corte no caso *Hoffman Plastics* para harmonizar as leis de imigração e trabalho do país.¹⁵

Em casos apropriados, as Regiões também devem buscar uma decisão que exija que os supervisores e gerentes de um reclamado passem por treinamento sobre os direitos dos funcionários nos termos da Lei e conformidade com as Decisões do Conselho; uma decisão que exija treinamento dos supervisores e gerentes de um reclamado em práticas de imigração não discriminatórias oferecidas pela Seção de Direitos de Imigrantes e Funcionários do Departamento de Justiça; ou uma decisão que exija treinamento pelo Serviços de Cidadania e Imigração dos EUA sobre o uso apropriado do sistema E-Verify, nos casos em que o reclamado tenha manipulado essa ferramenta de maneira a violar a Lei. Regiões

¹² [Buscando Remédios Plenos](#), Memorando GC 21-06 (expedido em 8 de setembro de 2021), e [Remédios Plenos em Acordos](#), Memorando GC 21-07 (expedido em 15 de setembro de 2021).

¹³ Desde o caso *Hoffman*, o Conselho e os tribunais de 1ª instância limitaram cuidadosamente sua aplicação, distinguindo entre atrasados por "trabalho não realizado", o que contraria as políticas subjacentes à lei de imigração e, portanto, não é permitido, e outros prêmios monetários. Ver, por exemplo, *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB 756, 759 n.4 (2003) (compensação monetária apropriada ao trabalho já realizado por valor imposto ilegalmente); *Lamonica v. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1307-1308 (11ª Seção 2013) (sustentando que *Hoffman* impede pagamento de atrasados sob a NLRA, mas não remuneração pelo trabalho realizado sob a FLSA); *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933 (8º Cir. 2013) (mesmo), cert. negado, 134 S.Ct. 1515 (2014). Assim, quando um empregador tiver demonstrado que um funcionário está ou foi desautorizado a trabalhar durante o período dos atrasados relevantes, é apropriado que o Conselho conceda danos monetários diretamente resultantes da prática trabalhista desleal de um empregador, além daqueles que são estritamente para "trabalho não realizado". Tais danos, ao contrário do pagamento dos atrasados, não reconstituem efetivamente um vínculo empregatício ilegal. Em vez disso, esses danos compensam o trabalhador por danos econômicos sofridos diretamente por causa da conduta ilegal do empregador, mas que não se relacionam com salários e benefícios que prejudicariam diretamente as proibições da Lei de Reforma e Controle da Imigração (IRCA). Tais danos podem incluir, por exemplo, aqueles relacionados à saúde, transporte, mudança ou perda de despesas de moradia e certos custos legais ou outros.

¹⁴ Ver [Buscando Recursos Completos](#), Memorando GC 21-06, pp. 2-3, bem como [Recurso Atualizados na Abordagem de Questões de Status de Imigração que Surjam Durante os Procedimentos ULP](#), Memorando GC 15-03 (emitido em 27 de fevereiro de 2015).

¹⁵ *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB em 759 n.4.

são incentivados a procurar a assistência da Equipe de Imigração para determinar se recursos adicionais são apropriados para garantir a assistência mais completa possível.

C. Prevenção de Abusos Durante Litígios e Através de Tutelas Cautelares Consoante Seção 10(J) da Lei

As Regiões devem estar atentas na proteção dos direitos das testemunhas de estarem livres de questionamentos intrusivos e infundados sobre seu status de imigração durante a fase de responsabilidade de um processo de prática trabalhista desleal quando o status de imigração não for relevante.¹⁶ As tentativas de um reclamado de sondar a autorização de trabalho ou o status de imigração de uma testemunha prejudicam a integridade dos processos do Conselho, intimidando testemunhas cuja cooperação é crucial para que apliquemos a Lei. *Flaum Appetizing Corp.*, 357 NLRB 2006, 2012 (2011) (observando que "muitos tribunais federais reconheceram que tal questionamento formal sobre o status de imigração e fatos indiscutivelmente relacionados a tanto é intimidador e arrefecem o exercício de direitos legais.").

Por esse motivo, o Conselho declarou claramente que não permitirá que seu processo se torne um "inquérito aberto" sobre o status de imigração ou autorização de trabalho de uma testemunha, que pode se transformar em uma "pescaria como método de desencorajar os trabalhadores a buscar pagamento atrasado em reclamações com mérito." *Id.* em 2010. Em vez disso, o Conselho impõe uma exigência de que o reclamado tenha "base factual suficiente" de que um discriminado carece de autorização de trabalho antes que lhe seja permitido apresentar defesa afirmativa baseada na imigração em um processo de conformidade. *Id.* em 2011.

Consequentemente, a Procuradoria (CGC) deve geralmente se opor à intenção de um reclamado de produzir provas ou questionar testemunhas sobre seu status de imigração ou autorização de trabalho durante a fase de responsabilidade de um processo de ULP. Para policiar essa conduta, a CGC deve buscar todas as salvaguardas, inclusive apresentando uma petição com pedido liminar, petição para anular intimação excessiva ou petição para um projeto de lei destinado a examinar a base factual de um reclamado.¹⁷ Por meio desses esforços, a CGC pode impedir que o reclamado transforme uma audiência do Conselho em uma pescaria quanto ao status de imigração de uma testemunha.

As Regiões também devem considerar se a tentativa de investigação de um reclamado sobre o status de imigração ou autorização de trabalho de uma testemunha é, em si, uma prática trabalhista desleal independente. No caso *Lifeway Foods*, a Divisão de Aconselhamento concluiu que o Empregador violou

¹⁶ Ver *Intersweet, Inc.*, 321 NLRB 1, 1, n.2 (1996), enfd. 125 F.3d 1064 (7º Cir. 1997) (consideração da alegação do empregador de que os discriminados não tinham direito a pagamento de atrasados ou reintegração porque não tinham direito legal de trabalhar nos Estados Unidos deixados para a fase de conformidade). Procuradorias Sucessivas se fiaram no Conselho e jurisprudência para reconhecer esse princípio fundamental. Consulte [Procedimentos e Remédios para Discriminados que Podem ser Estrangeiros Sem Documentação Após o Caso Hoffman Plastic Compounds, Inc.](#), Memorando GC 02-06 (emitido em 19 de julho de 2002), p. 1; [Remédios de Reintegração e Pagamento de Atrasados para Discriminados que Podem Ser Estrangeiros Sem Documentação À Luz do Recente Precedente do Conselho e Tribunal](#), Memorando GC 98-15 (emitido em 4 de dezembro de 1998), p. 4.

¹⁷ As petições de modelo são mantidas pela Equipe de Imigração da Agência.

a Seção 8(a)(1) e 8(a)(4) da Lei quando questionou dois discriminados sobre seus documentos de imigração durante um processo de prática trabalhista desleal, onde o status de imigração dos discriminados não era relevante, uma vez que constituía uma ameaça implícita de represália e interferia no depoimento das testemunhas. *Lifeway Foods*, Caso 13-CA- 169510, Parecer datado de 7 de junho de 2016.

Obviamente, qualquer impedimento potencial à reintegração pode ser relevante na avaliação da obrigação de um reclamado de fazer a reintegração ou o pagamento dos atrasados; no entanto, essas questões surgem apenas no estágio de conformidade de um processo de prática trabalhista desleal. As Regiões não devem avaliar de forma independente a afirmação de um reclamado sobre uma questão de autorização de trabalho e devem consultar a Equipe de Imigração da Agência, pois as nuances da autorização de trabalho são complexas. Por exemplo, é claro que uma carta de "não correspondência" emitida pela Administração da Segurança Social (SSA) não esclarece a capacidade que uma pessoa porventura tenha de trabalhar neste país. Esta carta mesmo afirma que não faz nenhuma declaração sobre o status de imigração de um trabalhador, havendo até mesmo [orientação](#) e autoridade legal afirmando que a inclusão do nome de um trabalhador em uma carta de não correspondência da SSA não faz nenhuma declaração sobre seu status de imigração.

Como afirmei na [GC 21-05](#), acredito que as tutelas referidas na Seção 10(j) são uma das ferramentas mais importantes disponíveis para fazer cumprir efetivamente a Lei, o que se torna especialmente verdadeiro em casos que envolvam conduta particularmente coercitiva, como ameaças relacionadas à imigração ou conduta retaliatória. O Conselho reconheceu que ameaças ou conduta retaliatória com base no status de imigração dos trabalhadores são especialmente coercitivas e muitas vezes arriscam causar danos irreparáveis ao exercício dos direitos protegidos dos trabalhadores. Ver *Viracon, Inc.*, 256 NLRB em 247 (“...temores de possíveis problemas com o Serviço de Imigração ou mesmo de deportação devem permanecer indelevelmente gravados nas mentes de qualquer um que seria afetado por tais ações por parte do Reclamado. Tais medos seriam, a nosso ver, extremamente resistentes à dissipação eficaz por meio do uso de remédios tradicionais.”).¹⁸

Assim, para salvaguardar o acesso de todos os trabalhadores às proteções oferecidas pela Lei, considerarei a assistência da Seção 10(j) em todos os casos em que a intimidação ilegal em relação ao status de imigração ameace o exercício dos direitos da Seção 7 e a autoridade corretiva do Conselho.¹⁹ Também considerarei a propriedade de buscar a assistência da Seção 10(j) em todos os casos apropriados, independentemente do status de imigração de qualquer funcionário ou discriminado,²⁰ e buscarei

¹⁸ Vide *Ahearn v. Beckley Mechanical, Inc.*, 1999 WL 328775 (S.D.W.V. 29 de março de 1999) (Seção 10(j) assistência deferida na qual o empregador ameaçou os funcionários com perda de emprego e fechamento do negócio, interrogou os funcionários e prometeu-lhes benefícios).

¹⁹ Ver, por exemplo, *Rubin v. American Reclamation, Inc.*, 2012 WL 3018335, em *3 (C.D. Cal. 24 de julho de 2012) (assistência provisória da Seção 10(j) obtida no caso em que, entre outras coisas, o empregador fez uma ameaça velada de chamar as autoridades de imigração porque os funcionários apoiavam o sindicato).

²⁰ Ver, por exemplo, *Pate v. Bodega Latina Corporation*, 2015 WL 12661924, em *10-11 (C.D. Cal. 30 de julho de 2015) (o tribunal ordenou a reintegração onde o discriminado obteve autorização de trabalho durante a pendência de

ação diferida, condicional ou outra assistência de imigração para trabalhadores cuja reintegração provisória se mostre apropriada consoante a Seção 10(j).

III. Interação Significativa entre Agências

Embora tenhamos muitas ferramentas à nossa disposição para fazer valer a Lei para todos os trabalhadores, independentemente de seu status de imigração, nossa capacidade de proteger trabalhadores imigrantes se aprimora demais com nossa colaboração com outras agências do governo. Em 2016, o NLRB celebrou um [Memorando de Entendimento](#) com o Departamento de Segurança Interna e outras agências trabalhistas que prevê um processo de “desconflito”. O “desconflito” é o processo que previne ações de fiscalização conflitantes entre agências de imigração e agências de fiscalização trabalhista. Especificamente no que tange o MOU de desconflito, a ICE se absterá de atividades em locais de trabalho objetos de investigação existente de uma disputa trabalhista e durante a pendência da investigação e de qualquer processo relacionado, sujeito a algumas exceções limitadas. O desconflito ajuda a garantir que os indivíduos que cooperam com as investigações trabalhistas possam fazê-lo sem medo de retaliação e que a aplicação das leis de imigração não seja manipulada para impedir a aplicação efetiva das leis trabalhistas.

O processo de desconflito se tornou uma ferramenta importante para evitar abusos e proporcionar proteção a trabalhadores que estejam participando dos processos do Conselho, e estou comprometida em fortalecê-lo e expandi-lo ainda mais. Apoio totalmente o recente memorando do Secretário do DHS, Mayorkas, sobre fiscalização do local de trabalho, que coloca o foco do DHS onde ele pertence

- em empregadores inescrupulosos, que exploram a vulnerabilidade dos trabalhadores sem documentação com ameaças de deportação, o que prejudica as normas trabalhistas do país e os empregadores que cumprem a lei. Conforme discutido no memorando do DHS e acima, assumo um compromisso de pedir ao DHS que exerça sua discricção em todos os casos apropriados envolvendo trabalhadores vítimas ou testemunhas de violações de nossa Lei. As Regiões devem entrar em contato com a Equipe de Imigração se houver indicação de que tal solicitação ajudaria na aplicação da Lei.

Com relação a empregadores inescrupulosos que violam a lei trabalhista por meio do abuso das leis de imigração, colaboraremos com parceiros de agências federais e estaduais para buscar atividades conjuntas de fiscalização contra o abuso do empregador. Um exemplo de tal colaboração é o [Memorando de Entendimento](#) do NLRB com a Seção de Direitos de Imigrantes e Funcionários do Departamento de Justiça, uma agência que aplica as disposições antidiscriminação da lei de imigração.

Os Gabinetes Regionais devem trabalhar com a Equipe de Imigração do NLRB para encaminhar os casos às agências federais e estaduais para serem processados nas seguintes circunstâncias: (1) um empregador

Processos da Seção 10(j), condicionados à apresentação do discriminado ao reclamado de documentos de autorização de trabalho adequados consistentes com o Formulário I-9 do USCIS); *Drew-King v. Deep Distributors of Greater NY, Inc.*, 194 F.Supp.3d 191, 201-202 (E.D.N.Y. 2016) (ordenando a reintegração provisória nos termos da Seção 10(j), no qual o reclamado não apresentou provas de que os discriminados não estavam autorizados a trabalhar nos EUA, observando que o reclamado presumivelmente cumpriu o IRCA quando os contratou).

afirma que os funcionários que demitiu não tinham autorização de trabalho quando há provas de que o empregador tinha conhecimento prévio interpretativo ou real prévio falta de autorização de trabalho em violação ao IRCA; (2) há evidências de discriminação ou violação das disposições de direitos civis do IRCA; (3) há evidências de que um empregador não estava cumprindo suas obrigações em relação aos vistos de trabalho de não imigrantes; ou (4) há evidências de que um empregador fez mau uso do E-Verify.

Os Diretores Regionais e os Coordenadores Regionais de Imigração também devem construir relacionamentos entre agências em nível local com o DHS e suas subagências para fortalecer os princípios e práticas de desconflito, treinar a equipe para identificar abusos da lei trabalhista que envolvam o status de imigração ou a autorização de trabalho de um trabalhador e proteger melhor os trabalhadores imigrantes.

IV. Oportunidades de Treinamento Dentro do NLRB e com Nossos Parceiros

A capacidade de cumprir nossa missão de proteger os direitos trabalhistas de todos os trabalhadores nos Estados Unidos, sem levar em conta o status de imigração, está condicionada à nossa equipe de campo ter o treinamento e os recursos necessário. Assim, pediremos tanto ao nosso quadro de Coordenadores Regionais de Imigração quanto aos nossos Agentes do Conselho que passem por um treinamento atualizado projetado para familiarizá-los com questões que envolvam as comunidades de imigrantes em todo o país e as políticas discutidas neste memorando. Além disso, para que a Agência estabeleça parcerias significativas com agências irmãs nos níveis federal, estadual e municipal, devemos treinar os respectivos investigadores e equipes de aplicação. Continuaremos a colaboração entre agências, tanto com agências relacionadas à imigração quanto com agências de aplicação da lei trabalhista, para promover nossas respectivas missões e garantir que não conflitem.

Também pretendo continuar a fazer parcerias com embaixadas e consulados estrangeiros que atendam às necessidades de suas comunidades, com o objetivo de apoiar e expandir nossos esforços conjuntos para informar todos os trabalhadores dessas comunidades sobre nossos serviços.²¹ O treinamento cruzado com a equipe dedicada da embaixada e do consulado servirá para promover esses objetivos, sendo imperativo que o façamos. Finalmente, como parte de nossos esforços robustos de divulgação, a equipe do NLRB deve continuar a fazer parcerias com grupos de defesa, sindicatos e grupos de empregadores para oferecer treinamento sobre o NLRB e os direitos e obrigações do nosso estatuto.

Acredito que este memorando avançará a capacidade do NLRB de fazer valer plenamente os direitos de *todos* os trabalhadores cobertos neste país, sem referência a status de imigração ou autorização de trabalho. Estou animada em trabalhar com todos vocês para implementar e fortalecer essas políticas.

/s/
J.A.A.

²¹ A recente [Carta de Acordo com o México](#) da Agência, que o Embaixador Moctezuma e eu assinamos em 2 de setembro de 2021, é apenas um exemplo da minha intenção de ampliar os esforços de divulgação para as comunidades imigrantes.