



Direitos do Trabalhador

Sob a Lei Nacional das Relações de Trabalho dos EUA

A Lei Nacional das Relações de Trabalho dos EUA (NLRA) garante aos empregados o direito de se organizar e negociar coletivamente com seus empregadores, bem como da participação nas atividades legais correlatas, assim como de abster-se de quaisquer atividades acima. Os trabalhadores cobertos pelo NLRA* são protegidos de certas formas de má conduta patronal e sindical. Este Aviso lhe dá informações gerais sobre os seus direitos e sobre as obrigações dos empregadores e sindicatos sob o NLRA. Se houver alguma dúvida sobre os direitos específicos que se referem ao seu local de trabalho, entre em contato com o Conselho Nacional de Relações do Trabalho (NLRB), a agência federal que investiga e resolve reclamações sob a NLRA, usando as informações de contato abaixo.

Sob o NLRA, você tem o direito de:

- Organizar um sindicato para negociar com seu empregador sobre o seu salário, jornada de trabalho e outros termos e condições de emprego.
- Formar, associar-se ou auxiliar um sindicato.
- Negociar coletivamente, por intermédio de representantes escolhidos pelos próprios funcionários, um contrato com seu empregador estabelecendo o seu salário, benefícios, jornada de trabalho e outras condições de trabalho.
- Discutir o seu salário e benefícios e outros termos e condições de emprego ou de organização sindical, com seus colegas de trabalho ou união.
- Agir com um ou mais colegas de trabalho para melhorar suas condições de trabalho, entre outros meios, levantando queixas relacionadas ao trabalho diretamente com seu empregador ou com uma agência de governo, e procurando a ajuda de um sindicato.
- Greve e piquete, dependendo da finalidade ou expediente da greve ou do piquete.
- Escolha a não fazer qualquer uma dessas atividades, como filiar-se ou manter-se filiado a sindicato.

Sob a NLRA, é ilegal para o seu empregador:

- Proibi-lo de falar sobre ou solicitar por um sindicato fora do horário de expediente, como antes ou depois do trabalho ou durante os intervalos, ou de distribuir literatura sindical fora do horário de expediente, em locais não relacionados com o trabalho, tais como estacionamentos ou salas de descanso.
- Perguntar-lhe sobre o apoio ou atividades do seu sindicato de uma maneira que desencoraja você de se envolver nessa atividade.
- Despedi-lo, demovê-lo, ou transferi-lo, ou reduzir sua jornada de trabalho ou trocar o seu turno, ou de qualquer outro modo tomar uma medida contra você, ou ameaçar de tomar qualquer uma dessas medidas, porque você filiou-se ou apoia um sindicato, ou porque você se envolve em atividades de auxílio mútuo e proteção coletiva, ou porque você opta por não se envolver em qualquer dessas atividades.
- Ameaçar de fechar o local de trabalho se os trabalhadores escolherem um sindicato para representá-los.
- Prometer ou conceder promoções, aumentos de salário, ou outros benefícios para desestimular ou incentivar o apoio do sindicato.
- Proibi-lo de usar chapéus, pins e botões, e camisetas do sindicato no local de trabalho, exceto em circunstâncias especiais.

- Espionar ou gravar em vídeo atividades sindicais e encontros pacíficos ou pretender fazê-lo.

Sob a NLRA, é ilegal um sindicato ou para o sindicato que lhe representa na negociação com seu empregador:

- Lhe ameaçar ou coagir a fim de obter seu apoio para o sindicato.
- Recusar-se a processar uma queixa porque você criticou dirigentes sindicais ou porque você não é um membro do sindicato.
- Usar ou manter padrões ou procedimentos discriminatórios nas referências empregatícias nos “hiring halls” [similar às agências de colocação].
- Causar ou tentar causar que um empregador o discrimine por causa de sua atividade relacionada ao sindicato.
- Tomar uma atitude contra você porque você não aderiu ou não apoia o sindicato.

Se você e seus colegas de trabalho selecionam um sindicato para atuar como seu representante na negociação coletiva, o empregador e o sindicato são obrigados a negociar de boa fé, num genuíno esforço para chegar a um acordo vinculativo por escrito, estabelecendo seus termos e condições de emprego. É dever do sindicato representá-lo justamente na negociação e na aplicação do acordo.

Conduta ilegal não será permitido. Se você acredita que seus direitos ou os direitos de outrem foram violados, você deve contatar o NLRB prontamente para proteger seus direitos, geralmente dentro do prazo de seis meses da transgressão. Você pode informar-se sobre possíveis transgressões, sem que o seu empregador ou qualquer outra pessoa tenham sido informados do inquérito. Denúncias podem ser apresentadas por qualquer pessoa e não precisam ser necessariamente apresentados diretamente pelo empregado afetado pela transgressão. O NLRB pode determinar que um empregador recontrate um trabalhador despedido sem justa causa e pague os salários e benefícios perdidos, e pode determinar que um empregador ou sindicato cessem as transgressões. Funcionários devem procurar a assistência do escritório regional do NLRB mais próximo, que podem ser encontradas no site da Agência Web: <http://www.nlrb.gov>.

Você também pode contatar o NLRB pelo disque grátis: **1-866-667-NLRB (6572)** ou (TTY) **1-866-315-NLRB (1-866-315-6572)** para deficientes auditivos.

If you do not speak or understand English well, you may obtain a translation of this notice from the NLRB's Web site or by calling the toll-free numbers listed above.

*A Lei Nacional das Relações de Trabalho cobre a maior parte dos empregadores do setor privado. Excluídos da cobertura sob a NLRA são funcionários públicos, trabalhadores rurais e domésticas, autônomos, os trabalhadores empregados por um dos pais ou cônjuge, funcionários das operadoras aéreo e ferroviário abrangidos pela Lei do Trabalho Ferroviário, e os supervisores (embora supervisores que sofreram discriminação por se recusarem a violar a NLRA podem ser cobertos).

Este é um aviso oficial do governo e não deve ser alterado por ninguém.