

DIREITOS DOS TRABALHADORES

DE ACORDO COM A LEI NACIONAL DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

A NLRA garante o direito dos trabalhadores de se organizarem e negociarem coletivamente com seus empregadores e de se envolverem em outras atividades concertadas protegidas.

Os trabalhadores cobertos pela NLRA* estão protegidos contra certos tipos de má conduta do empregador e do sindicato.

Este Aviso presta informações gerais sobre seus direitos e obrigações dos empregadores e sindicatos sob a NLRA. Entre em contato com o Conselho Nacional de Relações Trabalhistas - agência federal que investiga e resolve reclamações sob a NLRA - usando as informações de contato abaixo se tiver dúvidas sobre direitos específicos que possam ser aplicados em seu local de trabalho específico.

De acordo com a NLRA, você tem o direito de:

- **Organizar um sindicato** para negociar com seu empregador sobre seus salários, horas e outros termos e condições de emprego.
- **Formar, participar ou ajudar um sindicato.**
- **Negociar coletivamente** por meio de representantes dos próprios trabalhadores que assinaram um contrato com seu empregador, definindo seus salários, benefícios, horas e outras condições de trabalho.
- **Discutir seus termos e condições de emprego** ou de organização sindical com seus colegas de trabalho ou um sindicato.
- **Agir** com um ou mais colegas de trabalho para melhorar suas condições de trabalho ao, entre outros meios, apresentar reclamações relacionadas ao trabalho diretamente com seu empregador ou com uma agência governamental e aí buscar ajuda de um sindicato.
- **Fazer greve e piquete**, dependendo da finalidade ou dos meios.
- **Escolher não fazer nenhuma dessas atividades**, incluindo ingressar ou permanecer como membro de um sindicato.

Condutas ilegais não serão permitidas. Se você acreditar que os seus direitos ou os de outras pessoas foram violados, entre em contato com o NLRB imediatamente para proteger seus direitos, normalmente no prazo de seis meses após a atividade ilícita. Você pode perguntar sobre possíveis violações sem que seu empregador ou outra pessoa seja informada da consulta. Acusações podem ser apresentadas por qualquer pessoa e não precisam ser protocoladas pelo funcionário diretamente afetado pela violação. O NLRB pode ordenar que um empregador recontrate um trabalhador demitido em violação à lei e que pague salários e benefícios perdidos, podendo, ainda, determinar que o empregador ou sindicato pare de violar a lei. Os trabalhadores devem buscar ajuda do escritório regional do NLRB mais próximo, o que pode ser encontrado no website da Agência: www.nlrb.gov.

De acordo com a NLRA, é ilegal que um sindicato ou o sindicato que representa você em negociações com seu empregador:

- **Ameace** que você perderá seu emprego, a menos que apoie o sindicato.
- **Recuse-se a processar uma queixa** porque você criticou funcionários do sindicato ou por não ser membro do sindicato.
- **Valer-se ou manter padrões ou procedimentos discriminatórios** ao fazer indicações para trabalhos.
- **Discriminar ou tentar fazer com que um empregador discrimine você** por conta de suas atividades relacionadas ao sindicato.
- **Tomas outras medidas adversas contra você** por você ter ou não entrado ou apoiado no sindicato.

Se você e seus colegas de trabalho selecionarem um sindicato para atuar como seu representante em acordos coletivos, seu empregador e o sindicato serão obrigados a negociar de boa-fé em um esforço genuíno para chegar a um acordo por escrito e vinculante que estabeleça os termos e condições do seu emprego. O sindicato é obrigado a representar você de forma justa na negociação e aplicação do acordo.

Você também pode entrar em contato com o NLRB por meio do telefone gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Há disponibilidade de ajuda com o idioma Deficientes auditivos que desejem falar com um representante do NLRB devem enviar um email para relay.service@nlrb.gov. Um representante do NLRB enviará um email ao solicitante com instruções para agendamento de ligação.

De acordo com a NLRA, é ilegal que seu empregador:

- **Proíba você de falar do sindicato durante folga**, como antes ou depois do trabalho ou durante os breaks; ou de distribuir literatura sindical durante folga, em áreas fora do trabalho, como estacionamentos ou salas de break.
- **Questioná-lo sobre seu apoio ou atividades sindicais** de uma maneira que o desencoraje de se envolver nessa atividade.
- **Demitir, rebaixar ou transferir você, ou reduzir suas horas ou alterar seu turno**, ou tomar medidas adversas contra você, ou ameaçar tomar qualquer uma dessas ações, por você ter se juntado ou apoiado um sindicato, ou se envolvido em atividades concertadas para ajuda e proteção mútua, ou ter optado não se envolver em qualquer atividade desse tipo.
- **Ameaçar fechar seu local de trabalho** se os trabalhadores escolherem um sindicato para representá-los.
- **Prometer ou conceder promoções, aumentos salariais ou outros benefícios** para desencorajar ou incentivar o apoio do sindicato.
- **Proibir você de usar bonés, camisetas e apetrechos do sindicato no local de trabalho**, exceto em circunstâncias especiais.
- **Espionar ou filmar atividades e reuniões sindicais** pacíficas ou fingir fazê-lo.

*A Lei Nacional de Relações Trabalhistas abrange a maioria dos empregadores do setor privado. Servidores públicos, trabalhadores rurais e domésticos estão excluídos da cobertura da NLRA, além de contratados independentes, contratados pelos pais ou cônjuge e ferroviários e aeroviários cobertos pela Lei do Trabalho Ferroviário, e supervisores (embora supervisores que tenham sofrido discriminação por terem se negado a violar a NLRA possam ser cobertos).



ESCANEE PARA