

GABINETE DA PROCURADORIA  
Gerência da Divisão de Operações

MEMORANDO OM 22-09

2 de maio de 2022

**Para:** Todos os Diretores Regionais, Diretores  
Responsáveis e Diretores Residentes

**De:** Joan A. Sullivan, Procuradora Geral Adjunta

**Assunto:** Garantir o Acesso Seguro e Digno dos Trabalhadores Imigrantes aos Processos do NLRB

Para garantir que possamos investigar e remediar efetivamente as violações da Lei Nacional de Relações Trabalhistas, a Procuradoria Geral, no [CG 22-01, \*Garantir Direitos e Recursos para Trabalhadores Imigrantes sob a NLRA\*](#), estabeleceu uma série de novas iniciativas com o intuito de facilitar o acesso seguro e digno aos processos do NLRB por trabalhadores imigrantes.

Uma dessas iniciativas foi a criação de uma ficha informativa com informações a testemunhas relacionadas ao status de imigração e aos procedimentos de investigação do NLRB. Essa ficha segue ora anexada, em inglês e espanhol, e também está disponível em nosso site em inglês em [www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures](http://www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures) e em espanhol em [www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures](http://www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures). A ficha explica que o status de imigração não é relevante para saber se houve uma violação da NLRA, que as informações obtidas durante as investigações do NLRB são protegidas e que um acusador ou testemunha de acusação pode solicitar ao NLRB que busque assistência de imigração para trabalhadores em um local de trabalho se for necessário proteger os trabalhadores que estão participando de processos do NLRB ou exercendo seus direitos sob a NLRA. A ficha foi preparada por nossa Equipe de Imigração, incluindo Coordenadores de Imigração nas Regiões 1, 4, 5, 16 e 31.

Os agentes do Conselho devem distribuir a ficha informativa a todas as testemunhas antes de tomar seus depoimentos. Além disso, os Oficiais de Informação que auxiliarem na preparação de uma acusação para que a pessoa revise e protocole devem fornecer uma cópia da ficha técnica junto com o rascunho da acusação. Como lembrete, segundo o GC 22-01, os agentes do Conselho devem verbalmente aconselhar a testemunha antes de tomar seu depoimento em uma declaração juramentada de que seu status de imigração ou autorização de trabalho não é relevante para a investigação de eventual violação da NLRA, e que não perguntaremos sobre o status de imigração ou autorização de trabalho da pessoa.

Se surgirem dúvidas, ou se você tomar conhecimento de conduta da parte acusada relacionada à imigração de trabalhadores ou ao status de autorização de trabalho que ameace prejudicar a efetividade de nossas capacidades investigativas, litigiosas ou corretivas, entre em contato imediatamente com o Coordenador de Imigração da sua Região, que trabalhará com os membros da Equipe de Imigração na Gerência da Divisão de Operações para ajudar.

/s/  
J.A.S.

cc: NLRBU  
Divulgação ao Público



# Informações Importantes Sobre as Investigações do NLRB para Trabalhadores Imigrantes



**A Lei Nacional de Relações Trabalhistas (NLRA) protege a maioria dos trabalhadores do setor privado, independentemente de seu status de imigração. A NLRA dá aos trabalhadores o direito de:**

- Formar, aderir ou ajudar um sindicato a negociar salários e outras condições de trabalho.
- Discutir salários e outras condições de trabalho com colegas de trabalho, sindicato, central de trabalhadores, agência governamental, mídia ou o público.
- Coletivamente, com os colegas de trabalho, agir para tentar melhorar os salários e outras condições de trabalho.
- Escolher não participar de nenhuma dessas ações.

**Abaixo estão informações importantes para você saber sobre nosso processo de investigação confidencial:**

- Sendo o status de imigração irrelevante para a apuração de violação da NLRA:
  - **NÃO** vamos perguntar sobre o seu status de imigração.
  - Você **NÃO** precisa compartilhar nenhuma informação conosco sobre seu status de imigração.
  - Você **NÃO** precisa compartilhar informações sobre o status de seus colegas de trabalho atuais/antigos.
- Aplicamos apenas a NLRA e **não** nos envolvemos na aplicação das leis de imigração.
- **NÃO** compartilharemos nenhuma informação sobre você com o Departamento de Segurança Interna (DHS), incluindo o Departamento de Imigração e Alfândega (ICE), ou quaisquer outras autoridades de imigração, a menos que você solicite que compartilhem suas informações para ajudá-lo a buscar assistência de imigração, conforme descrito no último ponto deste documento.
- Se você tiver dúvidas sobre comparecer em nossos escritórios por qualquer motivo, fale com o Agente do Conselho designado ao caso sobre outros métodos de participação na investigação, incluindo tomar sua declaração juramentada fora de nosso escritório ou por vídeo.
- Nossas investigações são confidenciais, o que significa que **NÃO** divulgaremos sua declaração a um empregador, a menos que você testemunhe em um julgamento ou busquemos tutela judicial.
- Se você não se sentir à vontade para se comunicar conosco em inglês, disponibilizaremos um intérprete para prestar assistência e informações no idioma de sua escolha.
- Se você souber que um empregador ou sindicato se envolveu em qualquer uma das seguintes condutas, informe o Agente do Conselho a respeito, pois isso pode violar a lei:
  - Ameaçar ligar para o DHS ou ICE ou fazer outras ameaças semelhantes porque você ou outros trabalhadores se envolveram em atividades sindicais ou outras ações coletivas para melhorar as condições de trabalho.
  - Pedir aos trabalhadores que forneçam documentos/papéis de imigração novos ou atualizados ou reverificar a autorização de trabalho dos trabalhadores sem motivo válido e não discriminatório, o que poderia violar a NLRA ou outras leis.
- Se, no final da investigação, determinarmos que há mérito na acusação (o empregador ou sindicato violou a lei) e tivermos que levar o caso a um Juiz de Direito Administrativo, envidaremos todos os esforços para impedir que o empregador ou sindicato pergunte sobre seu status de imigração.
- Se você apresentou uma acusação ou é uma testemunha e você ou seu representante nos disser que há atividade protegida pela NLRA em um local de trabalho e a assistência de imigração é necessária para proteger os trabalhadores que estão exercendo esses direitos ou participando do processo do NLRB, o NLRB considerará buscar assistência de imigração para trabalhadores nesse local de trabalho, incluindo ação diferida, liberdade condicional, visto U ou T ou outra assistência disponível e apropriada. O NLRB não pode prestar consultoria de imigração. Se você precisar de um advogado de imigração, uma lista de prestadores de serviços jurídicos gratuitos está disponível aqui: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

**Para mais informações sobre o NLRB, visite nosso site, [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov).**



## Información Importante Acerca de las Investigaciones de la NLRB para los Trabajadores Inmigrantes



La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés) protege a la mayoría de los empleados del sector privado, independientemente de su estatus migratorio. La NLRA les da a los empleados el derecho a:

- Formar, afiliarse o ayudar a una unión para negociar sobre los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Discutir los salarios y otras condiciones de trabajo con los compañeros de trabajo, una unión, un centro de trabajadores, una agencia gubernamental, los medios de comunicación o el público.
- Tomar acciones colectivas con los compañeros de trabajo para tratar de mejorar los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Optar por no participar en ninguna de estas acciones.

**A continuación, le presentamos información importante que debe conocer acerca de nuestro proceso de investigación confidencial:**

- Porque el estatus migratorio no es pertinente si ha habido una violación de la NLRA:
  - Nosotros **NO** le preguntaremos sobre su estatus migratorio.
  - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información con nosotros acerca de su estatus migratorio.
  - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información sobre el estatus [migratorio] de sus actuales/antiguos compañeros de trabajo.
- Sólo hacemos cumplir la NLRA y **NO** estamos involucrados en el cumplimiento de las leyes de inmigración.
- **NO** compartimos ninguna información sobre usted con el Departamento de Seguridad Nacional (DHS por sus siglas en inglés), incluyendo el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE por sus siglas en inglés) o cualquier otra autoridad de inmigración, a menos que usted solicite que compartamos su información para ayudarle a buscar alivio migratorio, como se describe en el último punto de este documento.
- Si tiene preocupaciones acerca de presentarse en nuestras oficinas por cualquier razón, por favor hable con el agente de la Junta asignado al caso sobre otras maneras de participar en la investigación, incluyendo tomar su declaración jurada fuera de nuestra oficina o por video.
- Nuestras investigaciones son confidenciales, lo que significa que **NO** divulgaremos su declaración jurada a un empleador, a menos que usted testifique en un juicio, o que busquemos un mandato judicial federal.
- Si no está cómodo/a comunicándose con nosotros en inglés, tendremos un intérprete disponible para proporcionarle asistencia e información en su idioma predilecto.
- Si usted sabe que un empleador o unión ha incurrido en alguna de las siguientes conductas, por favor infórmele al agente de la Junta ya que puede violar la ley:
  - Amenazar con llamar al DHS o al ICE o hacer otras amenazas similares porque usted u otros empleados han participado en actividades sindicales u otras acciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo.
  - Pedir a los empleados que proporcionen documentos/papeles de inmigración nuevos o actualizados o volver a verificar la autorización de trabajo de los empleados sin una razón válida y no discriminatoria, que podría violar la NLRA u otras leyes.
- Si, al final de la investigación, determinamos que el cargo tiene mérito (el empleador o la unión han violado la ley) y tenemos que litigar el caso frente a un Juez de Ley Administrativa, haremos todo lo posible para evitar que el empleador o la unión le pregunten sobre su estatus migratorio.
- Si usted ha presentado un cargo o es un testigo y usted o su representante nos dice que se hay una actividad protegida por la NLRA en un lugar de trabajo y que es necesario un alivio migratorio para proteger a los empleados que están ejerciendo esos derechos o participando en el proceso de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés), la NLRB considerará la posibilidad de buscar un alivio migratorio para los empleados en ese lugar de trabajo, incluyendo la acción diferida, la libertad condicional, visas U o T u otro alivio en la medida en que esté disponible y sea apropiado. La NLRB no puede proporcionar asesoramiento de inmigración. Si necesita asesoramiento de inmigración, una lista de proveedores de servicios legales sin costo se encuentra disponible aquí (en inglés):  
<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

Para más información acerca de la NLRB, por favor visite nuestra página web, [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov).