

Folha Informativa # 77A: Proibição de Retaliação Sob a Lei dos Padrões Justos do Trabalho (FLSA)

Esta folha informativa fornece informações gerais sobre a proibição do FLSA de retaliação contra qualquer empregado que tenha prestado uma queixa ou tenha cooperado com uma investigação.

A Divisão de Horas e Salários do Departamento do Trabalho administra e faz cumprir o FLSA, a lei federal de maior aplicação geral sobre salários e horas de trabalho. Todos os funcionários abrangidos não isentos devem ser pagos não menos do que o atual salário mínimo federal por todas as horas trabalhadas e horas extras, no valor de 1½ vezes o valor da hora normal, por todas as horas trabalhadas acima de 40 em uma semana de trabalho. A Divisão de Horas e Salários investiga violações do FLSA através de seus programas de investigações direcionadas e baseadas em queixas.

Proibições

A Seção 15(a)(3) do FLSA afirma que é uma violação, qualquer pessoa "**demitir ou de qualquer outra forma discriminar qualquer empregado, por tal empregado ter prestado qualquer queixa ou instituído ou causado a instituição de qualquer processo, sob ou relacionado com esta Lei, ou que tenha testemunhado ou esteja prestes a testemunhar em tal processo, ou que serviu ou está prestes a servir em um comitê da indústria**".

Os funcionários são protegidos independentemente da queixa ser feita verbalmente ou por escrito. Reclamações feitas à Divisão de Horas e Salários são protegidas, e **a maioria dos tribunais decretaram que queixas internas para um empregador também são protegidas.**

Cobertura

Porque a Seção 15(a)(3) proíbe "qualquer pessoa" de retaliação contra "qualquer funcionário", a proteção se aplica a todos os empregados de um empregador, mesmo nos casos em que o trabalho do empregado e o empregador não estejam abrangidos pelo FLSA.

Para obter informações adicionais sobre a cobertura do FLSA, visite a Folha Informativa 14, em <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs14.htm>.

A Seção 15(a)(3) também se aplica em situações em que não há relacionamento atual de trabalho entre as partes; por exemplo, protege um empregado de retaliação por parte de um ex-empregador.

Execução

Qualquer funcionário que seja "**demitido ou de qualquer outra forma discriminado**", porque, por exemplo, ele ou ela tenha prestado uma queixa ou cooperado com uma investigação, pode prestar uma queixa de retaliação junto a Divisão de Horas e Salários, ou pode apresentar uma causa particular de ação buscando recursos adequados, incluindo, mas não limitado a um emprego, reintegração, salários perdidos e uma quantia adicional igual, como indenização.

Onde Obter Informações Adicionais

Para obter informações adicionais, visite o site da Divisão de Horas e Salários:

<http://www.wagehour.dol.gov> e/ou ligue para nossa linha grátis de informação e apoio, disponível das 8 a.m. às 5 p.m., no seu fuso horário, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicação é para informações gerais, e não deve ser considerada da mesma maneira que declarações oficiais de posição contidas nos regulamentos.

Departamento do Trabalho dos EUA

Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
Fale Conosco