



THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

ONE ASHBURTON PLACE
BOSTON, MASSACHUSETTS 02108

ANDREA JOY CAMPBELL
ATTORNEY GENERAL

(617) 727-2200
www.mass.gov/ago

Consultivo da Procuradoria-Geral:

Todos os trabalhadores têm direito à proteção de emprego independentemente de seu status de imigração

A Procuradoria-Geral do Estado de Massachusetts reafirma a sua posição de longa data que todos os trabalhadores, independentemente do status de imigração, são protegidos pelas leis trabalhistas que regem o trabalho e o emprego. Tais proteções incluem:

- O direito de receber um ordenado regido pelas leis, pago de maneira integral e sem atraso, incluindo:
 - salário mínimo;
 - horas extras; e
 - salário predominante em projetos de obras públicas.
- O direito a ser livre de assédio sexual e outras formas de discriminação no local de trabalho, incluindo discriminação devido a: cor, origem ou raça
- O direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores, incluindo menores
- O direito à proteção sob as leis do Trabalho Infantil, incluindo: máximo de horas trabalhadas; trabalhar muito cedo pela manhã ou muito tarde à noite; trabalhar sem supervisão ou com máquinas perigosas
- O direito de organização
- O direito de ser classificado corretamente como empregado

Em prática, isso significa que na Procuradoria-Geral do Estado de Massachusetts:

- Prestamos serviços a todos os trabalhadores, seja qual for seu status de imigração
- Não perguntamos sobre o status de imigração de ninguém
- Não fornecemos informações pessoais de trabalhadores para o Serviço de Imigração e Controle de Alfândegas (Immigration and Customs Enforcement – ICE) dos EUA (exceto quando exigido por convocação ou mandado judicial)
- Não toleramos retaliações contra trabalhadores que apresentam queixas junto à Procuradoria-Geral ou que de outra forma façam valer seus direitos legais

Os trabalhadores que não têm autorização do governo federal para trabalhar são especialmente suscetíveis a práticas trabalhistas abusivas. A Divisão de Trabalho Justo continuará a tomar as medidas de execução pertinentes em nome de todos os trabalhadores de Massachusetts. Caso tenha qualquer dúvida ou precise de mais ajuda, entre em contato com a linha direta da Divisão de Trabalho Justo no (617) 727-3465 ou acesse: www.mass.gov/ago/fairlabor.

Para discussão legal, veja a próxima página.

Discussão Jurídica

Todos os trabalhadores têm direito a salários pelo trabalho realizado: uma vez que “um funcionário tenha concluído o trabalho, serviço ou desempenho exigido dele”, ele “ganhou” seu salário. *Awuah v. Coverall N. Am., Inc.*, 460 Mass. 484, 492 (2011). Depois que os salários foram ganhos, o funcionário deve receber o pagamento integral e pontual. *Wiedmann v. The Bradford Grp., Inc.*, 444 Mass. 698, 703 (2005); *Boston Police Patrolmen's Ass'n, Inc. v. Boston*, 435 Mass. 718, 720 (2002). O direito de receber salários ganhos é incondicional e não pode ser renunciado em nenhuma circunstância. *Newton v. Comm'r of the Dep't of Youth Serv.*, 62 Mass. App. Ct. 343, 346-47 (2004) (A Lei do Salário cria o direito estatutário pessoal e independente ao salário); *Dobin v. CIOview Corp.*, 2003 WL 22454602, 5 (Mass. Super. Ct. 29 de outubro de 2003) (A Lei Salarial (Wage Act) “não estabelece nenhuma circunstância em que tal renúncia seria legal”).

O direito de ser pago se estende independentemente do status de imigração: O status de imigração não é um fator na determinação do direito de um trabalhador de receber salários ganhos. *Jin-Ming Lin v. Chinatown Restaurant Corp.*, 771 F. Supp. 2d 185, 190 (D. Mass. 2011) (status de imigração dos funcionários é irrelevante para suas reivindicações sob a Lei Federal de Padrões de Trabalho Justo (“FLSA”) para salário mínimo não pago e horas extras).² Veja também *Lamonica v. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1306-07 (11ª Cir. 2013) (FLSA se aplica a trabalhadores indocumentados que buscam recuperação de horas extras); *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933-35 (8ª Cir. 2013) (FLSA se aplica a trabalhadores indocumentados porque “empregadores que contratam ilegalmente estrangeiros não autorizados devem cumprir as leis trabalhistas federais.”); *Colon v. Major Perry Street Corp.*, 987 F. Supp. 2d 451, 459 (S.D.N.Y. 2013) (a FLSA exige alívio, a linguagem estatutária exclui a possibilidade de discricção do tribunal).

O status de imigração de um trabalhador não é relevante para Casos de Salário e Horas: como o status de imigração não é relevante para saber se um trabalhador tem direito a salários ganhos, as questões relacionadas ao status de imigração do trabalhador são devidamente excluídas dos casos relativos a reivindicações de Salários e Horas. *Lin*, 771 F. Supp. 2d em 190 (o tribunal barrou a descoberta do status de imigração dos trabalhadores porque é irrelevante para suas reivindicações de salários não pagos). De fato, o status migratório não tem influência na credibilidade da vítima ou testemunha e “[a] vítima de um crime não precisa ser cidadão ou residente legal dos Estados Unidos para testemunhar em nossos tribunais”. *Commonwealth v. Buzzell*, 79 Mass. App. Ct. 460, 462-63 (2011) (o réu foi proibido de interrogar as vítimas sobre sua condição de imigrantes indocumentados, como irrelevantes, ou que supostamente forneceram informações falsas para obter números de Seguro Social).

Todos os trabalhadores são protegidos contra retaliação por parte de seus empregadores por reivindicar seus direitos: a lei de Massachusetts proíbe os empregadores de demitir ou penalizar de qualquer outra forma os funcionários que reivindicam seus direitos sob as leis estaduais de Salários e Horas ou participam de uma investigação da Procuradoria-Geral G.L. c. 149, § 148A; G.L. c. 151, § 19(1) and (5).

Alguns trabalhadores podem ser elegíveis para alívio adicional de imigração: A Lei de Proteção às Vítimas de Tráfico e Violência de 2000 criou dois tipos de vistos para os quais os trabalhadores imigrantes podem ser elegíveis (3). Os vistos U fornecem status legal para vítimas de certas atividades criminosas(4) qualificadas que sofreram abuso físico ou mental substancial e possuem informações sobre esse crime e que foram, estão sendo ou provavelmente serão úteis para a aplicação da lei. Os vistos T fornecem status legal a certas vítimas de tráfico humano que auxiliam as autoridades policiais na investigação ou repressão de crimes de tráfico. O Serviço de Cidadania e Imigração dos EUA (USCIS) decide se concede um pedido de visto U ou T. O Departamento de Segurança Interna dos EUA (DHS) também pode considerar uma solicitação de um trabalhador imigrante para ação diferida. A Procuradoria-Geral pode redigir cartas de apoio relacionadas a investigações em andamento como parte desse processo(5). O DHS (Departamento de Segurança Interna dos EUA)decide se concede esses pedidos. Encontre ajuda jurídica no site: <https://www.mass.gov/service-details/finding-legal-help>.

¹ A lei limita significativamente as defesas de um empregador a uma reclamação salarial. Somers v. Converged Access, Inc., 454 Mass. 582, 592 (2009). Em particular, G. L. c. 149, § 150, especifica que no julgamento “nenhuma defesa por falta de pagamento conforme exigido, exceto a penhora de tais salários por processo fiduciário ou uma cessão válida do mesmo ou uma compensação válida contra o mesmo ... será válida”. Qualquer atraso no pagamento de salários é uma violação do estatuto, mesmo que os salários sejam pagos posteriormente. Reuter v. Cidade de Methuen, 489 Mass. 465, 471 (2022).

² Ao interpretar as leis estaduais de Salários e Horas, os tribunais de Massachusetts procuram regularmente disposições análogas na lei federal e seus regulamentos interpretativos para orientação. Veja Mullally v. Waste Mgmt. of Mass., Inc., 452 Mass. 526, 532 (2008); Goodrow v. Lane Bryant, Inc., 432 Mass. 165, 170-73 (2000).

³ <https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/u-t-visa>

⁴ Os crimes qualificados para um visto U incluem servidão involuntária, tráfico de escravos, obstrução da justiça, adulteração de testemunhas, extorsão, fraude na contratação de mão de obra estrangeira, trabalho forçado.

⁵ <https://www.dhs.gov/enforcement-labor-and-employment-laws>