Parecer Informativo da Divisão de Trabalho Justo da Procuradoria-Geral sobre os parâmetros para recuperação de pagamentos em excesso inadvertidos de salários sob a lei M.G.L. c. 149, §§ 148-150

O Gabinete da Procuradoria-Geral (AGO) emite o seguinte Parecer Informativo [1] referente a lei M.G.L. c. 149, §§ 148-150 (comumente conhecida como a "Lei Salarial"). Este Parecer Informativo fornece orientação com relação à compreensão e aplicação da lei pelo AGO. Este parcer informativo não cria quaisquer direitos ou recursos.

I. INTRODUÇÃO

Por várias razões, como erros matemáticos ou outros erros administrativos, os empregadores podem descobrir que por engano, pagaram em excesso seus funcionários. Este Parecer Informativo trata de casos quando um empregador pode ou não recuperar tais pagamentos em excesso de salários inadvertidos dos funcionários por meio de deduções salariais. O Procurador-Geral assume a posição de execução de que sempre que houver dúvida sobre a existência do pagamento em excesso ou do valor devido, tal pagamento feito indevidamente em excesso não pode estar sujeito a uma dedução salarial e, se o pagamento em excesso for incontestável, a maneira pela qual qualquer funcionário pode ser obrigado a fazer o reembolso deve ser justa e razoável de acordo com as circunstâncias.

II. A LEI

Os principais objetivos da Lei Salarial são exigir o pagamento integral e pontual e evitar a retenção salarial e confiscos irracionais. *Wiedmann v. The Bradford Grp., Inc.*, 444 Mass. 698, 703 (2005). Para atingir esses objetivos, entre outras coisas, a lei: A) impõe responsabilidade estrita e B) impõe limites às defesas disponíveis de um empregador.

A. Responsabilidade estrita sob a Lei Salarial

A Lei Salarial não exige prova de que um empregador pretendia violar a lei. *Somers v. Converged Access, Inc*. 454 Mass. 582, 591 (2009) ("Nenhum dos critérios estatutários fala da intenção do empregador"). Isso significa que "a falta de conhecimento da lei ou do fato de que a lei foi violada não exonera a pessoa que pode ter inadvertidamente violado o estatuto". *Commonwealth v. Belanger,* 30 Mass. App. Ct. 31, 33 (1991) (mantendo a condenação por empregar crianças em função proibida, sem o conhecimento da proibição pelo~~do~~ empregador), *rev. negado,* 409 Mass. 1103 (1991). Assim, é "lei estabelecida" que o erro de um empregador, mesmo que feito de boa-fé, não constitui defesa. *Dixon v. City of Malden*, 464 Mass 446, 452-53 (2013), *citando Somers*, 454 Mass. em 591 ("Boa fé ou má… o empregador deve sofrer as consequências").

---

[1] Este Parecer Informativo não é uma opinião formal. Opiniões do Procurador-Geral são documentos formais prestados de acordo com a autoridade estatutária específica. M.G.L. c. 12, §§ 3, 6, e 9.

B. Defesas limitadas disponíveis para empregadores de acordo com a M.G.L. c. 149, § 150

Para garantir ainda mais que os empregadores compensem totalmente os funcionários por seus salários ganhos, a Lei Salarial também limita significativamente as defesas disponíveis de um empregador. *Somers*, 454 Mass. em 592. Especificamente, a Lei estabelece:

> Em um julgamento [por violação da Lei Salarial], nenhuma defesa [sic] por falta de pagamento conforme necessário, além da vinculação de tais salários pelo processo do administrador ou uma atribuição válida do mesmo[2] ou uma compensação válida contra o mesmo, ou a ausência do funcionário de seu local de trabalho regular no momento do pagamento, ou uma proposta real para tal funcionário no momento do pagamento dos salários assim auferidos por ele será válida.

G.L. c. 149, § 150, ¶ 1.[3]

Um empregador que reivindica uma penhora, atribuição, cessão ou compensação válida carrega o ônus de provar sua existência. *Camara v. Attorney Gen.*, 458 Mass. 756, 762 (2011). E, a lei restringe as circunstâncias em que um empregador pode fazer valer tais reivindicações. *Id.* em 763 (a defesa de um empregador deve ser rejeitada quando "não expressamente no estatuto" e se for contrário ao propósito da lei salarial de proteger os funcionários).

O ponto em questão aqui, uma "compensação válida" permite que os empregadores façam deduções salariais em algumas circunstâncias limitadas. Ao adotar a interpretação do Gabinete da Procuradoria-Geral (AGO), o Supremo Tribunal Judicial aplicou a defesa de "compensação válida" a situações onde há uma dívida clara e indiscutível que o empregado deve ao empregador – como um empréstimo ou adiantamento salarial – quando estabelecido por meio de um acordo voluntário entre as partes ou um processo independente adequado para proteger o direito do funcionário em determinar a existência e o valor da dívida. *Camara*, 458 Mass. em 761-63 & n.13; *Somers*, 454 Mass. em 593.[4]

---

[2] Embora o pagamento antecipado de salários não viole a letra e o espírito da Lei Salarial, a Lei proíbe a atribuição de salários futuros quando pagáveis à empresa empregadora. *Am. Mut. Resp. Ins. Co. v. Comm'r of Labor & Indus.*, 340 Mass. 144, 148-49 (1959).

[3] Esta limitação estatutária nas defesas de um empregador não faz distinção entre ações de execução da lei movidas pelo Procurador-Geral e ações privadas movidas por funcionários. *Ver Camara v. Attorney Gen.*, 458 Mass. 756, 762-63 (2011) (rejeitando a defesa da Seção 150 do empregador em ação de execução civil da lei movida pelo Procurador-Geral, com base no fato de que o empregador unilateralmente fez determinações quanto à responsabilidade e danos, resultando em deduções salariais de alguns funcionários envolvidos em acidentes automobilísticos); *Somers*, 454 Mass. em 592 (rejeitando a defesa de compensação da Seção 150 do empregador em ação privada movida por funcionário por classificação incorreta como contratado independente, com base em que não havia evidência de uma dívida devida ao empregador).

III. POSIÇÃO DE EXECUTOR DA LEI DO PROCURADOR-GERAL

Os pagamentos em excesso de salários inadvertidos – devido ao erro de fato de um empregador – são comumente vistos como um tipo de adiantamento salarial e, portanto, podem ser objeto de ressarcimento por meio de deduções salariais. *Ver, por exemplo,* WHD Opinion Letter, 1998 WL 852662 (20 de março de 1998); WHD Opinion Letter FLSA2004-19NA (8 de outubro de 2004).[5] No entanto, os tribunais tiveram oportunidade limitada de fornecer orientações sobre os parâmetros de recuperação nessas circunstâncias. *Ver* Jim Hawkins, *Law 's Remarkable Failure to Protect Mistakenly Overpaid Employees*, 99 Minn. L. Rev. 89 (3 de novembro de 2014).

A posição do Procurador-Geral sobre a recuperação permitida como compensação válida baseia-se na interpretação de seu antecessor, o antigo Departamento de Trabalho e Indústrias (DLI), que determinou que o direito de compensação de um empregador é limitado: 1) ao valor dos salários semanais que podem estar sujeitos a penhora sob M.G.L. c. 246, § 28 (ou seja, não mais do que 15% dos ganhos brutos de um funcionário ou 50 vezes a taxa de salário mínimo estadual)[6] e 2) a obrigação do empregador de pagar pelo menos a taxa de salário mínimo aplicável em vigor para cada hora de trabalho realizado.

---

4 *Ver também* U.S. Dep 't of Labor' s Field Operations Handbook (FOH), § 30c10 (b) (opinando que, de acordo com a Fair Labor Standards Act (FLSA) federal, empréstimos do empregador e adiantamentos em dinheiro podem ser deduzidos dos salários dos funcionários); U.S. Dep 't of Labor' s Wage & Hour Division (WHD) Opinion Letter FLSA2004-17NA (6 de outubro de 2004) (opinando sobre férias pagas antecipadas sujeitas a recuperação nos termos da FLSA se o funcionário deixar o emprego antes de ganhar tempo de férias suficiente para eliminar o déficit).

5 Os tribunais de Massachusetts podem observar a orientação interpretativa da FLSA e do Departamento de Trabalho ao considerar leis salariais análogas de Massachusetts. *Ver*, *por exemplo*, *Mullally v. Waste Mgmt. of Mass., Inc.*, 452 Mass. 526, 531 (2008). No entanto, onde a lei de Massachusetts difere da FLSA, as distinções da lei do Commonwealth prevalecem, uma vez que a FLSA contempla especificamente que os estados podem promulgar adequadamente padrões mais elevados e regulamentos mais rigorosos relativos ao pagamento de salários. 29 C.F.R. § 531.26; FOH, § 30c16.

6 A seção 28 da G.L. c. 246 estabelece, na parte relevante:
Se os salários pelo trabalho pessoal ou serviços pessoais de um réu são penhorados para uma dívida ou reivindicação, um valor que não ultrapasse o maior de 85% do salário bruto do devedor ou 50 vezes o maior do salário mínimo por hora federal ou de Massachusetts para cada semana ou parte dela dos salários então devidos ao réu pela mão-de-obra executada ou serviços prestados durante cada semana para a qual tais salários foram ganhos, mas não pagos, serão mantidos junto ao fiduciário e estarão isentos de tal penhora.

Moriearty Adkins, Rubin & Jackson, *Employment Law*, 45 Mass. Prac. Series § 14.8 (2nd ed. 2003).

Consequentemente, o Gabinete da Procuradoria-Geral (AGO) considerou que a indenização de um empregador não pode reduzir o salário de um trabalhador abaixo do salário mínimo e que as recuperações salariais não podem ser retiradas dos salários de trabalhadores com salário mínimo.

Além disso, quando o erro de um empregador resulta em um pagamento em excesso a um funcionário, o Procurador-Geral assume ainda a posição de que os princípios fundamentais de justiça devem ser considerados, assim como em outro contexto semelhante, onde os funcionários recebem pagamentos em excesso inadvertidos dos benefícios de compensação dos trabalhadores. Em tais situações, "um juiz pode ordenar que nenhum, alguns ou todos os pagamentos em excesso, conforme apropriado, sejam reembolsados". *Home Depot v. Kardas*, 81 Mass. App. Ct. 27, 31 (2011), *citando Brown v. Highland House Apartments*, 12 Mass. Workers' Comp. Rep. 322, 326 (1998). Quando estão envolvidos pagamentos em excesso substanciais, um "juiz deve aplicar um teste de 'justiça fundamental'", equilibrando "várias considerações equitativas, incluindo o grau de culpabilidade do trabalhador, a negligência do empregador, a capacidade do trabalhador de reembolsar, as dificuldades que o trabalhador sofreria e o valor do pagamento em excesso". *Boyd v. Sciaba Constr.*, 12 Mass. Workers' Comp. Rep. 427, 429 (1998), *citando Brown, supra* em 326 & n.7.

IV. CONCLUSÃO

Quando um empregador percebe que um empregado foi pago em excesso devido a erro administrativo ou erro matemático do empregador, o empregador deve discutir o problema com o empregado afetado antes de buscar qualquer ação de autoajuda. Se houver algum desacordo entre as partes sobre a existência de um pagamento a maior ou valor devido, esse pagamento a maior contestado não poderá estar sujeito a uma dedução salarial.

Se, no entanto, tanto a existência do pagamento em excesso quanto o valor forem indiscutíveis, um empregador pode fazer uma indenização, desde que 1) a compensação do empregador seja limitada a não mais de 15% dos ganhos brutos de um empregado ou 50 vezes a taxa de salário mínimo, e 2) as deduções não reduzam os salários de um empregado abaixo do salário mínimo para cada hora trabalhada durante o período de pagamento. Além disso, qualquer plano de reembolso de dedução salarial deve ser justo e razoável nas circunstâncias específicas. Os princípios fundamentais de justiça devem levar em consideração fatores como: o valor do pagamento em excesso; os graus relativos de responsabilidade das partes (ou seja, a natureza da negligência do empregador, incluindo o período de tempo em que o erro continuou antes da descoberta; se e quando o funcionário percebeu o erro); e as dificuldades causadas ao funcionário à luz da capacidade financeira atual do funcionário de pagar.