

Sete leis regulamentam as relações de trabalho nos EUA

O Direito do Trabalho nos EUA tem poucas leis e elas são relativamente curtas e esparsas. Não há uma consolidação das leis do trabalho. Direitos e deveres de empregados e empregadores são escassos. "Os trabalhadores têm menos direitos nos Estados Unidos do que em muitos outros países", confirmou ao site make it da CNBC a professora da New York University, Kimberly Phillips-Fein. "Mas, de qualquer forma, elas são importantes", acrescentou.



O site da CNBC enumera as cinco leis que compõem o que

há de mais importante na legislação trabalhista do país. O site cornerstone, por sua vez, acrescenta mais duas. Dessa forma, advogados trabalhistas, empregadores e empregados têm de lidar, basicamente, com apenas sete leis do trabalho nos EUA. São elas:

[Fair Labor Standards Act \(FLSA\)](#)

Essa lei tem a finalidade de criar padrões justos para o trabalho. Ela define as políticas nacionais do emprego mais notáveis. Estabelece, por exemplo, o valor do salário-mínimo para todo o país: US\$ 7.50 por hora de trabalho (não se conta tempo para refeições e intervalos).

Alguns estados, por iniciativa própria, aumentaram esse valor. Delaware, por exemplo, paga US\$ 10,50 por hora; Washington, US\$ 14.49 por hora. Muitas empresas já adotaram, como salário inicial, US\$ 15 por hora.

Há exceções. O salário-mínimo (federal) de trabalhadores que ganham gorjetas, como garçons e bartenders, é de apenas US\$ 2,13 por hora. Trabalhadores com deficiências e que, portanto, têm dificuldades para cumprir suas tarefas, podem receber um subsalário-mínimo, segundo o site do [Departamento do Trabalho dos EUA](#).

Empregados assalariados são contratados por um salário anual, mas são pagos quinzenalmente, na maioria dos casos, ou semanalmente.

A FLSA também regulamenta o pagamento de horas extras – um adicional de 50% sobre o valor do salário por hora trabalhada. Nesse caso, a jornada de trabalho semanal é de 40 horas. Qualquer tempo de trabalho acima disso é hora extra.

Há empresas que apreciam os empregados que fazem horas extras. No entanto, a maioria trata de impedir que isso aconteça. Por exemplo, se a jornada diária é de 8 horas, as 40 horas se cumprem em

cinco dias e o empregado terá dois dias de folga (não remunerada). Mas, se o empregado fizer 48 horas, na semana seguinte a empresa o escalará para quatro dias de trabalho apenas e três de folga, para compensar.

Essa lei também regulamenta o trabalho de crianças e adolescentes, obrigando os empregadores a lhes oferecer oportunidades para sua formação educacional e a garantir que as condições de trabalho não sejam prejudiciais à saúde e bem-estar dos menores.

Occupational Safety and Health Act

Essa lei, mais ampla, cobre questões de saúde e segurança no trabalho, que inclui fornecimento de equipamentos protetivos e treinamento para evitar acidentes que resultem em ferimento ou morte. Cobre ainda condições do local do trabalho, com provisões que facilitam denúncias e solicitação de inspeção à Occupational Safety and Health Administration (OSHA) e proteção contra retaliação, entre outras.

National Labor Relations Act (NLRA)

Essa lei garante aos trabalhadores, do setor privado apenas, o direito de se organizar em sindicatos. E lhes dá o direito de discutir, entre colegas, problemas e condições do trabalho, bem como os salários que ganham. Proíbe os empregadores de punir os empregados por discutir seus salários ou por reclamar sobre escalas de trabalho.

"A NLRA protege a democracia no local de trabalho, por garantir aos empregados do setor privado o direito fundamental de buscar melhores condições de trabalho e à designação de representação (através do sindicato), sem medo de retaliação."

Family and Medical Leave Act

Regulamenta licença saúde e a licença família (não pagas) para empresas privadas com mais de 50 empregados e para governos estaduais ou municipais. O empregado pode tirar 12 semanas de licença não paga (mas protegida contra demissão), em um período de 12 meses, para finalidades específicas.

Entre elas, para tratamento de problema de saúde que o impede de cumprir suas funções; para cuidar de cônjuge, filhos ou pais com problemas sérios de saúde; para nascimento de um filho e para cuidar do recém-nascido; para cuidar de criança recém-adotada; e para cuidar de um familiar de primeiro grau, que é militar da ativa e sofreu algum ferimento grave ou adquiriu doença grave.

Alguns estados ([ver quais aqui](#)) são mais favoráveis aos trabalhadores: 10 estados e o Distrito de Colúmbia legalizaram licença saúde e licença família pagas; 16 estados e o Distrito de Colúmbia legalizaram licença saúde paga; sete cidades e o estado de Oregon criaram práticas de escala flexível de trabalho no setor privado para essas finalidades.

Além disso, as leis de alguns estados e do Distrito de Colúmbia concedem aos pais algumas horas, por ano, para eles comparecerem a eventos nas escolas dos filhos. Não há leis federais ou estaduais que regulamentem o tempo de férias pago ou não pago.

The Civil Rights Act of 1964

Proíbe discriminação, baseada em raça, cor, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião e gravidez — discriminação no trabalho, na contratação, em promoções e na demissão. O Título VII da lei descreve

essas situações e define o propósito da lei, que é o de "nivelar o campo de jogo", para forçar os empregadores a considerarem apenas o critério objetivo, relacionado apenas ao trabalho, ao tomarem decisões sobre o emprego.

O site cornerstone acrescenta nessa lista mais duas leis que advogados, empregadores e empregados devem conhecer:

[Americans with Disabilities Act \(ADA\)](#)

Essa lei protege, especificamente, pessoas com deficiências, contra discriminação injusta. Além de proibir discriminar alguém com base em deficiência física ou mental, a lei determina que as empresas devem fornecer ao empregado nessa situação uma "acomodação razoável", para que ele possa cumprir suas funções.

[Age Discrimination in Employment Act \(ADEA\)](#)

Essa lei, sob controle da Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego, proíbe discriminação — e mesmo assédio — contra pessoas com mais de 40 anos. A proibição se refere a casos de contratação, demissão, pagamento, promoções, treinamento, benefícios e condições de trabalho.

O empregador pode legalmente discriminar pessoas com menos de 40 anos, dizendo-lhes "você é jovem demais para esse emprego"; mas não pode dizer "você é velho demais para esse emprego". Não pode negar emprego a um candidato com mais de 40 anos, afirmando que "estamos buscando ideias novas". Entre dois candidatos com mais de 40, o empregador pode legalmente favorecer o mais velho, em detrimento do mais novo.

Outros direitos trabalhistas

Registro de carteira de trabalho — não existe tal documento nos EUA. A lista de empregos e correspondente tempo de serviço aparecem nos currículos de cada um. O tempo de trabalho é controlado pela Social Security Administration (a previdência social dos EUA).

Vale-transporte — Dificilmente alguém sabe o que é isso nos EUA.

Descanso semanal remunerado — A maioria dos trabalhadores só recebe por hora trabalhada — e isso acontece, com bastante frequências, nos sábados, domingos e feriados. Grande parte dos assalariados e os funcionários públicos têm descanso semanal remunerado, mas esse é um benefício suspeito: se uma pessoa ganha US\$ 20 por hora, trabalha 40 horas por semana (em cinco dias), ela faz US\$ 800 por semana; multiplicado por quatro semanas, faz US\$ 3.200 por mês. Um assalariado pode ter folga "remunerada" no fim de semana e ganhar os mesmos US\$ 3.200 por mês.

Férias — Nada de 30 dias; podem ser de apenas uma semana por ano ou duas semanas por ano (em alguns casos, com certo receio de ficar muito tempo fora e perder o emprego).

FGTS — Obviamente, não existe isso nos EUA. O que existe é um plano de aposentadoria, chamado 401 (K), oferecido por muitas empresas. É um plano interessante porque, se o empregado aplica mensalmente US\$ 60 (por exemplo) no fundo, a empresa contribui com outros US\$ 60. O plano é de

aposentadoria, mas é possível retirar o dinheiro antes dela.

13º salário — Não existe e nem se fala nisso.

Adicional noturno — Algumas empresas pagam um adicional para o trabalho noturno ("graveyard shift" — literalmente, turno do cemitério), porque é mais difícil encontrar quem queira trabalhar nesse turno.

Aviso prévio proporcional — Algumas empresas propõem aos candidatos a emprego que, no caso de demissão ou de pedido de demissão, seja dado um aviso prévio de duas semanas. Mas, em muitas empresas, um empregado pode ser demitido no ato — isto é, no momento em que ocorre um problema ou um desentendimento — sem aviso prévio. É comum um gerente dizer para o empregado, simplesmente: "go home".

Demissão por justa causa — Muitas empresas sequer se preocupam com a justa causa. Preocupam-se com demissões que dão processo, como as que podem ser caracterizadas como discriminação.

Pausa para refeições — Varia de 15 minutos a meia hora, com frequência. É muito comum se comer um lanche no trabalho.

Seguro-desemprego — É oferecido por algum órgão público do estado, mas é um procedimento complexo, às vezes difícil de se conseguir, há comprovações a serem apresentadas (como prova de procura de emprego e de cursos de atualização profissional feitos), e só valem por seis meses, normalmente.

Date Created

19/06/2022