

A JURISDIÇÃO TRABALHISTA NOS ESTADOS UNIDOS

**PROFESSOR
CÁSSIO CASAGRANDE**

**Programa de Pós-Graduação em
Direito Constitucional da UFF**



1

**1) OS ESTADOS UNIDOS TÊM UM CÓDIGO DE
TRABALHO?**

**2) OS ESTADOS UNIDOS TÊM JUSTIÇA DO TRABALHO?
HÁ NESSE PAÍS POUCAS AÇÕES TRABALHISTAS?**

**3) OS ESTADOS UNIDOS TÊM MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO?**

2

A LEGISLAÇÃO E A JURISDIÇÃO TRABALHISTA SÃO CONCORENTES: ESTADOS E UNIÃO PODEM LEGISLAR SOBRE DIREITO DO TRABALHO

ATÉ A DÉCADA DE 1930, OS EUA NÃO TINHAM UMA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA UNIFORME, CRIADA NO *NEW DEAL* POR ROOSEVELT

NÃO HÁ JUSTIÇA “ESPECIALIZADA”, POR SE TRATAR DE PAÍS QUE SEGUE A COMMON LAW, MAS HÁ JURISDIÇÃO LABORAL ESTADUAL E FEDERAL

A SUPREMA CORTE EXERCE JURISDIÇÃO TRABALHISTA DESDE O CASO IN RE DEBS (1895)

3

IN RE DEBS 158 U.S. 564 (1895)



NATIONAL GUARDSMEN FIRING INTO THE MOB AT LOOMIS AND FORTY-NINTH STREETS, JULY 1892.—DRAWN BY G. W. FERRIS FROM A SKETCH BY G. A. COOPER.

4

IN RE DEBS (1895): Eugene V. Debs era presidente do Sindicato dos Ferroviários dos Estados Unidos, tendo liderado em 1894 a greve contra uma das maiores companhias de transporte ferroviário dos EUA, a Pullman. Uma decisão da Justiça Federal, em uma ação proposta pelo governo, determinou que os grevistas voltassem ao trabalho, com possibilidade de serem despedidos. A ordem judicial considerava que o movimento paralisista tinha natureza violenta. Debs recusou-se a por fim à greve e foi processado por desobediência à ordem judicial (contempt of court). A Suprema Corte não adentrou ao mérito da legalidade da greve. A questão constitucional era determinar se o governo federal tinha competência para intervir na greve (e portanto para requerer na Justiça o retorno dos trabalhadores), uma vez que o transporte ferroviário ocorria tanto no âmbito interestadual como intraestadual. A Suprema Corte estabeleceu que o governo tinha direito, no caso, em regular o comércio interestadual e assegurar as operações do serviço postal (que dependiam do transporte ferroviário). Além disto, o governo federal também tinha a responsabilidade em "assegurar o bem-estar geral do público". A decisão embaraçou o crescimento do nascente movimento sindical norte-americano. Eugene Debs, que havia sido também fundador do partido socialista norte-americano, protagonizaria em 1919 outro célebre caso na Suprema Corte dos EUA, envolvendo a liberdade de expressão (Debs v. United States).

5

A ERA LOCHNER (1905-1937): CONSERVADORES E “PROGRESSISTAS”



6

LOCHNER V. NEW YORK, 198 U.S. 45 (1905)



7



8

LOCHNER V. NEW YORK (1905): Voto vencido do Juiz Oliver Wendell Holmes: *"Uma Constituição não é feita para incorporar uma teoria econômica particular, seja do paternalismo e da relação orgânica entre o cidadão e o Estado, seja do laissez-faire. É feita para pessoas de modos de pensar fundamentalmente diversos e o acidente de nós acharmos naturais e familiares certas opiniões, ou novas e até chocantes, não deve influir no nosso julgamento quanto à questão de estar ou não a lei que as incorpora em conflito com a Constituição."*

9

ADAIR V. UNITED STATES, 208 U.S. 161 (1908)

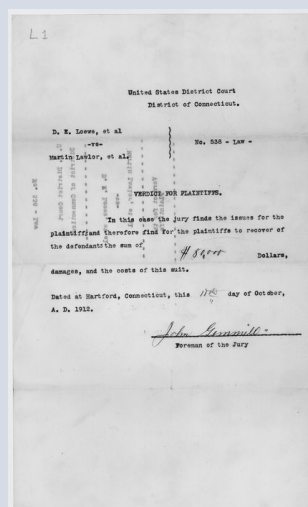


10

ADAIR V. UNITED STATES (1908): Como consequência da greve Pullman, os empregadores rapidamente reagem e passam a inserir nos contratos individuais a cláusula "yellow dog": os trabalhadores assumem na admissão o compromisso de não se filiar a sindicatos e concordam com o desligamento em caso de filiação. Para proteger a nascente organização sindical, o Congresso aprovou a Lei Erdman, em 1898, que proibia os contratos "yellow dog" nas empresas ferroviárias. Em outra decisão que representou enorme retrocesso para o direito do trabalho nos EUA, a Suprema Corte considerou a lei inconstitucional, por violar a liberdade de contrato.

11

LOWE V. LAWLOR, 208 U.S. 274 (1908)



12

LOWE V. LAWLOR (1908): A "American Federation of Labor" representava dois milhões de trabalhadores, afiliados em mais de trinta mil sindicatos locais, que estavam presentes em cerca de quinhentas cidades. A União dos Chapeleiros dos Estados Unidos, liderado pelo agente local Martin Lawlor, declarou uma greve contra a empresa de Loewe, um empregador, porque ele se recusou a aderir ao sistema "closed shop", isto é, não aceitou contratar apenas trabalhadores sindicalizados. Além da greve, o sindicato obreiro organizou um boicote, pedindo que todos os trabalhadores da American Federation of Labor se abstivessem de comprar os produtos de Loewe, por se tratar de produto "não sindicalizado". Loewe entrou com uma ação contra a conduta de boicote do sindicato, alegando que isto caracterizava uma "combinação" nos termos da Lei Antitruste (Sherman Antitrust Act). A Suprema Corte, de forma unânime, mandou aplicar a Lei Antitruste ao caso, por entender que era ilegal qualquer combinação que resultasse em restrições ao comércio. Para superar esta decisão, o Congresso aprovou em 1914 a Clayton Act, na qual havia dispositivos que restringiam a intervenção judicial nos movimentos trabalhistas de reivindicação. Mas esta lei também foi interpretada restritivamente pela Suprema Corte nos casos Duplex Printing Co v. Deering (1921) e Michaelson v. United States (1924). Somente com o advento da Lei La Guardia de 1932 os sindicatos ficaram livres de intervenção judicial em processos de negociação coletiva.

13



14



15

HAMMER V. DAGENHART, 247 U.S. 251 (1918)

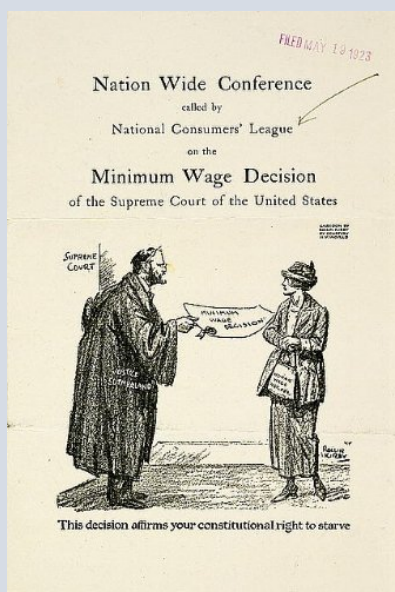


16

HAMMER V. DAGENHART (1918): Em 1916 o Congresso dos Estados Unidos, atendendo ao apelo do movimento progressista, editou a Lei do Trabalho Infantil, que além de estabelecer idade mínima para a celebração do contrato de trabalho, proibia o comércio interestadual de mercadorias fabricadas por crianças. A Suprema Corte declarou a invalidade desta última parte da norma, por dois fundamentos distintos: o Congresso teria violado a cláusula do comércio ao criar uma proibição sobre o comércio interestadual e a matéria era de interesse local, portanto restrita aos Estados (violação do princípio federativo).

17

ADKINS V. CHILDREN'S HOSPITAL 261 U.S. 525 (1923)



18

ADKINS V. CHILDREN'S HOSPITAL (1923): Em 1918 o Congresso dos Estados Unidos aprovou uma lei que estabelecia um salário mínimo no Distrito de Columbia para mulheres e crianças. O hospital e uma ascensorista que lá trabalhava ajuizaram uma ação contra o Conselho para o Salário Mínimo do Distrito de Columbia, presidido por Adkins, alegando que a norma era inconstitucional, por violar a cláusula constitucional de liberdade de contrato. A questão envolvia, portanto, de um lado, os poderes do Congresso para regular as condições de trabalho e, de outro, o exercício da liberdade contratual no âmbito das relações laborais. A Suprema Corte aplicou o precedente do caso "Lochner", estabelecendo, na fundamentação assinada pelo Juiz Sutherland: "A norma sobre limite de horas permitia às partes liberdade para negociar o salário, ao contrário da presente lei, que restringe as possibilidades negociais do empregador". A Corte sustentou que se as legislaturas fossem autorizadas a estabelecer leis de salário mínimo, elas também poderiam fixar tetos salariais. Os juízes Howard Taft e Oliver Wendell Holmes ficaram vencidos.

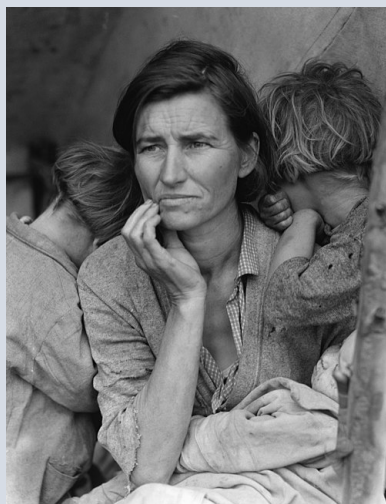
19

BALANÇO DA ERA *LOCHNER*: ENTRE 1905 E 1937 A SUPREMA CORTE DOS EUA DECLAROU INCONSTITUICIONAIS LEIS ESTADUAIS E FEDERAIS QUE

- **LIMITAVAM A JORNADA DE TRABALHO - *Lochner v. New York*, 198 U.S. 45 (1905)**
- **ASSEGURAVAM O DIREITO DE LIVRE ASSOCIAÇÃO AO SINDICATO - *Adair v. U. S.*, 208 U.S. 161 (1908)**
- **ASSEGURAVAM O EXERCÍCIO DA GREVE E DO BOICOTE - *Lowe v. Lawlor*, 208 U.S. 274 (1908)**
- **PROIBIAM O TRABALHO INFANTIL - *Hammer v. Dagenhart*, 247 U.S. 251 (1918)**
- **REGULAVAM O SALÁRIO MÍNIMO - *Adkins v. Children's Hospital* 261 U.S. 525 (1923)**

20

O CRASH DE 1929 E A GRANDE DEPRESSÃO



Dorothea Lange, MIGRANT MOTHER, 1936
Biblioteca do Congresso

21

F.D. ROOSEVELT, O "NEW DEAL" E A FEDERALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA



Charles C. Ebbets, *Lunch atop a skyscraper*, 1932

22

- **HERBERT HOOVER: ELEITO EM 1928**
- **CRISE DA BOLSA: 24.10.1929**
- **RESPOSTA “LIBERAL” DO GOVERNO HOOVER**
- **FRANKLIN DELANO ROOSEVELT ELEITO EM 1933**
- **NEW DEAL: AGENDA ECONÔMICA “KEYNESIANA”**
- **FORTALECIMENTO DO ESTADO REGULADOR**
- **MAIOR INTERVENÇÃO DO ESTADO NA ECONOMIA**
- **FORTALECIMENTO DA ORDEM SINDICAL**
- **FEDERALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**

23



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA FEDERAL NOS EUA DURANTE ANOS 1930:

NORRIS-LA GUARDIA ACT: *anti-injunction bill*

NATIONAL RECOVERY ACT (junho/33):
“Employees shall have the right to organize and bargain collectively through representative of their own choosing, and shall be free from the interference, restraint, or coercion of employers”.

DECLARADO INCONSTITUCIONAL EM MAIO DE 1935: Schechter Poultry Corp. v. United States, 295 U.S. 495 (1935)

24

**NATIONAL LABOR RELATIONS ACT “VAGNER ACT” (1935)
FAIR LABOR STANDARDS ACT – FLSA (1938)**

- **Limites à jornada de trabalho, salário mínimo, proibição de trabalho infantil**
- **Ordem sindical: Inspiração corporativista: NLRB**
- **Intervenção do estado na determinação da “bargaining unit”, inclusive em eleições “sindicais”**
- **Unicidade sindical (EUA não são signatários da Convenção 87) da OIT**
- **Ausência de intervenção do poder judiciário nos conflitos coletivos**
- **Modelo negociado sobre legislado**
- **Criação da National Labor Relations Board (N.L.R.B.)**

25

F. D. R. “COURT PACKING PLAN”:

- **Roosevelt é reeleito com votação maciça em 1936;**
- **Apresenta ao Congresso um projeto de lei de Reforma da Suprema Corte;**
- **O presidente poderia indicar até mais seis novos juizes para a Corte constitucional**
- **Plano foi rejeitado pela Congresso dos EUA**
- **Justices recuaram em seu ativismo conservador a partir do caso West Coast Hotel v. Parrish, 300 U.S. 379 (1937)**
- **FDR, que permaneceria no poder até maio de 1945, conseguiu fazer a maioria da corte naturalmente**

26

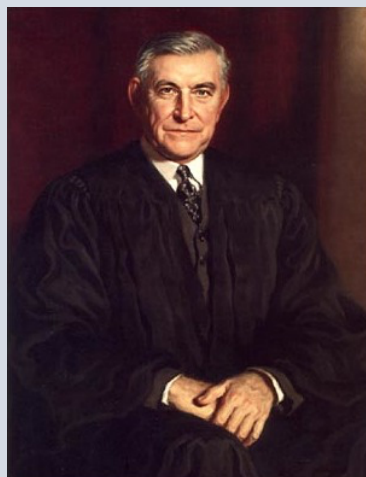
WEST COAST HOTEL v. PARRISH, 300 U.S. 379 (1937)



Elsie Parrish (1899-1980)

27

“The switch in time that saved nine”



Justice Owen J. Roberts

28

DECISÕES DA SUPREMA CORTE SOBRE A N.L.R.B.

- **NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corporation (1937): A NLRA é constitucional**
- **NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co. (1938): Trabalhadores em greve continuam com vínculo de emprego intacto**
- **NLRB v. Hearst Publications (1944): NLRB pode definir quem é empregado**
- **NLRB v. General Motors Corp, 373 U.S. 734 (1963): Constitucionalidade da taxa assistencial (“agency fee”)**

29

- *Equal Pay Act (1963) e Civil Rights Act (1964)*, equiparação salarial (*equal pay for equal work*) e coibindo discriminações por gênero e raça.
- *Age Discrimination in Employment Act (1963)*, proibiu-se a discriminação salarial em razão da idade.
- *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (1983)* estendeu a legislação trabalhista aos trabalhadores rurais volantes.
- *Occupational Safety and Health Act, (1970) e Mine Safety and Health Act de 1977*): leis sobre saúde e segurança no trabalho
- *Family Medical Leave Act, (1993)* licenças por motivos médicos
- *Employment Retirement Income Security Act – ERISA, (1974)* sistema de seguro social e planos de saúde
- *Pregnancy Discrimination Act (1978)*
- *Americans with Disabilities Act, (1990)*
- *Genetic Information Non-Discrimination Act (2008)*, todos estes estabelecendo normas antidiscriminatórias no trabalho
- *Patient Protection and Affordable Care Act, de 2010*, direito de lactantes

30

CARACTERÍSTICAS DA JURISDIÇÃO TRABALHISTA NOS EUA:

A PARTIR DA FEDERALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DURANTE A ERA ROOSEVELT E DO RECONHECIMENTO DE SUA CONSTITUCIONALIDADE PELA SUPREMA CORTE, HOVE AUMENTO CONSIDERÁVEL DE AÇÕES TRABALHISTAS NA JUSTIÇA FEDERAL

AS AÇÕES TRABALHISTAS EM GERAL TEM CARÁTER COLETIVO, DEVIDO A TRÊS FATORES:

- COMPETÊNCIA DE ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS PARA LITIGAR E ESTABELECEER STANDARDS JUDICIAIS**
- CLASS ACTIONS: RULE 23 FEDERAL RULES OF CIVIL PROCEDURE**
- SISTEMA DE PRECEDENTES (STARE DECISIS)**

31

Rule 23 – Class Actions. (4) the representative parties will fairly and adequately protect the interests of the class. ... At an early practicable time after a person sues or is sued as a class representative, the court must determine by order whether to certify the action as a class action.

32

PRINCIPAIS QUESTÕES DISCUTIDAS EM AÇÕES TRABALHISTAS NOS EUA

- reconhecimento de vínculo de emprego (inclusive quando o trabalhador é fraudulentamente contratado como “autônomo”) – *independent contractor missclassification* ;
- pagamento de horas extras não reconhecidas e discussão sobre se o empregado está ou não sujeito - controle de horário (*overtime pay; exemption clause*);
- falta de registro da jornada de trabalho (*work off the clock*);
- supressão de intervalos (*mised rest and break meals*);
- horas in itinere (*transportation to and from work site*);
- divergências quanto à terminação do contrato (*wrongful termination*);
- danos morais decorrentes de ações discriminatórias e de abuso de poder como assédio moral e sexual (*harassment*, muito frequentes nas cortes americanas);
- conflitos decorrentes de planos de saúde vinculados ao contrato de trabalho (*ERISA*);
- responsabilidade solidária em ações por terceirização (*joint employer*)

33

QUESTÕES TRABALHISTAS SEMELHANTES JULGADAS NO BRASIL E EUA

- A súmula 6, item IV, estabelece critérios para fixação do marco prescricional em pedidos de equiparação salarial; idêntica questão foi levada em 2007 à Suprema Corte, que fixou precedente no caso *Ledbetter v. Goodyear Tire & Co* (550 U.S. 618).
- As súmulas 366 e 449 tratam da controversa questão sobre a exigibilidade de pagamento dos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho; a Suprema Corte americana já se manifestou sobre esta questão em duas ocasiões, em 1946 no caso *Anderson v. Mt. Clemens Potteru Co.* (328 U.S. 680) e, mais recentemente, em 2014, no caso *Sandifer v. United States Steel Corp.* (571 U.S. _).

34

OS ESTADOS UNIDOS TÊM POUCAS AÇÕES TRABALHISTAS?

- Não há estatísticas oficiais sobre número de ações trabalhistas em todo o país, pois dados da Justiça Federal e da Justiça dos Estados não são unificados;
- Justiça Federal representa 2% dos processos ajuizados nos EUA. Cerca de 11% das ações civis são ações trabalhistas;
- Segundo dados do site *law360.com*, somente a justiça federal dos EUA recebe por ano cerca de dez mil *class actions* relativas a horas extras. Calculando-se de forma bastante modesta que em cada ação estão representados pelo menos cem trabalhadores, percebe-se que estes processos envolvem no mínimo, numa estimativa muitíssimo conservadora, por volta de um milhão de trabalhadores por ano;
- De acordo com a consultoria americana XCELHR, 67% das ações trabalhistas nos EUA são julgadas favoravelmente ao empregado;

35

- Segundo a mesma fonte, seis de cada dez empregadores sofreram uma ação trabalhista nos últimos cinco anos naquele país;
- O custo médio apenas com despesas judiciais em uma ação trabalhista é de 45 mil dólares;
- Uma outra pesquisa com empresas de até 500 empregados revelou que em um quinto dos processos trabalhistas nos EUA o custo médio para o empregador (incluindo a indenização à parte autora e as despesas judiciais) foi de 125 mil dólares;
- A duração média dos processos foi de 275 dias (ou seja, o empregador americano não consegue postergar o pagamento do seu passivo trabalhista por quatro ou cinco anos como acontece aqui);

36

- Quando não há acordo (*settlement*), a média das condenações ficou em 200 mil dólares, sem contar neste caso as despesas judiciais. Em um quarto das condenações o valor foi 500 mil dólares ou mais (Fonte: *Employment Practice Liability: Jury Award Trends and Statistics 2013 Edition, Thompson Reuters*);

- No Brasil, de acordo com os dados oficiais do TST, o valor médio das ações na justiça do trabalho, considerado o período 2010-2016 foi de aproximadamente R\$ 5.000,00 (média no período de valores pagos ao reclamante x número de ações ajuizadas);

37

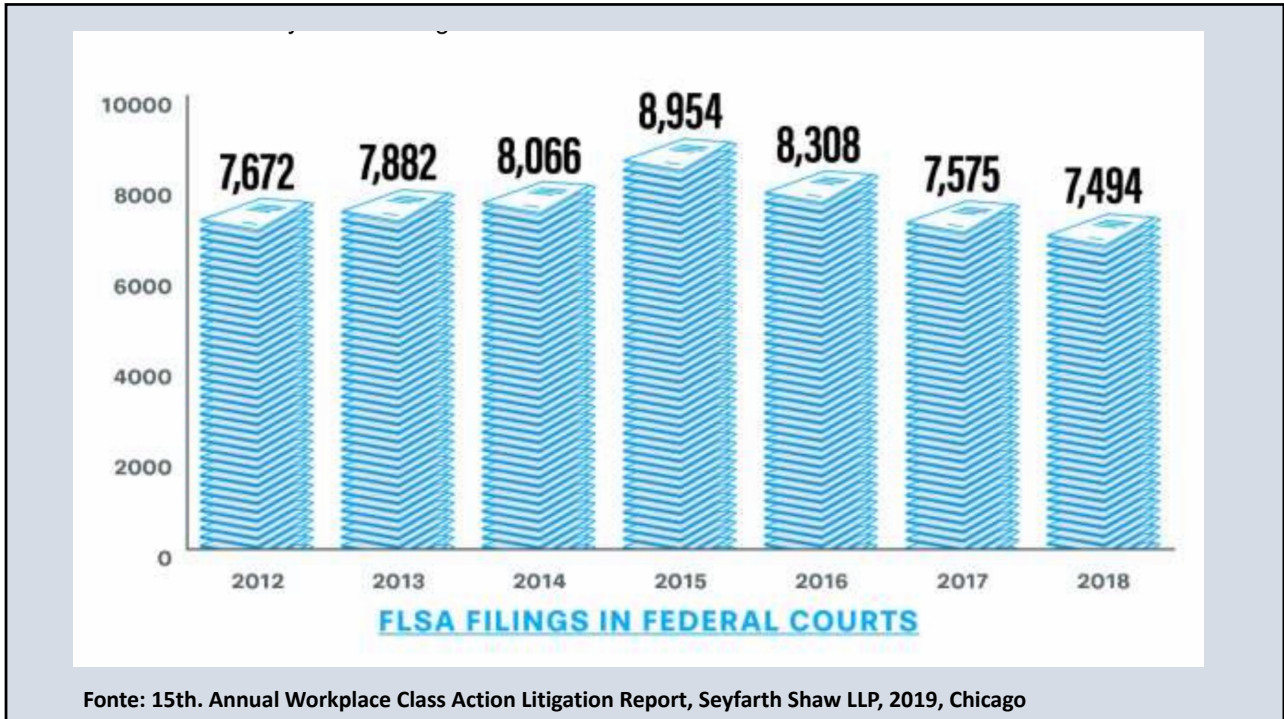
Nos EUA, as condenações por danos morais são altíssimas se comparados aos valores médios fixados pela Justiça do Trabalho no Brasil:

Exemplo: caso de dano moral por simulação de assalto na empresa

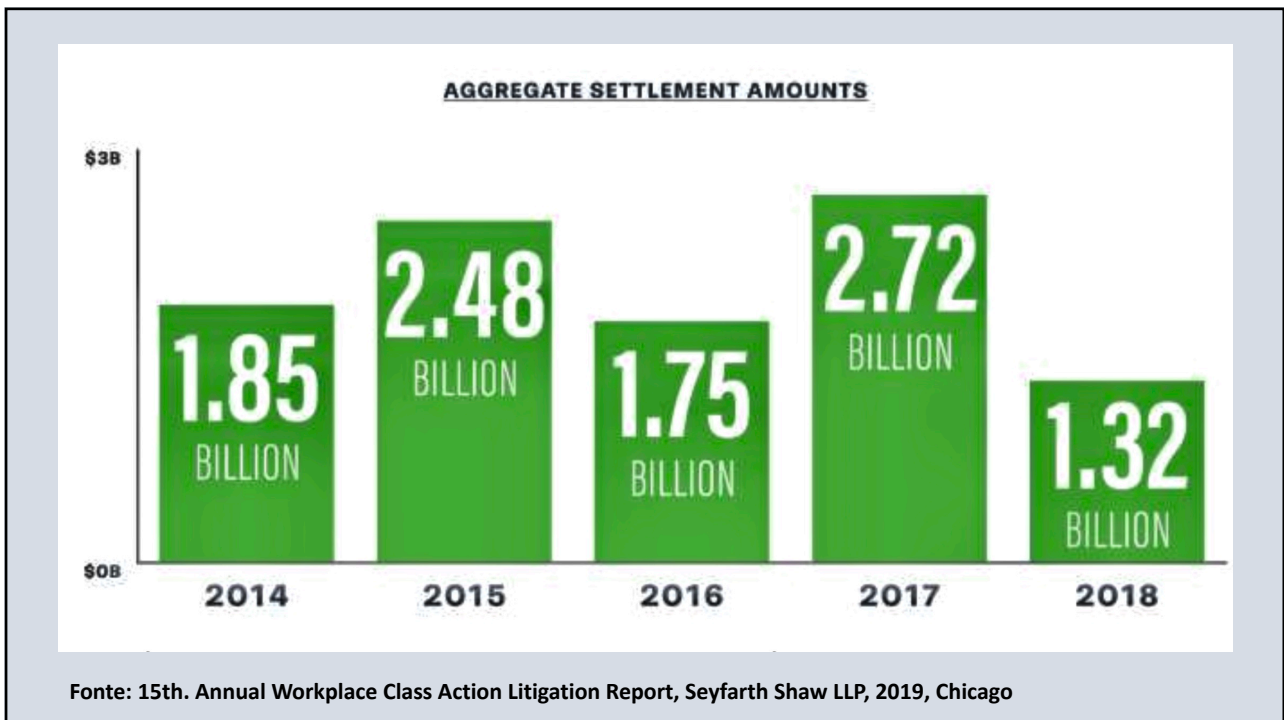
TRT 4a. Região, 0000772-37.2013.5.04.0012, autora Michele Diniz Costa, réu Brink's Segurança e Transporte de Valores Ltda. VALOR DA INDENIZAÇÃO: R\$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS)

Lee v. West Kern Water District et al.. California, Kern County Superior Court, S-1500-CV-277481. VALOR DA INDENIZAÇÃO: U\$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESENTA MIL DÓLARES)

38



39



40

EMPRESA	VALOR (EM U\$ MILHÕES)	ANO DO ACORDO
Walmart	640	2008
FedEx	226,5	2016
FedEx	204	2016
Walmart	152	2009
State Farm Insurance	135	2005
Allstate	120	2005
ABM Industries	110	2017
Novartis	99	2012
Citigroup	98	2008
Microsoft	97	2000
United Parcel Service	87	2007
Walmart	86	2010
Tenet Healthcare	85	2009
Walmart	85	2009
Bank of America	73	2013
IBM Corp	65	2007
Walmart	54	2007
Albertson's	53,3	2007
Morgan Stanley	50	2009

Maiores acordos trabalhistas nos EUA, a partir de U\$ 50 milhões, no período 2000-2017, relativos a questões de jornada e salário.

O objeto dos litígios pode envolver as seguintes questões: horas extras, classificação incorreta do empregado como não sujeito a controle de horário, supressão de intervalos, trabalho sem registro de jornada, tempo para vestir uniforme ou equipamentos especiais de proteção, desrespeito a salário mínimo ou convencional, diferenças de gorjeta, despesas com compra de uniforme obrigatório e outros

Fonte: Good Jobs First.org/Jobs With Justice Education Fund 2018

41

Um estudo produzido pelo Poder Judiciário da Califórnia em 2009 revela que 40% das ações coletivas ajuizadas no Estado são class actions trabalhistas

Exemplos de *class actions* e valores de condenação ou acordo (settlement):

BOEING: 2015, 57 milhões de dólares para 190 mil trabalhadores, diferenças de ERISA

UBER: 2019, 20 milhões de dólares para 13.600 trabalhadores da Califórnia

IBM: 2006, 65 milhões de dólares para compensar horas extras não pagas

WALLMART: 2014, 180 milhões de dólares para trabalhador da Penn.: supressão de intervalo

AMAZON: 2016, 3,7 milhões de dólares para trabalhadores do Illinois.: minutos antes da jornada

DISNEY: 2017, 100 milhões de dólares por acordo ilegal com concorrentes para manter teto salarial

DÉJA VU: 2011, 11,3 milhões de dólares por reconhecimento de vínculo com strippers

OAKLAND RIDERS: 2014, 1,25 milhões de dólares por reconhecimento de vínculo com cheer leaders

42

EXISTEM ÓRGÃOS SEMELHANTES AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NOS EUA PARA PROTEÇÃO DE CONDIÇÕES DIGNAS E PADRÕES JUSTOS DE TRABALHO?

SIM, HÁ AGÊNCIAS FEDERAIS E ESTADUAIS DE “LABOR LAW ENFORCEMENT” COM ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL E JUDICIAL

ESSAS AGÊNCIAS ATUAM EM ÁREAS SEMELHANTES ÀQUELAS QUE SÃO OBJETO DO MPT NO BRASIL

43

NOS EUA HÁ AGÊNCIAS FEDERAIS E ESTADUAIS DE “LABOR LAW ENFORCEMENT”

AGÊNCIAS FEDERAIS

- NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD (NLRA, 1935)
- WAGE AND HOURS DIVISION (WHD) – DEPT. OF LABOR
- OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION (OSHA) – DEPT. OF LABOR (OSHA, 1970)
- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES COMMISSION (EEOC) – (CRA, 1964)

AGÊNCIAS ESTADUAIS

EXEMPLO: CALIFÓRNIA

INDUSTRIAL RELATIONS COMMISSIONER

44

**PRINCIPAIS ÁREAS DE ATUAÇÃO DO MPT
INTERESSE PÚBLICO NA EXISTÊNCIA DE MERCADO DE TRABALHO
JUSTO E DIGNO**

- 1. PROTEÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO (ANTIFRAUDES)**
- 2. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (SAÚDE E SEGURANÇA)**
- 3. PROTEÇÃO À LIBERDADE SINDICAL**
- 4. PROTEÇÃO À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (ANTIDISCRIMINAÇÃO)**
- 5. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE**
- 6. PROTEÇÃO AO TRABALHO LIVRE E DIGNO (CONDIÇÕES DEGRADANTES/TRABALHADORES ESCRAVOS)**

45



The National Labor Relations Board is an independent federal agency vested with the power to safeguard employees' rights to organize and to determine whether to have unions as their bargaining representative. The agency also acts to prevent and remedy unfair labor practices committed by private sector employers and unions.

46



With the Occupational Safety and Health Act of 1970, Congress created the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) to assure safe and healthful working conditions for working men and women by setting and enforcing standards and by providing training, outreach, education and assistance.

Organization

OSHA is part of the United States Department of Labor. The administrator for OSHA is the Assistant Secretary of Labor for Occupational Safety and Health. OSHA's administrator answers to the Secretary of Labor, who is a member of the cabinet of the President of the United States.

47



The FLSA establishes minimum wage, overtime pay, recordkeeping, and youth employment standards affecting employees in the private sector and in Federal, State, and local governments. Covered nonexempt workers are entitled to a minimum wage of not less than \$7.25 per hour effective July 24, 2009. Overtime pay at a rate not less than one and one-half times the regular rate of pay is required after 40 hours of work in a workweek.

FLSA Minimum Wage: The federal minimum wage is \$7.25 per hour effective July 24, 2009. Many states also have minimum wage laws. In cases where an employee is subject to both state and federal minimum wage laws, the employee is entitled to the higher minimum wage.

FLSA Overtime: Covered nonexempt employees must receive overtime pay for hours worked over 40 per workweek (any fixed and regularly recurring period of 168 hours — seven consecutive 24-hour periods) at a rate not less than one and one-half times the regular rate of pay. There is no limit on the number of hours employees 16 years or older may work in any workweek. The FLSA does not require overtime pay for work on weekends, holidays, or regular days of rest, unless overtime is worked on such days.

Hours Worked: Hours worked ordinarily include all the time during which an employee is required to be on the employer's premises, on duty, or at a prescribed workplace.

Recordkeeping: Employers must display an official poster outlining the requirements of the FLSA. Employers must also keep employee time and pay records.

Child Labor: These provisions are designed to protect the educational opportunities of minors and prohibit their employment in jobs and under conditions detrimental to their health or well-being.

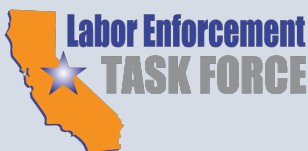
48



The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) is responsible for enforcing federal laws that make it illegal to discriminate against a job applicant or an employee because of the person's race, color, religion, sex (including pregnancy, gender identity, and sexual orientation), national origin, age (40 or older), disability or genetic information. It is also illegal to discriminate against a person because the person complained about discrimination, filed a charge of discrimination, or participated in an employment discrimination investigation or lawsuit.

The EEOC has the authority to investigate charges of discrimination against employers who are covered by the law. Our role in an investigation is to fairly and accurately assess the allegations in the charge and then make a finding. If we find that discrimination has occurred, we will try to settle the charge. If we aren't successful, we have the authority to file a lawsuit to protect the rights of individuals and the interests of the public and litigates a small percentage of these cases. When deciding to file a lawsuit, the EEOC considers several factors such as the strength of the evidence, the issues in the case, and the wider impact the lawsuit could have on the EEOC's efforts to combat workplace discrimination.

49



Labor Commissioner's Office

The mission of the California Labor Commissioner's Office is to ensure a just day's pay in every workplace in the State and to promote economic justice through robust enforcement of labor laws. By combating wage theft, protecting workers from retaliation, and educating the public, we put earned wages into workers' pockets and help level the playing field for law-abiding employers. This office is also known as the Division of Labor Standards Enforcement (DLSE).

50



Prof. CÁSSIO CASAGRANDE
UFF UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
PPGDC – Presidente Pedreira, 98, Ingá, Niterói, RJ CEP 24.210-510
cassio_casagrande@hotmail.com tel. (21) 99493-6696



Coluna O MUNDO FORA DOS AUTOS
www.jota.info/autor/cassio-casagrande



www.linkedin.com/in/cassio-casagrande/