



Comunicado à imprensa

Departamento do Trabalho dos EUA | 6 de setembro de 2024

Departamento do Trabalho dos EUA obtém sentença ordenando que empresas de construção do norte de Nova Jersey e proprietários paguem US\$ 600 mil em salários e indenizações a 131 trabalhadores

Investigação descobre que empregadores fizeram esquema para negar aos funcionários o pagamento de horas extras

NEWARK, NJ - O Departamento do Trabalho dos Estados Unidos obteve uma ordem judicial na esfera federal que exige que duas empresas de construção de Nova Jersey e seus proprietários e gerentes paguem 600 mil dólares em salários atrasados e indenizações a 131 ex-funcionários depois que uma investigação federal descobriu que eles estavam envolvidos em um esquema ilegal de pagamento de bônus.

Impetrado no Tribunal Federal dos EUA para o Distrito de Nova Jersey, a sentença e ordem de consentimento segue uma investigação da Divisão de Salários e Horas do departamento e uma causa protocolada pelo Gabinete Jurídico do departamento. A Divisão constatou que as empresas de alvenaria e concreto Innovative Design and Development LLC e E&N Construction Inc., bem como os proprietários e operadores das empresas – Shawn Roney, Joaquim Ferreira e Elio Ferreira – se envolveram em práticas ilegais de pagamento de salários.

A Divisão descobriu que os empregadores de Newark estavam pagando os funcionários de forma ilegal. Além de um cheque semanal pelas 40 horas trabalhadas, os empregadores emitiam um segundo cheque de bônus pelas horas extras, mas pagavam essas horas extras com o valor da hora regular, ao invés de uma vez e meia o valor regular, como exigido por lei. Descobriu-se, ainda, que os empregadores tentaram ocultar o esquema ao não manter registros adequados e precisos das horas diárias e semanais trabalhadas. Essas ações violaram a Lei de Normas Justas de Trabalho ([Fair Labor Standards Act, FLSA](#)).

Além de exigir que os empregadores paguem os salários atrasados e as indenizações, o tribunal os proibiu de cometer futuras violações da FLSA, de retaliar contra seus funcionários, direta ou indiretamente, e de buscar ou aceitar a devolução de qualquer um dos salários atrasados ou indenizações pagas aos funcionários. Qualquer empresa que os réus individuais possuam ou operem também estará vinculada a essas disposições. Os réus também devem distribuir folhetos e fichas informativas sobre os [direitos dos trabalhadores](#) e [os requisitos de pagamento de horas extras](#) regidos pela FLSA.

“Esses empregadores enganaram as pessoas cujo trabalho árduo permite que suas empresas lucrem e desconsideraram as leis federais que protegem os direitos dos trabalhadores”, disse a Diretora Distrital da Divisão de Salário e Horas, Paula Ruffin, em Mountainside, Nova Jersey. “O resultado desse caso mostra que há consequências onerosas para a violação da confiança dos funcionários e da lei federal, além de danos potencialmente graves à reputação pública de uma empresa.”

[Saiba mais sobre o U.S. Department of Labor \(Departamento do Trabalho dos EUA\)](#). [Visite nossa sala de imprensa para saber mais ou para nos acompanhar on-line](#). Se você for surdo ou tiver deficiência auditiva ou de fala, disque 7-1-1 para acessar os serviços de retransmissão de telecomunicações.

O escritório distrital da Divisão no norte de Nova Jersey conduziu a investigação. Os advogados Andrew Katz, Peter F. Kellett e Frances Y. Ma litigaram o caso junto ao [Gabinete Jurídico](#) do departamento em Nova York.

A FLSA exige que a maioria dos funcionários nos EUA recebam pelo menos o [salário mínimo federal](#) por todas as horas trabalhadas, e [o pagamento de horas extras](#) não deve ser inferior a uma hora e meia de seu [valor regular por hora](#) por todas as horas trabalhadas acima de 40 horas em uma semana de trabalho.

[Saiba mais sobre a Divisão de Salários e Horas](#), e conheça nossa [ferramenta de pesquisa](#), a qual pode ajudar descobrir se estão lhe devendo salários atrasados cobrados pela Divisão. Empregadores e trabalhadores podem ligar para a Divisão confidencialmente para fazer perguntas, independentemente de seu status de imigração. A Divisão pode falar com as pessoas que ligam em mais de 200 idiomas por meio da linha de ajuda gratuita da agência no número 866-4US-WAGE (487-9243). Ajude a garantir que as horas trabalhadas e o pagamento sejam precisos fazendo o download gratuito do [aplicativo Timesheet para](#) Android e iOS do departamento, disponível em inglês e espanhol.

Su v. Innovative Design and Development LLC; E&N Construction, Inc.; Joaquim Ferreira, individualmente; Shawn Roney, individualmente; e Elio Ferreira, individualmente.

Processo civil n°: 2:19-cv-18495(SDW)(JBC)

###

Contatos para a imprensa:

Joanna Hawkins, 215-861-5101, hawkins.joanna@dol.gov

Leni Fortson, 215-861-5102, uddyback-fortson.lenore@dol.gov

Número da versão: 24-1418-NEW

Os materiais de imprensa do Departamento do Trabalho dos EUA podem ser acessados em <http://www.dol.gov>. O Centro de Recursos para Adaptações Razoáveis ([Reasonable Accommodation Resource Center](#)) do departamento converte informações e documentos do departamento em formatos alternativos, como Braille e letras grandes. Para solicitações de formatos alternativos, entre em contato com o departamento pelo telefone (202) 693-7828 (voz) ou (800) 877-8339 (retransmissor federal).