

**JOÃO RENDA LEAL FERNANDES**

**3<sup>a</sup>**  
edição

Revista, atualizada  
e ampliada

# O MITO EUA

**UM PAÍS  
SEM DIREITOS  
TRABALHISTAS?**

***Prefácio***

Lelio Bentes Corrêa

2024

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)



## 2

# MITO DA JABUTICABA: “OS EUA NÃO TÊM CLT, JUSTIÇA DO TRABALHO OU MINISTÉRIO DO TRABALHO”

## 2.1. O “MITO DA JABUTICABA” E A “AMÉRICA QUE DEU CERTO”

A expressão “mito da jabuticaba”, consagrada por RODRIGO CARELLI, designa visões falaciosas, porém amplamente difundidas, a respeito de determinadas instituições existentes no Brasil, como se somente aqui elas existissem. Discursos inverídicos procuram desmerecer e tratar com desdém relevantes institutos jurídicos e instituições, sob o argumento de que eles supostamente não encontrariam paralelo em qualquer outro lugar do mundo, pelo que metaforicamente constituiriam uma “jabuticaba” (fruto, aliás, também encontrado em múltiplos outros países). Nas palavras de CARELLI,

[u]m mito ideológico, fruto de ignorância ou má-fé, que se repete nesses tempos de pós-verdade é que a Justiça do Trabalho é uma jabuticaba, no sentido de que seria instituição criada no Brasil e que só existe aqui. Aliás, essa é uma das formas típicas do brasileiro desmerecer a si mesmo: ‘só no Brasil’, costuma-se dizer, com pompa nórdica ou ares de lorde britânico, como se nada tivesse a ver com o que aqui ocorre.

Entretanto, os fatos não colaboram com o embuste: a Justiça do Trabalho existe em diversos países do mundo, tanto em países da *common law*, quanto da tradição da *civil law*, a qual herdamos do continente europeu.<sup>1</sup>

O desmerecimento e descrédito a nossas instituições parece ganhar ainda mais ênfase quando a comparação é feita com os EUA (país visto, por muitos, como a “América que deu certo”), em especial quando apontada a ausência de determinado instituto na realidade norte-americana.

Recentemente, o principal sócio de uma das maiores redes de varejo do Brasil (cujas lojas se tornaram famosas por suas fachadas inspiradas na arquitetura da Casa Branca e por conterem réplicas da estátua da liberdade) compartilhou publicação na qual apontava o Brasil como o país que concentra “a maior parte das leis trabalhistas do mundo” e afirmava que deveríamos seguir o “exemplo dos Estados Unidos”, país que “não tem Justiça do Trabalho”, onde “é tudo na justiça comum”. Ainda segundo o empresário, “é preciso simplificar a relação entre empresas e colaboradores. Temos que aprender com quem deu certo.”<sup>2</sup> Embora caricato e carente de maior respaldo, o conteúdo da publicação é bastante simbólico, pois sintetiza uma crença amplamente difundida no senso comum brasileiro de que o sucesso econômico dos EUA estaria de alguma maneira relacionado a uma suposta simplificação das relações de trabalho, ao reduzido número de leis trabalhistas e à inexistência de órgãos estatais especializados na resolução de conflitos advindos das relações de trabalho.

1. CARELLI, Rodrigo. O mito da jabuticaba: a Justiça do Trabalho no mundo – Justiça do Trabalho é instrumento de garantia de direitos em todo o mundo civilizado. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma trabalhista: reflexões críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 95.
2. O inteiro teor da publicação afirma que “o Brasil tem uma extensa lista de conquistas negativas. Um dos títulos que não orgulham nenhuma nação é de país com mais ações trabalhistas no mundo. Esta indústria da reclamação que foi criada no Brasil acaba inibindo a geração de emprego, prejudicando empresas e colaboradores. Quanto mais liberal e destravada for a economia de um país, mais desenvolvido ele será. Exemplo dos Estados Unidos, em que o desemprego é quase zero e não tem Justiça do Trabalho, é tudo na justiça comum. Mesmo assim, mais de 1 milhão de brasileiros saíram daqui para trabalhar lá. É preciso simplificar a relação entre empresas e colaboradores. Temos que aprender com quem deu certo.” (publicação do empresário Luciano Hang na rede social *Instagram*, 5 maio 2019. Disponível em: [www.instagram.com/p/BxFc1SOA-MjT/](https://www.instagram.com/p/BxFc1SOA-MjT/). Acesso em: 15 maio 2019.

Luciano Hang: “Temos que aprender com quem deu certo”



**Fonte:** Reprodução *Instagram* (<https://www.instagram.com/p/BxFc1SOAMjT/>). Acesso em: 15 maio 2019.

Quanto à Justiça do Trabalho, esse mito tem sido recorrente e foi reproduzido até mesmo na primeira entrevista concedida por JAIR BOLSONARO como Presidente da República: “Qual país do mundo que tem [Justiça do Trabalho]? Tem que ser na Justiça comum. (...) Temos mais ações trabalhistas do que o mundo todo junto. Então algo está errado.” O Presidente ainda citou os Estados Unidos como um país praticamente sem previsão de direitos trabalhistas:

O Brasil é um país de direitos em excesso, agora... falta emprego! Porque, quando você pensa em produzir alguma coisa, quando você vê a questão dos encargos trabalhistas, que atrapalha a todo mundo no Brasil, aquela pessoa desiste de empreender... Olha os EUA, por exemplo, lá não tem quase direito trabalhista nenhum! Não adianta você ter direitos, e não ter emprego, não ter trabalho!<sup>3</sup>

3. AGORA! 1ª Entrevista do Presidente Jair Bolsonaro após posse – SBT Parte 1, 3 jan. 2019. Vídeo publicado no canal “Presidente Bolsonaro” no Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ebrDGJueM>. Acesso em: 5 set. 2019.

E não é apenas por leigos que esse discurso tem sido frequentemente reproduzido, mas também pela própria literatura jurídica convencional. Em caráter exemplificativo, veja-se a doutrina de JOÃO CARLOS SOUTO:

Nesse modelo econômico ultraliberal [dos EUA], não há espaço para órgãos como a Justiça do Trabalho, tal como se conhece no Brasil, com viés de proteção aos direitos dos trabalhadores. O sistema legal norte-americano não prevê esse ramo da Justiça, de modo que as relações entre empregador e empregado são resolvidas de forma consensual, ou por árbitros, ou pela atuação dos sindicatos ou, ainda, por uma agência do Governo federal, independente, a *National Labor Relations Board* (...)

A NLBR (sic) é o que mais se aproxima ao equivalente à Justiça do Trabalho, aliás, ela própria se identifica como um corpo ‘quase judicial’ (*quasi-judicial body*), o quase é justamente por não integrar a estrutura do judiciário estadunidense.<sup>4</sup>

Além de se equivocar quanto às funções precípuas da Justiça do Trabalho brasileira e também da NLRB norte-americana, o trecho transcrito ilustra o discurso tantas vezes repetido de que os EUA não possuiriam uma Justiça do Trabalho em virtude da suposta adoção de um *modelo econômico ultraliberal*. Reproduzir essa informação, no entanto, deve exigir máxima cautela, acompanhada de devida contextualização, além da menção a alguns dados relevantes e explanação detalhada quanto aos múltiplos órgãos estatais lá existentes (em âmbito federal e estadual) especializados na resolução de conflitos trabalhistas.

Diferentemente do que afirmam os difusores do “mito da Jabuticaba”, a existência de ramo do Poder Judiciário especializado na resolução de conflitos trabalhistas é realidade verificada não apenas no Brasil, mas também em muitos outros países.<sup>5</sup>

---

4. SOUTO, João Carlos. *Suprema Corte dos Estados Unidos: principais decisões*, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 24-25.

5. Nossa Justiça do Trabalho e sua estrutura guardam similitudes, por exemplo, com a Justiça do Trabalho alemã, que conta com Tribunais do Trabalho (*Arbeitsgerichts* – ARBG) como órgãos de base, Tribunais Regionais do Trabalho (*Landsarbeitsgericht* – LAG) em cada *lander* (região) e um Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgericht* – BAG). A Justiça do Trabalho também está presente na Grã-Bretanha, onde a primeira instância conta com os *Employment Tribunals* (no passado, chamados *Industrial Tribunals*) e a segunda instância, com o *Employment Appeal Tribunal* (EATS). A título meramente exemplificativo, citamos alguns outros países onde a Justiça do Trabalho constitui igualmente um ramo especial integrante do Poder Judiciário: Bélgica,

Nos EUA, embora inexistente um ramo autônomo do Poder Judiciário especializado na resolução de litígios entre capital e trabalho, é farto o número de órgãos estatais (nos âmbitos federal e estadual) especializados na execução e fiscalização de leis trabalhistas e na resolução de conflitos advindos das relações de trabalho. O nível de regulamentação – em decorrência de leis, regulamentos ou da própria *case law* – é substancialmente superior às informações difundidas pelo senso comum brasileiro.

## 2.2. AS PRINCIPAIS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO NOS EUA E O “MITO DA SIMPLICIDADE”

Apesar da gradativa aproximação entre *civil law* e *common law*, com a existência de vários pontos de contato entre seus respectivos sistemas, revela-se sem maior valia ou significado a comparação entre o número de leis trabalhistas existente no Brasil e nos EUA, uma vez que estes últimos – como já explicitado antes – seguem primordialmente um sistema de costumes e precedentes, onde um vasto rol de decisões proferidas pelos tribunais (federais e estaduais) é utilizado como fonte primária do Direito, enquanto o ordenamento brasileiro baseou-se historicamente em leis e atos normativos escritos e codificados, de aplicação uniforme a todos os entes federativos.

Apesar da proliferação de leis escritas, ainda é nos precedentes que o jurista americano enxerga, a princípio, sua mais importante fonte de Direito. Como descreve a clássica lição de RENÉ DAVID,

[o] direito, quer para um jurista americano, quer para um jurista inglês, é concebido essencialmente sob a forma de um direito jurisprudencial; as regras formuladas pelo legislador, por mais numerosas que sejam, são consideradas com uma certa dificuldade pelo jurista que não vê nelas o tipo *normal* da regra

---

Camarões, Costa do Marfim, Egito, Israel, Madagascar, Noruega, Senegal e Suécia. Há países, ademais, em que a Justiça do Trabalho constitui um setor especializado da Justiça Comum, como é o caso da Argentina, Austrália, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Chile, Espanha, Itália, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana e Uruguai (a enumeração é de MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve História da Justiça do Trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* *História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*: homenagem a Armando Casimiro Costa, 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 159).

de direito; estas regras só são verdadeiramente assimiladas ao sistema de direito americano quando tiverem sido interpretadas e aplicadas pelos tribunais e quando se tornar possível, em lugar de se referirem a elas, referirem-se às decisões judiciais que as aplicaram. Quando não existe precedente, o jurista americano dirá naturalmente: *'There is no law on the point'* (Não há direito sobre a questão), mesmo se existir, aparentemente, uma disposição de lei que a preveja.<sup>6</sup>

Nos EUA, portanto, o Direito tem grande foco na *case law*, conjunto de precedentes emanados dos principais tribunais administrativos e judiciais. Por isso, muitos dos livros de Direito do Trabalho consistem em *case books*, trazendo compilações de decisões judiciais, com destaque para os precedentes da Suprema Corte e Cortes Federais de Apelação.

Como já descrito no capítulo anterior, a partir do século XX, a União passou a editar leis em matéria trabalhista, com base no poder atribuído ao Congresso Nacional para *regular o comércio entre os diversos estados* (*commerce clause* do Art. I, Seção 8, da Constituição). Os entes federativos estaduais, contudo, seguiram com competência residual ampla (Décima Emenda) para editar leis trabalhistas, devendo apenas observar que o teor de suas leis não pode confrontar dispositivos constitucionais ou leis federais já editadas dentro da competência legislativa atribuída ao Congresso Nacional pela Constituição (*preemption doctrine*). O *Fair Labor Standards Act – FLSA*, por exemplo, consiste em uma das principais leis trabalhistas editadas em nível federal, cujo teor prevê padrões mínimos de trabalho a serem observados em todos os entes federativos (os estados podem ir além e estabelecer outros direitos além daqueles definidos no FLSA, mas nunca podem fixar nada aquém do que está ali previsto, consoante estipulado na Seção 218 dessa lei federal).

Diferente da realidade brasileira, portanto, existem leis trabalhistas estaduais e o nível de proteção é consideravelmente discrepante de um estado para outro (é comum utilizar-se a expressão *pro labor* para se referir aos estados com legislações mais intervencionistas ou protetivas e *pro business* para se referir aos estados com menor regulamentação prevista em lei). Além disso, em sua autonomia de organização, os estados podem conferir poderes aos seus respectivos condados, cidades

---

6. DAVID, René. *Op. cit.*, p. 459.

ou municípios (governos locais) para a fixação de determinadas normas trabalhistas.

Enumeramos abaixo algumas das principais leis trabalhistas federais dos EUA:

- ***Railway Labor Act (RLA)*** – promulgada em 1926, trata-se de lei cuja cobertura se estende aos empregadores, empregados e sindicatos em ferrovias e companhias aéreas. O *RLA* garante aos empregados o direito de se organizar e negociar coletivamente com seus empregadores a respeito das condições de trabalho, além de oferecer proteções contra práticas injustas perpetradas por empregadores ou sindicatos. Estabelece também procedimentos específicos para selecionar representantes dos empregados e prevê um sistema de resolução de disputas que busca resolver com eficiência conflitos trabalhistas, com ênfase na mediação e arbitragem. O *RLA* fornece, ainda, múltiplos meios de resolução de disputas, de acordo com a natureza do conflito (diferenciando, por exemplo, controvérsias relativas ao processo de negociação coletiva de questões sobre aplicação de um acordo coletivo já existente);
- ***National Labor Relations Act (NLRA)***, também conhecido como ***Wagner Act*** – lei de 1935 que regulamenta, para a grande maioria dos empregadores do setor privado não abrangidos pelo *RLA*, o direito à sindicalização em determinada unidade de trabalho, o processo de negociação coletiva e a proteção contra práticas trabalhistas injustas perpetradas por empregadores e sindicatos em suas relações coletivas. Seu sistema de resolução de disputa difere daquele previsto no *RLA*, possuindo natureza mais adversarial;
- ***Social Security Act (SSA) (1935)*** – lei federal sobre benefícios de aposentadoria, contendo também disposições gerais sobre o programa de seguro-desemprego;
- ***Fair Labor Standards Act (FLSA)*** – lei federal editada originalmente em 1938, cujo teor estabelece salário mínimo fixado por hora, módulo semanal de trabalho equivalente a 40 horas, direito à remuneração das horas extras de maneira não inferior a uma vez e meia o salário-hora regular e restrições



ao trabalho infantil, permitindo que os estados estabeleçam normas mais favoráveis aos trabalhadores;

- ***Federal Unemployment Tax Act (FUTA)*** – lei de 1939 com normas sobre a tributação a financiar o sistema de seguro-desemprego mantido de forma cooperativa e colaborativa entre o governo federal e os governos estaduais;
- ***Taft-Hartley Act***, também conhecido como ***Labor Management Relations Act (1947)*** – representou uma reação conservadora, com múltiplas alterações ao texto do NLRA, em especial para reduzir poderes anteriormente conferidos aos sindicatos pela redação original da lei;
- ***Portal-to-Portal Act (1947)*** – também editado em 1947 (em momento político no qual os republicanos passaram contar com maioria em ambas as casas do Congresso Nacional, algo que não acontecia já há muitos anos), consistiu em lei federal com alterações legislativas conservadoras que passaram a permitir, por exemplo, que juízes excluíssem ou reduzissem os valores de *liquidated damages* (danos líquidos) caso as violações às normas do FLSA decorressem de condutas praticadas de boa-fé pelos empregadores. Para superar, em parte, as decisões da Suprema Corte em *Muscoda* e *Mt. Clemens*,<sup>7</sup> foi alterada a Seção 254 (a) do FLSA, excluindo-se da jornada (para questões relativas a pagamento de salário mínimo e horas extras) algumas atividades preliminares ou posteriores à atividade principal;
- ***Labor-Management Reporting and Disclosure Act – LMRDA (1959)*** – lei federal administrada pelo *Office of Labor-Management Standards (OLMS)* do *DOL*, contendo normas sobre o processo de eleição de dirigentes sindicais no setor privado e exigências quanto à divulgação de dados e transparência financeira para sindicatos e empregadores, entre outras provisões. Os sindicatos estão obrigados a apresentar ao *OLMS* seus atos constitutivos, além de relatórios financeiros periódicos;<sup>8</sup>

7. *Tennessee Coal Co. v. Muscoda Local No. 123*, 321 U.S. 590 (1944) e *Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co.*, 328 U.S. 680 (1946), decisões que serão objeto de análise no Capítulo 4.

8. Os dados podem ser consultados em U.S. DEPARTMENT OF LABOR – OFFICE OF LABOR-MANAGEMENT AND STANDARDS (OLMS). Online Public Disclosure Room. Disponível em: <https://www.dol.gov/olms/regs/compliance/rrolo/lmrda.htm>. Acesso em: 7 fev. 2020.

- ***Occupational Safety and Health Act*** – lei sobre segurança do trabalho, editada originalmente em 1970, cujo teor confere poderes à *Occupational Safety and Health Administration* (órgão conhecido pela sigla *OSHA*) para publicar regulamentos destinados à sua fiel execução, bem como para garantir e fiscalizar a manutenção de condições seguras e salubres de trabalho;
- o ***Employee Retirement Income Security Act (ERISA)*** (1974) – sobre fundos de previdência complementar mantidos conjuntamente por empregadores e empregados, benefícios de aposentadoria complementar e saúde;
- ***Federal Service Labor-Management Relations Statute (FSLMRS)*** – promulgado em 1978, sua cobertura se estende à maioria dos empregados no serviço público federal. A estrutura básica do *FSLMRS* é semelhante à do *NLRA* (são assegurados os direitos de organização e de negociação coletiva, mas os empregados no serviço público federal não podem negociar coletivamente a respeito de reajustes salariais ou greves). Além disso, o Presidente da República tem o poder de excluir unilateralmente uma agência ou repartição pública da cobertura do *FSLMRS*, caso entenda que sua atividade principal está diretamente relacionada à segurança nacional;
- ***Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN Act)*** – lei federal de 1988, cujo teor obriga a maioria dos empregadores com 100 ou mais empregados a conceder uma notificação (aviso-prévio) com 60 dias de antecedência em relação ao fechamento de fábricas ou dispensa em massa de empregados;
- ***Family and Medical Leave Act (FMLA)*** – lei de 1993 sobre o direito a licenças não remuneradas para tratamento de doenças pessoais ou de familiares, nascimento ou adoção de filhos, entre outros fatores;
- ***Families First Coronavirus Response Act (FFCRA)*** (2020) – lei federal, com disposições temporárias, sobre licenças remuneradas ao trabalho em virtude de doença, quarentena ou isolamento decorrente da Covid-19, ou necessidade de prestação de cuidados a terceiros também em virtude da pandemia;

- ***Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES Act) (mar. 2020)*** – lei federal sobre socorro econômico a empresas e trabalhadores durante a pandemia do novo coronavírus em 2020, com concessão de auxílio econômico emergencial (*stimulus check*) a trabalhadores elegíveis, além da expansão dos programas de seguro-desemprego, entre muitas outras previsões, posteriormente complementadas por outras leis, como o *Consolidated Appropriations Act* (dez. 2020) e o *American Rescue Plan Act* (mar. 2021); e
- ***Infrastructure Investment and Jobs Act (IIJA)*** – “Lei de Investimentos e Empregos em Infraestrutura” aprovada em 2021 após meses de negociações bipartidárias no Congresso, com previsão de investimento de US\$ 1,2 trilhão em obras de infraestrutura, mediante financiamento público com especial intenção de gerar empregos e renda. A medida é um dos desdobramentos da Agenda *Build Back Better* (“Reconstruir Melhor”, em tradução literal), um conjunto ambicioso de projetos do Governo de Joe Biden, que busca realizar gigantesco investimento público nas áreas social, ambiental e de infraestrutura, maior programa do gênero desde as políticas do *New Deal* nos anos 1930.

Um tema relevante, com inúmeras leis federais específicas, é a discriminação no emprego:

- **Título VII do *Civil Rights Act (1964)*** – diploma pioneiro e principal lei, em âmbito federal, no que se refere à igualdade de oportunidades e não discriminação no emprego, cuja disciplina prevê como ilícita a prática de um empregador recusar-se a contratar ou dispensar qualquer indivíduo, assim como discriminá-lo no que se refere à remuneração, termos, condições ou benefícios de emprego, em virtude de sua raça, cor, religião, sexo ou origem nacional;
- ***Age Discrimination in Employment Act – ADEA (1967)*** – lei federal sobre discriminação no emprego baseada na idade, cujo teor protege candidatos e empregados com 40 anos ou mais, no que se refere a contratação, promoções, dispensa, remuneração, termos, condições ou benefícios de emprego;

- ***Rehabilitation Act (1973)*** – lei federal sobre reabilitação de pessoas com deficiência;
- ***Pregnancy Discrimination Act (PDA) (1978)*** – lei federal que coíbe a discriminação devido à gravidez, nascimento de filho ou condições médicas correlatas;
- ***Americans with Disabilities Act – ADA (1990)*** – lei federal que proíbe a discriminação de pessoas com deficiência em todas as áreas da vida pública, incluindo empregos, escolas, transporte e todos os locais públicos e privados abertos ao público em geral, além de prever que os empregadores deverão oferecer acomodações razoáveis a empregados com deficiência;
- ***Civil Rights Act de 1991*** – lei que trouxe emendas ao Título VII do *Civil Rights Act*, expandindo algumas proteções;
- ***Genetic Information Nondiscrimination Act – GINA (2008)*** – lei federal que, entre outras disposições, impede os empregadores de usar as informações genéticas de trabalhadores ao tomar decisões sobre contratação, dispensa, alocação ou promoção de empregados;
- ***Lilly Ledbetter Fair Pay Act (2009)*** – lei federal que substanciou emenda ao Título VII do *Civil Rights Act*, a fim de estabelecer que o prazo de 180 dias para a apresentação de uma reclamação sobre discriminação salarial é reiniciado a cada novo contracheque afetado pela ação discriminatória, superando a posição adotada pela Suprema Corte em *Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.*, 550 U.S. 618 (2007).

Quanto aos direitos de sindicalização no setor privado, a jurisprudência tem entendido que os estados não podem estabelecer um sistema coletivo de proteção em desacordo com o estabelecido no NLRA, uma vez prevalecente a interpretação no sentido de que essa lei federal impediria os entes estaduais de editarem normas estendendo os direitos e proteções à organização coletiva estabelecidos em seu texto, em uma clara manifestação da chamada *preemption doctrine*.

Por outro lado, no que diz respeito aos principais direitos individuais previstos no FLSA, FMLA, *WARN Act*, Título VII do *Civil Rights Act* e demais leis federais sobre discriminação no emprego, prevalece o entendimento de que os estados podem ir além e estabelecer outros

direitos além daqueles previstos na legislação federal, estipulando normas mais favoráveis aos trabalhadores.

Uma lei do estado do Kentucky, por exemplo, veda expressamente a discriminação na contratação, remuneração, ou dispensa de empregado até mesmo em virtude de sua condição de fumante ou não fumante.<sup>9</sup> No ano de 2019, pouco mais de 20 estados já possuíam leis próprias a proibir discriminação no emprego baseada em orientação sexual ou identidade de gênero, mas a proteção dos trabalhadores nos demais dependia da decisão de três casos na Suprema Corte que discutiam o alcance da expressão *because of sex* (“devido ao sexo” de uma pessoa ou “com base no sexo” de uma pessoa) inscrita no Título VII *Civil Rights Act* de 1964.<sup>10</sup>

Embora a grande maioria dos estados permita, em regra, a rescisão a qualquer momento dos contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado, sem a necessidade de pagamento de indenizações decorrentes da dispensa imotivada – sistema de *employment at will*, que constitui talvez o elemento de maior flexibilidade do Direito do Trabalho nos EUA – o estado de Montana, por exemplo, estabelece a necessidade de *good cause* para a dispensa de empregados (*Wrongful Discharge from Employment Act* – *WDEA*) e a legislação da Califórnia prevê a necessidade de observância de aviso-prévio de 60 dias ou o pagamento de indenização equivalente a dois meses de salários em caso de dispensa de 50 ou mais empregados dentro do período de um mês, ainda que decorrente de fechamento ou transferência de estabelecimento (*California WARN Act*). Nova Iorque e New Jersey também possuem espécies próprias de aviso-prévio para dispensas coletivas (com disposições mais protetivas e abrangentes do que as previstas no *WARN Act* federal) e Massachusetts tem avançadas leis sobre licenças remuneradas (*Earned Sick Time for Employees* e *Massachusetts Paid Family and Medical Leave Act* – *MPFLA*), para citar apenas alguns exemplos de leis estaduais em temas de especial relevância.

No que se refere à Califórnia, tradicionalmente considerado um estado *pro labor*, enumeramos alguns dos principais direitos trabalhistas assegurados pela legislação estadual:

- 
9. KENTUCKY (Estado). KENTUCKY REVISED STATUTES TITLE XXVII. Labor and Human Rights §344.040. Disponível em: <https://codes.findlaw.com/ky/title-xxvii-labor-and-human-rights/ky-rev-st-sect-344-040.html>. Acesso em: 19 maio 2019.
  10. Casos *Bostock v. Clayton County*, *Altitude Express, Inc. v. Zarda* e *R.G. & G.R. Harris Funeral Homes v. EEOC*, analisados no item 4.11.4 *infra*.

- salário mínimo por hora de trabalho fixado nas leis estaduais, de 15 dólares/hora para empregadores que tenham a partir de 26 empregados, e de 14 dólares/hora para empregadores com até 25 empregados (valores vigentes em 2022);
- pagamento de uma vez e meia o valor do salário-hora regular para as horas trabalhadas além da 8ª diária ou 40ª semanal e pagamento em dobro para as horas trabalhadas além da 12ª diária;
- em caso de labor pelo 7º dia consecutivo, direito ao pagamento de uma vez e meia o valor do salário-hora regular para as 8 primeiras horas trabalhadas e em dobro, para as horas que excedam a 8ª;
- em caso de dispensa de 50 ou mais empregados dentro do período de um mês (ainda que decorrente de fechamento ou transferência de estabelecimento), observância de aviso-prévio de 60 dias ou o pagamento de indenização ao empregado em valor correspondente a 2 meses de salário e benefícios (*California WARN Act*);
- intervalos de refeição de 30 minutos, a serem fruídos antes do término da 5ª hora de trabalho. Se o empregado porventura trabalhar mais de 10 horas por dia, ele tem também direito a um segundo intervalo de 30 minutos, a ser fruído obrigatoriamente antes do final da 10ª hora. Se o empregado não estiver dispensado de todas as suas funções, com liberdade para deixar o local de trabalho, esses períodos de refeição devem ser computados como horas trabalhadas e pagos de acordo com o salário usual;
- intervalos de descanso de 10 minutos a cada 4 horas trabalhadas, período computado como tempo de trabalho;<sup>11</sup>
- direito à percepção do salário em periodicidade não superior a duas semanas, com previsão de multas para pagamento intempestivo de salários ou verbas resilitórias;
- para os empregados que tenham trabalhado na Califórnia pelo menos 30 dias dentro do período de 1 (um) ano, direito a

---

11. Esses intervalos de descanso e de alimentação são objeto de muitas reclamações trabalhistas, que tramitam nas esferas administrativas e judiciais californianas (v. tópico 4.6).

afastamento remunerado por motivo de doença (com o pagamento correspondente a 1 hora para cada 30 horas trabalhadas);

- não discriminação no acesso e manutenção do emprego, inclusive por motivos de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, entre vários outros fatores, em uma das leis antidiscriminação mais modernas dos EUA (*Fair Employment and Housing Act – FEHA*);
- normas estaduais de saúde e segurança ocupacional, incluindo as regulamentações específicas expedidas pela OSHA californiana.<sup>12</sup>

Assim, além de possuírem suas próprias cortes judiciais, os estados detêm autonomia para criar órgãos e agências administrativas destinados a conferir efetividade às suas leis trabalhistas. Por conta disso, constitui também relevante fonte do Direito do Trabalho a *case law* emanada dos tribunais estaduais (judiciais e administrativos) a respeito de questões trabalhistas específicas de cada unidade da federação.

Na esfera local de governo (condados, cidades e municípios), a título exemplificativo, a cidade de Nova Iorque conta com leis<sup>13</sup> que regulamentam as escalas e a antedecência a ser observada nas convocações dos trabalhadores que permanecem no aguardo de chamados (*on call workers*), além de prever intervalo interjornada e várias outras questões relativas ao trabalho nos setores de *fast food* e comércio a varejo, como veremos no Capítulo 4. O estado de Oregon e as cidades de São Francisco, Chicago, Nova Iorque, Filadélfia e Seattle também já editaram leis sobre temas semelhantes.

Entre 2020 e 2021, durante o período mais crítico da pandemia do novo coronavírus, Los Angeles (com 4 milhões de habitantes) se tornou a maior cidade dos EUA a aprovar uma medida legislativa prevendo o pagamento temporário de adicional de insalubridade (*hazard pay*), no valor de US\$ 5,00 por hora, a trabalhadores que exercessem

---

12. Sobre algumas particularidades relativas às leis e ao sistema trabalhista da Califórnia, v. o amplo relatório SEYFARTH SHAW. *Cal-peculiarities: how California employment law is different*, 2019. Disponível em: <https://www.seyfarth.com/images/content/7/1/v1/7137/2019-Cal-Peculiarities.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2020.

13. *New York City Administrative Code, Title 20: Consumer Affairs, Chapter 12: Fair Work Practices; e Rules of the City of New York, Title 6: Department of Consumer Affairs, Chapter 7: Office of Labor Policy and Standards.*

funções nas linhas de frente de supermercados e mercearias. Seattle, Montebello, Santa Monica e Long Beach foram algumas outras cidades da costa oeste que aprovaram medidas semelhantes. No caso de Montebello, a legislação local também exigia o pagamento de adicional de insalubridade a trabalhadores da linha de frente em redes de farmácias, como a CVS e o Wallgreens.

Em 2021, uma nova lei da cidade de Nova Iorque passou a proibir dispensas imotivadas (sem justa causa) para trabalhadores do setor de *fast food*, em contraste com o sistema de *employment at will* vigente na maioria dos estados norte-americanos.

Os órgãos e agências encarregados de promover o cumprimento das leis trabalhistas federais, estaduais e locais também editam atos administrativos com extensas regulamentações. A fim de oferecer uma simples noção da complexidade de algumas matérias, mencionamos as regulamentações do Departamento do Trabalho (*DOL Regulations*) relativas à aplicação do FLSA e do FMLA, leis federais que tratam, respectivamente, de patamares mínimos de trabalho (horas, salário, limitações de idade) e de licenças não remuneradas.<sup>14</sup> Deve-se lembrar, ainda, que a vasta maioria dos estados possui leis e regulamentações próprias sobre os mais diversos temas.

Todos esses sistemas, órgãos e normas trabalhistas emaranhados e sobrepostos em diferentes esferas de governo (União, estados e poderes locais) conduzem à natural conclusão de que a regência das relações de trabalho e o cumprimento das leis trabalhistas nos EUA não são tarefa simples e estão bem longe de possuir a “simplicidade” anunciada e celebrada pelo senso comum brasileiro, para quem “[é] preciso simplificar a relação entre empresas e colaboradores. Temos que aprender com quem deu certo.”<sup>15</sup>

---

14. Nesse sentido, veja-se: U. S. DEPARTMENT OF LABOR. Code of Federal Regulations (CFR), Title 29 – Labor, Chapter V – Wage and Hour Division, Department of Labor. Disponível em: [https://www.dol.gov/dol/cfr/Title\\_29/Chapter\\_V.htm](https://www.dol.gov/dol/cfr/Title_29/Chapter_V.htm). Acesso em: 9 fev. 2020. Sobre alguns temas de especial relevância, destacamos as seguintes partes das *Regulations*: Partes 531 (*Wage payments*), 553 (*Application of the Fair Labor Standards Act to Employees of State and Local Governments*), 778 (*Overtime Compensation*), 785 (*Hours Worked*), 791 (*Joint Employment Relationship Under Fair Labor Standards Act of 1938*) e 825 (*The Family and Medical Leave Act of 1993*).

15. Declarações do empresário brasileiro Luciano Hang, em publicação transcrita na parte inicial deste Capítulo.



### 2.3. ÓRGÃOS ESTATAIS ESPECIALIZADOS NA EXECUÇÃO DE LEIS TRABALHISTAS E NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS ADVINDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É correto afirmar que, diferentemente do Brasil, os EUA não contam com a Justiça do Trabalho estruturada como um ramo unificado, autônomo e independente dentro da estrutura de seu Poder Judiciário Federal. Isso não quer dizer, contudo, que os EUA não disponham de múltiplos órgãos e agências administrativas (tanto federais quanto estaduais) independentes e especializados não apenas em promover o cumprimento de leis trabalhistas, mas também na investigação e resolução de conflitos entre capital e trabalho (no âmbito individual e na esfera coletiva),<sup>16</sup> cujas competências incluem poderes tipicamente jurisdicionais, como a possibilidade de condenação ao pagamento de salários retroativos e indenizações trabalhistas, determinação de reintegração de trabalhadores, entre várias outras. A NLRB, por exemplo, se autodefine como um órgão quase judicial (*quasi-judicial body*).

É importante mais uma vez lembrar que, diferentemente do Brasil (onde a União detém competência exclusiva para legislar em direito do trabalho e direito processual civil e do trabalho, conforme art. 22, I, da CRFB), nos EUA os estados da federação possuem ampla competência legislativa residual, devendo apenas observar que o teor de suas leis não pode confrontar dispositivos constitucionais ou leis federais editadas dentro da competência legislativa atribuída ao Congresso Nacional pela Constituição (*preemption doctrine*). Os estados podem, assim, criar e estruturar suas próprias cortes estaduais, editar suas leis trabalhistas e processuais, bem como possuem autonomia para criar agências e órgãos destinados a dar execução às suas leis, inclusive no que se refere à resolução de conflitos advindos das relações de trabalho.<sup>17</sup>

Portanto, em análise comparativa com o modelo brasileiro, a principal diferença entre os sistemas reside justamente no fato de que as principais instituições norte-americanas responsáveis pela resolução de conflitos trabalhistas apresentam-se de forma múltipla e descentralizada,

16. Sobre as experiências precursoras das Cortes de Relações Industriais dos estados norte-americanos do Kansas e do Nebraska, cf. TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; SESTARI, Bruna Rosa. Greves e Justiça do Trabalho: a experiência da Corte de Relações Industriais do Kansas (1920-1925). *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 59, p. 151-174, jul./dez. 2021.

17. Sobre federalismo e divisão de competências legislativas, v. item 1.3 *supra*.