




SUMÁRIO

ABREVIATURAS E SIGLAS	35
INTRODUÇÃO	39

CAPÍTULO 1

O(S) SISTEMA(S) JURÍDICO(S) NORTE-AMERICANO(S) E O DIREITO DO TRABALHO 51

1.1. <i>Common law vs. Civil law</i>	51
1.2. Constituição, direitos sociais e <i>state action doctrine</i> : uma contextualização	53
1.3. Federalismo, competências legislativas e o “mito generalista”	59
1.4. O Direito do Trabalho no ensino jurídico	67
1.5. Escolha de juízes e organização judiciária	71
1.6. Jurisdição primária obrigatória de agências administrativas	78
1.7. A Suprema Corte em trabalho	80
1.8. Breves apontamentos históricos	89
1.8.1. Fim da escravidão e <i>injunctions</i> em repressão às atividades sindicais	89
1.8.2. Os <i>yellow dog contracts</i> e a Era Lochner (1897-1937)	91

- 1.8.3. O *New Deal*, a superação de *Lochner* e a “Revolução Constitucional” iniciada em 1937 96
- 1.8.4. O 1º de maio e o *Labor Day* nos EUA 101

CAPÍTULO 2

MITO DA JABUTICABA: “OS EUA NÃO TÊM CLT, JUSTIÇA DO TRABALHO OU MINISTÉRIO DO TRABALHO” 105

- 2.1. O “mito da jabuticaba” e a “América que deu certo” ... 105
- 2.2. As principais fontes do Direito do Trabalho nos EUA e o “mito da simplicidade” 109
- 2.3. Órgãos estatais especializados na execução de leis trabalhistas e na resolução de conflitos advindos das relações de trabalho 120
- 2.4. Agências especializadas na apuração e resolução de conflitos sobre atividades de engajamento coletivo, sindicalização e negociação coletiva 121
- 2.4.1. A *National Labor Relations Board (NLRB)* e sua Procuradoria Geral (*General Counsel*) 121
- 2.4.2. Outras agências especializadas na resolução de conflitos coletivos 128
- 2.5. Agências especializadas na apuração e resolução de conflitos sobre discriminação no emprego 128
- 2.5.1. A *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* 128
- 2.5.2. Agências administrativas estaduais de combate à discriminação 130
- 2.6. O Departamento do Trabalho (*Department of Labor – DOL*) 131
- 2.6.1. A Divisão de Salário e Horas (*Wage and Hour Division – WHD*) 134

2.6.2.	Administração de Saúde e Segurança Ocupacional (<i>Occupational Safety and Health Administration – OSHA</i>)	137
2.6.3.	Escritório de Padrões de Trabalho e Gestão (<i>Office of Labor-Management Standards – OLMS</i>)	139
2.6.4.	A Secretaria de Estatísticas Trabalhistas (<i>Bureau of Labor Statistics – BLS</i>)	140
2.7.	Instituições especializadas em indenizações por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (<i>workers’ compensation</i>)	140

CAPÍTULO 3

A MITOLOGIA QUE RONDA O SISTEMA SINDICAL NORTE-AMERICANO **143**

3.1.	Noções introdutórias e o mito dos poucos sindicatos ..	143
3.1.1.	Representação por unidade apropriada de negociação: muitos sindicatos, baixos índices de sindicalização	143
3.1.2.	Descentralidade e fragmentariedade do sistema	148
3.1.3.	Princípio majoritário e representação exclusiva da unidade	149
3.1.4.	Sindicalização: onde querer não é poder	150
3.1.5.	Cartões de apoio ao sindicato, reconhecimento voluntário, eleições de representação sindical e as campanhas de voto “sim” e “não”	153
3.2.	O <i>National Labor Relations Act (NLRA)</i> e os direitos de sua Seção 7	160
3.3.	Cobertura e abrangência do NLRA	163
3.4.	As práticas trabalhistas injustas (<i>unfair labor practices</i>) capituladas no NLRA	170

3.5. Comunicação entre os empregados, auto-organização e o mito do empregador plenipotenciário	173
3.6. Terceirização e dispensa em massa em ambiente sindicalizado	180
3.7. A reação dos empregadores à organização coletiva e às campanhas de organização sindical	181
3.8. <i>Union security</i> e financiamento sindical no setor privado americano	187
3.9. O movimento <i>right-to-work</i>	190
3.10. Brasil: fim da contribuição sindical obrigatória e a citação de <i>Janus v. AFSCME</i> no STF	193
3.10.1. O fim da contribuição sindical obrigatória no Brasil	193
3.10.2. <i>Janus</i> no STF: um amor incompreendido	196
3.11. Negociado vs. legislado e a irrenunciabilidade de determinados direitos	201
3.11.1. <i>Epic Systems</i> e as cláusulas compromissórias com renúncia ao direito de participação em <i>class actions</i>	204
3.12. Restrições ao direito de greve e a doutrina da substituição permanente	207
3.13. A tentativa de Reforma Sindical no projeto de lei do <i>Protecting the Right to Organize Act (Pro Act)</i> e a propositiva agenda trabalhista do Governo Biden	213

CAPÍTULO 4

OS MITOS DA LIBERDADE CONTRATUAL IRRESTRITA E DA ABSOLUTA AUSÊNCIA DE PROTEÇÃO

221

4.1. O mito da liberdade contratual irrestrita	221
4.2. <i>Employment at will</i> (“emprego sem compromisso”)	223
4.3. Salário mínimo por hora de trabalho, <i>fight for fifteen</i> e empregados que recebem gorjetas	226

4.4. Limitações da jornada de trabalho, horas extras com adicional e a proibição de compensação de jornada no setor privado	235
4.5. <i>Os liquidated damages</i> (danos líquidos)	238
4.6. Intervalos intrajornada	239
4.7. Períodos prévios e posteriores ao desempenho da atividade principal	241
4.8. Trabalho intermitente, leis sobre antecedência na divulgação de escalas e convocações (<i>scheduling laws</i>), intervalo interjornada e o movimento <i>fair workweek</i> ...	245
4.9. Vínculo de emprego e classificação equivocada de empregados (<i>misclassification of employees</i>)	247
4.9.1. Classificação equivocada de estagiários	253
4.9.2. Aferição do vínculo de emprego: ônus da prova e “Teste ABC”	256
4.9.3. As reviravoltas sobre o <i>status</i> da relação entre trabalhadores e plataformas digitais na Califórnia: caso <i>Dynamex</i> , Lei AB-5 e Proposição nº 22	258
4.10. A doutrina do <i>joint employment</i> e a responsabilidade solidária de empregadores diretos e indiretos, além dos sócios que exercem poder de controle sobre as atividades dos empregados	265
4.11. Discriminação no emprego	270
4.11.1. Discriminação por gênero, isonomia e equiparação salarial: o caso <i>Lilly Ledbetter</i> e o <i>Lilly Ledbetter Fair Pay Act</i>	275
4.11.2. O caso <i>Griggs v. Duke Power Co.</i> e a teoria do impacto desproporcional	278
4.11.3. Religião e trabalho: os casos <i>EEOC v. Abercrombie & Fitch</i> , <i>Groff v. DeJoy</i> e <i>303 Creative LLC v. Elenis</i>	279

4.11.4. Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero	283
4.11.5. Assédio sexual	284
4.12. Seguro-desemprego	287
4.13. Licenças e afastamentos ao trabalho	293
4.13.1. O caráter minimalista do <i>Family and Medical Leave Act (FMLA)</i>	294
4.13.2. Leis estaduais e locais sobre licenças médicas e familiares remuneradas	296
4.14. Direito emergencial do trabalho em tempos de pandemia	297
4.14.1. O <i>Families First Coronavirus Response Act (FF-CRA)</i> e o direito a licenças remuneradas por motivo de saúde com vigência temporária	298
4.14.2. <i>CARES Act</i> , auxílios econômicos emergenciais (cheques de estímulo) e os incrementos e prorrogações ao programa de seguro-desemprego ...	300
4.14.3. A decisão da Suprema Corte no caso <i>NFIB v. OSHA</i>	304
4.15. Indenizações por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (<i>workers' compensation</i>)	307

CAPÍTULO 5

O “MITO DOS 98%” DAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS DO MUNDO E A LITIGÂNCIA TRABALHISTA NOS EUA 311

5.1. Brasil: “litigiosidade excessiva” e o “mito dos 98%”	311
5.2. Os canais de acesso à Justiça em matéria trabalhista nos EUA e a impossibilidade de obtenção de dados estatísticos consolidados	319
5.3. Estatísticas, por amostragem, quanto à litigiosidade trabalhista perante algumas instituições estatais	323
5.3.1. Sistemas de Justiça administrativa	323

5.3.1.1.	Litigância administrativa envolvendo <i>wage theft</i>	324
5.3.1.2.	Litigância administrativa sobre discriminação no emprego (<i>EEOC</i> e agências estaduais)	327
5.3.1.3.	Litigância administrativa na <i>NLRB</i> e agências congêneres	329
5.3.1.4.	Litigância administrativa em outras matérias	329
5.3.2.	Ações nas cortes federais e estaduais	330
5.4.	Litigância coletiva e <i>class actions</i> em matéria trabalhista	334
5.5.	Honorários de advogado em perspectiva comparada ...	341

CONCLUSÕES 347

(i)	O Direito do Trabalho intrinsecamente relacionado ao modo de produção capitalista	347
(ii)	Federalismo em vias opostas e superação dos mitos “generalista” e da “simplicidade”	348
(iii)	Canal unificado vs. canais descentralizados e fragmentados de acesso à justiça	351
(iv)	A necessária desmistificação do complexo e problemático sistema sindical americano	353
(v)	<i>Janus</i> no STF: a citação de um precedente estrangeiro como elemento propagador de mitos e desinformação	357
(vi)	Pontos em que o Direito do Trabalho revela sua força e seu protagonismo nos EUA	359
(vii)	Uma pandemia que atinge e escancara justamente os pontos mais fracos e “flexíveis” do sistema, e a necessária superação do mito “é melhor ter empregos do que direitos”	363

(viii)	O uso de <i>class waivers</i> como fator de impedimento de acesso à justiça	365
(ix)	Uma nova <i>Era Lochner</i> em meio à expansão do Direito Individual do Trabalho nas esferas estadual e local	367
(x)	Os EUA como exemplo de que direitos trabalhistas não impedem crescimento econômico-social	371
(xi)	A necessária filtragem	374
REFERÊNCIAS		377