



SUMÁRIO

ABREVIATURAS E SIGLAS	37
INTRODUÇÃO	41

CAPÍTULO 1

O(S) SISTEMA(S) JURÍDICO(S) NORTE-AMERICANO(S) E O DIREITO DO TRABALHO	55
1.1. <i>Common law vs. civil law</i>	55
1.2. Constituição, direitos sociais e <i>state action doctrine</i> : uma contextualização	57
1.3. Federalismo, competências legislativas e o “mito generalista”	63
1.4. O Direito do Trabalho no ensino jurídico	71
1.5. Escolha de juízes e organização judiciária	75
1.6. Jurisdição primária obrigatória de agências administrativas	82
1.7. A Suprema Corte em trabalho	84
1.8. Breves apontamentos históricos	93

1.8.1.	Fim da escravidão, legislação antitruste e <i>injunctions</i> em repressão às atividades sindicais	93
1.8.2.	Os <i>yellow dog contracts</i> e a <i>Era Lochner</i> (1897-1937)	96
1.8.3.	O <i>New Deal</i> , a superação de <i>Lochner</i> e a “Revolução Constitucional” iniciada em 1937	102
1.8.4.	O 1º de maio e o <i>Labor Day</i> nos EUA	109

CAPÍTULO 2

MITO DA JABUTICABA: “OS EUA NÃO TÊM CLT, JUSTIÇA DO TRABALHO OU MINISTÉRIO DO TRABALHO” 113

2.1.	O “mito da jabuticaba” e a “América que deu certo” ...	113
2.2.	As principais fontes do Direito do Trabalho nos EUA e o “mito da simplicidade”	117
2.3.	Órgãos estatais especializados na execução de leis trabalhistas e na resolução de conflitos advindos das relações de trabalho	128
2.4.	Agências especializadas na apuração e resolução de conflitos sobre atividades de engajamento coletivo, sindicalização e negociação coletiva	129
2.4.1.	A <i>National Labor Relations Board (NLRB)</i> e sua Procuradoria Geral (<i>General Counsel</i>)	129
2.4.2.	Outras agências especializadas na resolução de conflitos coletivos	141
2.5.	Agências especializadas na apuração e resolução de conflitos sobre discriminação no emprego	141
2.5.1.	A <i>Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)</i>	141
2.5.2.	Agências administrativas estaduais de combate à discriminação	143
2.6.	O Departamento do Trabalho (<i>Department of Labor – DOL</i>)	144

2.6.1.	A Divisão de Salário e Horas (<i>Wage and Hour Division – WHD</i>)	147
2.6.2.	Administração de Saúde e Segurança Ocupacional (<i>Occupational Safety and Health Administration – OSHA</i>)	150
2.6.3.	Escritório de Padrões de Trabalho e Gestão (<i>Office of Labor-Management Standards – OLMS</i>)	152
2.6.4.	A Secretaria de Estatísticas Trabalhistas (<i>Bureau of Labor Statistics – BLS</i>)	153
2.7.	Instituições especializadas em indenizações por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (<i>workers’ compensation</i>)	153

CAPÍTULO 3

A MITOLOGIA QUE RONDA O SISTEMA SINDICAL NORTE-AMERICANO 157

3.1.	Noções introdutórias e o mito dos poucos sindicatos ..	157
3.1.1.	Representação por unidade apropriada de negociação: muitos sindicatos, baixos índices de sindicalização	157
3.1.2.	Descentralidade e fragmentariedade do sistema	162
3.1.3.	Princípio majoritário e representação exclusiva da unidade	163
3.1.4.	Sindicalização: onde querer não é poder	164
3.1.5.	Cartões de apoio ao sindicato, reconhecimento voluntário, eleições de representação sindical e as campanhas de voto “sim” e “não”	167
3.2.	O <i>National Labor Relations Act (NLRA)</i> e os direitos de sua Seção 7	174
3.3.	Cobertura e abrangência do NLRA	177

3.4. As práticas trabalhistas injustas (<i>unfair labor practices</i>) capituladas no NLRA	185
3.5. Comunicação entre os empregados, auto-organização e o mito do empregador plenipotenciário	187
3.6. Terceirização e dispensa em massa em ambiente sindicalizado	194
3.7. A reação dos empregadores à organização coletiva e às campanhas de organização sindical	195
3.7.1 Liberdade de manifestação de empregados, empregadores e organizadores sindicais	201
3.8. <i>Union security</i> e financiamento sindical no setor privado americano	206
3.9. O movimento <i>right-to-work</i>	209
3.10. Brasil: fim da contribuição sindical obrigatória e a citação de <i>Janus v. AFSCME</i> no STF	213
3.10.1. O fim da contribuição sindical obrigatória no Brasil	213
3.10.2. <i>Janus</i> no STF: um amor incompreendido	215
3.11. Negociado vs. legislado e a irrenunciabilidade de determinados direitos	220
3.11.1. <i>Epic Systems</i> e as cláusulas compromissórias com renúncia ao direito de participação em <i>class actions</i>	224
3.12. Restrições ao direito de greve e a doutrina da substituição permanente	227
3.13. A tentativa de Reforma Sindical no projeto de lei do <i>Protecting the Right to Organize Act (PRO Act)</i> e a dificultosa agenda trabalhista do Partido Democrata	233

CAPÍTULO 4

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

241

4.1. O mito da liberdade contratual irrestrita	241
--	-----

4.2.	<i>Employment at will</i> (“emprego sem compromisso”)	243
4.3.	Salário mínimo por hora de trabalho, <i>fight for fifteen</i> e empregados que recebem gorjetas	246
4.4.	Limitações da jornada de trabalho, horas extras com adicional e a proibição de compensação de jornada no setor privado	256
4.5.	Os <i>liquidated damages</i> (danos líquidos)	259
4.6.	Intervalos intrajornada	261
4.7.	Períodos prévios e posteriores ao desempenho da atividade principal	262
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> ...	266
4.9.	Vínculo de emprego e classificação equivocada de empregados (<i>misclassification of employees</i>)	268
4.9.1.	Classificação equivocada de estagiários	275
4.9.2.	Aferição do vínculo de emprego: ônus da prova e “Teste ABC”	278
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	280
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	287
4.11.	Discriminação no emprego	294
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>	299
4.11.2.	O caso <i>Griggs v. Duke Power Co.</i> e a teoria do impacto desproporcional	301

4.11.3. Religião e trabalho	302
4.11.4. Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero	308
4.11.5. Assédio sexual	309
4.11.6. Discriminação reversa	312
4.12. Seguro-desemprego	313
4.13. Licenças e afastamentos ao trabalho	319
4.13.1. O caráter minimalista do <i>Family and Medical Leave Act (FMLA)</i>	320
4.13.2. Leis estaduais e locais sobre licenças médicas e familiares remuneradas	322
4.14. Direito emergencial do trabalho em tempos de pandemia	323
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	324
4.14.2. <i>CARES Act</i> , auxílios econômicos emergenciais (cheques de estímulo) e os incrementos e prorrogações ao programa de seguro-desemprego ..	326
4.14.3. A decisão da Suprema Corte no caso <i>NFIB v. OSHA</i>	331
4.15. Indenizações por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (<i>workers' compensation</i>)	333

CAPÍTULO 5

O “MITO DOS 98%” DAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS DO MUNDO E A LITIGÂNCIA TRABALHISTA NOS EUA 337

5.1. Brasil: “litigiosidade excessiva” e o “mito dos 98%”	337
5.2. Os canais de acesso à Justiça em matéria trabalhista nos EUA e a impossibilidade de obtenção de dados estatísticos consolidados	345

5.3. Estatísticas, por amostragem, quanto à litigiosidade trabalhista perante algumas instituições estatais	349
5.3.1. Sistemas de Justiça administrativa	349
5.3.1.1. Litigância administrativa envolvendo <i>wage theft</i>	350
5.3.1.2. Litigância administrativa sobre discriminação no emprego (<i>EEOC</i> e agências estaduais)	353
5.3.1.3. Litigância administrativa na <i>NLRB</i> e agências congêneres	355
5.3.1.4. Litigância administrativa em outras matérias	355
5.3.2. Ações nas cortes federais e estaduais	356
5.4. Litigância coletiva e <i>class actions</i> em matéria trabalhista	360
5.5. Honorários de advogado em perspectiva comparada ...	367

CONCLUSÕES 373

(i) O Direito do Trabalho intrinsecamente relacionado ao modo de produção capitalista	373
(ii) Federalismo em vias opostas e superação dos mitos “generalista” e da “simplicidade”	374
(iii) Canal unificado vs. canais descentralizados e fragmentados de acesso à justiça	377
(iv) A necessária desmistificação do complexo e problemático sistema sindical americano	379
(v) <i>Janus</i> no STF: a citação de um precedente estrangeiro como elemento propagador de mitos e desinformação	383
(vi) Pontos em que o Direito do Trabalho revela sua força e seu protagonismo nos EUA	384

(vii)	Uma pandemia que escancarou justamente os pontos mais fracos e “flexíveis” do sistema, e a necessária superação do mito “é melhor ter empregos do que direitos” .	389
(viii)	O uso de <i>class waivers</i> como fator de impedimento de acesso à justiça	392
(ix)	Uma nova <i>Era Lochner</i> em meio à expansão do Direito Individual do Trabalho nas esferas estadual e local	394
(x)	Os EUA como exemplo de que direitos trabalhistas não impedem crescimento econômico-social	398
(xi)	A necessária filtragem	400
BIBLIOGRAFIA		403