



<https://doi.org/10.20396/rbest.v7i00.21019>

RESENHA

Desconstruindo o discurso sobre o modelo norte-americano de desregulação do trabalho

Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni^(a)

Obra resenhada

Fernandes, João Renda Leal (2024). *O mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?* (3a. ed. revista, atualizada e ampliada). Salvador: Editora Juspodivm.
ISBN: 978-65-5680-157-5.
JEL: J83, K31.

(a) Faculdade de Campinas (FACAMP), Brasil.
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2084-1088>
E-mail: thaissa.rocha@gmail.com



Desconstruindo o discurso sobre o modelo norte-americano de desregulação do trabalho

Resumo

No livro *O mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?* João Renda L. Fernandes demonstra que os EUA não são “um paraíso de desregulamentação das relações de trabalho”, onde supostamente inexistem mecanismos estatais especializados na efetivação da legislação e na resolução de conflitos trabalhistas. Os EUA possuem um modelo descentralizado e flexível, mas tanto as leis como a jurisprudência protegem os trabalhadores, embora de formas distintas do sistema jurídico brasileiro. Em especial, o autor ressalta a importância da Justiça do Trabalho, frequentemente atacada por defensores da livre negociação, esclarece que cada país tem seu próprio arranjo jurídico-institucional para garantir a efetividade das leis vigentes e destaca que a regulação pública do trabalho não é um entrave ao crescimento econômico.

Palavras-chave: Regulação do trabalho; Legislação trabalhista; Sistema jurídico – Estados Unidos.

Deconstructing the discourse on the American model of labor deregulation

Abstract

In the book *O mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?* (The US myth: A country without labor rights?), João Renda L. Fernandes demonstrates that the US is not “a paradise of labor relations deregulation”, where there are supposedly no specialized state mechanisms for enforcing legislation and resolving labor disputes. The US has a decentralized and flexible model, but both laws and case law protect workers, albeit in ways that differ from the Brazilian legal system. In particular, the author emphasizes the importance of labor courts, which are often attacked by advocates of free negotiation, clarifies that each country has its own legal and institutional arrangements to ensure the effectiveness of existing laws, and highlights that public regulation of labor is not an obstacle to economic growth.

Keywords: Labor regulation; Labor legislation; Legal system – United States.

Desmontando el discurso sobre el modelo estadounidense de desregulación laboral

Resumen

En el libro *O mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?* João Renda L. Fernandes demuestra que EE. UU. no es “un paraíso de desregulación de las relaciones laborales”, donde supuestamente no existen mecanismos estatales especializados en la aplicación de la legislación y la resolución de conflictos laborales. Los EE. UU. tienen un modelo descentralizado y flexible, pero tanto las leyes como la jurisprudencia protegen a los trabajadores, aunque de formas distintas al sistema jurídico brasileño. En particular, el autor destaca la importancia de la Justicia Laboral, a menudo atacada por los defensores de la libre negociación, aclara que cada país tiene su propio arreglo jurídico-institucional para garantizar la eficacia de las leyes vigentes y destaca que la regulación pública del trabajo no es un obstáculo para el crecimiento económico.

Palabras clave: Regulación del trabajo; Legislación laboral; Sistema jurídico – Estados Unidos.

Déconstruire le discours sur le modèle américain de déréglementation du travail

Résumé

Dans son livre *O mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?* (Le mythe américain: un pays sans droits du travail?) João Renda L. Fernandes démontre que les États-Unis ne sont pas “un paradis de déréglementation des relations de travail”, où il n'existerait soi-disant aucun mécanisme étatique spécialisé dans l'application de la législation et la résolution des conflits du travail. Les États-Unis ont un modèle décentralisé et flexible, mais tant les lois que la jurisprudence protègent les travailleurs, bien que de manière différente du système juridique brésilien. L'auteur souligne en particulier l'importance de la justice du travail, souvent attaquée par les défenseurs de la libre négociation, et précise que chaque pays dispose de son propre dispositif juridique et institutionnel pour garantir l'efficacité des lois en vigueur, mettant en avant le fait que la réglementation publique du travail ne constitue pas un obstacle à la croissance économique.

Mots-clés: Réglementation du travail; Législation du travail; Système juridique – États-Unis.

Introdução

João Renda Leal Fernandes é mestre em Direito do Trabalho e doutor em Direito Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). E é Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT-1).

A primeira edição de *O mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?* foi publicada em 2020, resultado da dissertação de mestrado do autor, orientada pelo Prof. Ivan Simões Garcia e coorientada pelo Prof. Bruno Freire e Silva. A edição mais recente do livro, publicada em 2024, foi revisada, atualizada e ampliada.

Em 2019, João Renda foi aceito na Harvard Law School como pesquisador visitante. Essa experiência foi essencial para a redação de sua dissertação de mestrado, defendida em 2020. Desde então, o autor se tornou conhecido por sua capacidade de desconstruir uma narrativa falsa, mas há muito tempo arraigada em nosso país.

A questão central do livro se refere a um debate recorrente no Brasil, principalmente no meio jurídico, mas também entre economistas, sociólogos e cientistas políticos. Desde os anos 1990, era comum ouvir formadores de opinião afirmarem que os EUA não possuíam uma legislação trabalhista e que o direito do trabalho apenas atrapalhava a livre negociação entre a empresa e seus empregados. Em 2017, durante o debate enviesado a respeito da reforma trabalhista encaminhada pelo governo Temer, esse argumento foi recuperado para justificar a flexibilização de direitos trabalhistas, vistos como prejudiciais ao crescimento econômico.

O livro cita vários discursos que convergem para a sustentação do “mito EUA”. Por exemplo, em 2017, em meio à discussão sobre a reforma trabalhista no Congresso Nacional, o sociólogo José Pastore voltou a repetir um argumento frequentemente usado: o Brasil permanecia como “campeão de ações trabalhistas” (Pastore, 2017, 19 junho). Tal argumento foi rebatido enfaticamente por operadores do Direito. O livro cita, em especial, as críticas de dois procuradores do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro: Cássio Casagrande e Rodrigo Carelli. Eles explicam que tal opinião não passa de uma “falácia” (Casagrande, 2018) e que os ataques contra a Justiça do Trabalho, vista por expoentes do neoliberalismo no Brasil como uma “jabuticaba”, distorcem os diagnósticos sobre o funcionamento dessa instituição e ocultam o fato de que os direitos trabalhistas são protegidos pelo sistema judiciário em todos os países desenvolvidos (Carelli, 2018a, 2018b).

Com o propósito de refutar as opiniões equivocadas sobre a necessidade urgente de modernizar os instrumentos de regulação pública do trabalho tendo como referência o “modelo norte-americano”, João Renda Leal Fernandes demonstra que os EUA não são, como dizem, “um paraíso de desregulamentação das relações de trabalho”, onde supostamente

inexistem mecanismos estatais especializados na efetivação da legislação e na resolução de conflitos trabalhistas. De fato, os EUA possuem um modelo descentralizado e mais flexível, mas tanto as leis como a jurisprudência protegem os trabalhadores, embora de formas distintas do sistema jurídico brasileiro. Em especial, o autor habilmente afirma a importância da Justiça do Trabalho, frequentemente atacada por defensores da livre negociação, ainda que cada país tenha seu próprio arranjo jurídico-institucional para garantir a efetividade das leis vigentes.

Evidentemente, esse rico debate – reproduzido muito resumidamente a seguir – não reflete apenas posições ideológicas divergentes. Há um abrangente conjunto de interesses econômicos que podem ser lidos nas entrelinhas da narrativa em favor da flexibilização dos direitos do trabalho no país. Da mesma forma, tal debate é permeado por um amplo conjunto de interesses difusos oriundos de diversos segmentos da classe trabalhadora, que motivam a defesa das conquistas inscritas na Constituição Federal de 1988.

1. Os mitos e sua desconstrução

O livro está organizado em cinco capítulos, além da introdução e das conclusões. A argumentação descreve a complexidade do tema estudado e, ao mesmo tempo, estabelece comparações com a realidade brasileira, esclarecendo o(a) leitor(a) sobre diversas facetas do debate proposto.

O capítulo 1 – *O(s) sistema(s) jurídico(s) norte-americano(s) e o direito do trabalho* – descreve as características institucionais do sistema jurídico nos EUA, com ênfase no modo como o federalismo define competências legislativas. Em razão da autonomia na definição de um amplo leque de leis, há muitas diferenças entre os estados no que se refere ao direito do trabalho, ou seja, seria equivocado falar em um sistema jurídico unificado. Além disso, o autor explica a jurisdição de órgãos e agências administrativas para aplicar as leis e solucionar conflitos de interesses, e ressalta a importância da Suprema Corte para resguardar a ordem jurídica e interpretar como a Constituição Federal (e as leis federais) deve ser aplicada no campo do direito do trabalho.

O capítulo 2 – *Mito da jabuticaba: "Os EUA não têm CLT, Justiça do Trabalho ou Ministério do Trabalho"* – evidencia as distorções recorrentes nas narrativas que predominam no debate nacional sobre o tema. A desconstrução do mito começa pela explicação de que os EUA possuem um sistema jurídico com características próprias, desmistificando a ideia de que se trata de um sistema jurídico bastante simples; ao contrário, o arcabouço legal é complexo, combinando leis federais com 50 legislações estaduais. Ademais, embora não exista um ramo

específico da Justiça destinado exclusivamente aos direitos do trabalho, ao longo do século XX foram criadas diversas agências especializadas na apuração e resolução de conflitos, assim como órgãos estatais destinados a garantir a execução de leis trabalhistas e a resolver litígios nesse terreno.

O capítulo 3 – *A mitologia que ronda o sistema sindical norte-americano* – explica a estruturação do direito coletivo do trabalho no setor privado e as formas de atuação dos sindicatos nos EUA. Após esclarecer as estratégias adotadas pelo movimento sindical norte-americano para conquistar ou defender direitos, o autor coloca em discussão a recorrente disputa no Brasil, no próprio Supremo Tribunal Federal (STF), a respeito da prevalência ou não de normas negociadas em relação às normas legisladas. Ele esclarece que, mesmo nos EUA, os direitos individuais garantidos pela legislação federal são irrenunciáveis.

O capítulo 4 – *Os mitos da liberdade contratual irrestrita e da absoluta ausência de proteção* – desmitifica a ideia de que, nos EUA, a legislação é totalmente flexível e que os trabalhadores não dispõem de proteções específicas. Tanto na legislação federal como nas leis estaduais existem normas que não podem ser flexibilizadas. Por exemplo, para a definição do salário mínimo por hora, assim como para assegurar o pagamento de horas extras trabalhadas (50% acima da hora regular) e para proporcionar condições mínimas de segurança no trabalho. A legislação também protege contra as principais formas de discriminação sofridas no trabalho. É verdade que, no sistema norte-americano, prevalecem os termos definidos no contrato de trabalho individual, e que, na maioria dos estados, tanto o empregador como o empregado possuem liberdade para romper o contrato de trabalho se assim desejarem (uma regra chamada “*employment at-will*”). Mas, quando o ambiente de trabalho é sindicalizado, geralmente o acordo coletivo entre sindicato e empregador estipula cláusulas vetando a despedida sem justa causa ou prevendo indenização para quem for dispensado de forma imotivada. E uma lei federal obriga empresas com mais de 100 empregados a conceder uma notificação (aviso-prévio) com 60 dias de antecedência em caso de dispensa em massa.

O capítulo 5 – *O mito dos 98% das reclamações trabalhistas do mundo e a litigância trabalhista nos EUA* – refuta a ideia, recorrentemente divulgada, de que no Brasil a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho são responsáveis por uma litigiosidade excessiva, enquanto nos EUA há um número bem menor de reclamações trabalhistas no meio judiciário. Na verdade, os canais de acesso à justiça em matéria trabalhista nos EUA são descentralizados e pulverizados, o que impede a obtenção de estatísticas consolidadas, mas há muitas evidências de que o número de reclamações trabalhistas também é bastante elevado naquele país. É falsa, portanto, a suposição de que a transição para um modelo mais flexível e com prevalência do negociado sobre o legislado poderia resultar em um baixo nível de litigiosidade.

2. Contribuições a ressaltar

O livro *O mito EUA* é, portanto, uma leitura obrigatória para operadores do Direito do Trabalho no Brasil e para pesquisadores(as) interessados no tema. A seguir, é oportuno frisar algumas de suas principais contribuições para o debate nacional.

A primeira constatação é que devem ser evitadas as generalizações sobre “o Direito do Trabalho nos EUA”, uma vez que os trabalhadores norte-americanos estão submetidos a distintas leis e jurisprudências, de acordo com o estado onde trabalha e conforme os acordos coletivos aos quais podem estar vinculados. Ou seja, quando se fala em um “modelo flexível” de regulação pública do trabalho, é preciso tomar cuidado para não confundir as diretrizes do modelo abstrato com a realidade histórica do sistema jurídico vigente naquele país.

Apesar de seu viés eminentemente contratualista e da força conferida às ideias de liberdade contratual e autonomia da vontade, não há no Direito do Trabalho norte-americano – pelo menos em âmbito federal – posituação ou consagração do chamado “princípio da prevalência do negociado sobre o legislado”. O que existe, conforme João Renda L. Fernandes esclarece, são precedentes judiciais e dispositivos legais expressos, que reconhecem ou refutam a possibilidade de renunciar a determinados direitos assegurados por lei.

Diferente do que se costuma dizer no Brasil, a alegada “flexibilidade” das normas e a importância atribuída à liberdade contratual nos EUA não deveriam ser consideradas “vantagens”. Ao contrário, para o autor, a ausência de uma regulamentação mais abrangente ou a fragmentação das normas vigentes constituem um aspecto que denota um atraso dos EUA em relação a países da União Europeia (e a outras nações desenvolvidas).

Ademais, os direitos trabalhistas não são um entrave ao crescimento econômico. Nos EUA, conforme esclarece o autor, muitos estados com legislação mais protetiva aos trabalhadores se destacam na comparação com outros entes da federação. A Califórnia, por exemplo, tem uma legislação trabalhista abrangente e minuciosa. Washington, New Jersey, Massachusetts e New York também possuem legislações mais protetivas e se destacam por sua pujança econômica e por índices de desenvolvimento social elevados. Por outro lado, Carolina do Sul, Alabama e Mississippi – estados com baixo grau de proteção – costumam atrair indústrias e empresas em busca de mão de obra barata e ambientes livres de sindicatos, mas estão entre os estados com menores níveis de PIB per capita e IDH nos EUA. Portanto, a ideia de que leis mais “flexíveis” são necessárias para promover o desenvolvimento econômico e gerar bons empregos não passa de outro mito sem embasamento.

Também convém mencionar que, ao final, o livro apresenta um glossário de termos jurídico-trabalhistas utilizados nos EUA, o qual pode ser bastante útil para leitores(as) que se debruçam sobre textos redigidos em inglês.

3. Atualidade do debate

O estudo de João Renda Leal Fernandes foi desenvolvido em uma conjuntura muito particular. Em setembro de 2019, o Ministério da Economia (sob a liderança de Paulo Guedes) criou o Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET) com o objetivo de avaliar os problemas do mercado de trabalho brasileiro que requerem modernização institucional, propor emendas constitucionais, sugerir novas mudanças no ordenamento legal para completar o processo de modernização iniciado com a reforma trabalhista de 2017 e reformular as políticas públicas no campo da proteção aos trabalhadores. O GAET foi composto por ministros, desembargadores e juízes da Justiça do Trabalho, procuradores, economistas, consultores, advogados trabalhistas. Foram instituídas quatro frentes de estudos temáticos: 1) Economia do trabalho; 2) Direito do trabalho e segurança jurídica; 3) Trabalho e previdência; e 4) Liberdade sindical.

Em novembro de 2021, o GAET divulgou um relatório contendo o conjunto completo dos diagnósticos e das propostas apresentadas nessas quatro frentes. O Grupo de Estudo Temático de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica foi coordenado pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Ives Gandra Martins Filho. O objetivo desse subgrupo foi elaborar propostas baseadas em três diretrizes: a) simplificação e desburocratização de normas legais; b) segurança jurídica; c) redução da judicialização (GAET, 2021, nov.). Foram estabelecidas como prioridades a simplificação, a racionalização e a desburocratização das relações laborais e da forma de solução dos conflitos trabalhistas, assegurando maior segurança jurídica para todos os atores sociais. Percebe-se a clara influência, implícita, do sistema jurídico aplicado às relações do trabalho nos Estados Unidos como referência principal para justificar a adoção de um modelo de “modernização” baseado em “flexibilização” e “livre negociação”.

Uma das questões mais polêmicas contidas no relatório do GAET (2021, nov.) foi a proposta de extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, entendido como uma particularidade brasileira. De acordo com o documento, a Justiça do Trabalho, por meio de seus magistrados e órgãos judicantes concretos (que possuem experiência na composição de conflitos coletivos), deve ser uma alternativa quando a negociação coletiva resulta frustrada, assumindo o papel de arbitragem coletiva pública, desde que eleita pelas partes em dissídio. Ou seja, a proposta era acabar com a prerrogativa constitucional que permite aos juízes do trabalho criar, modificar ou estender normas para uma categoria inteira de trabalhadores (e seus empregadores), quando as negociações coletivas falham, respeitando limites legais e constitucionais. Evidentemente, ficaria enfraquecida a regulação pública do trabalho no país.

Portanto, o debate sobre a substância e o alcance dos direitos do trabalho, as formas e instrumentos legais utilizados para dar efetividade a tais direitos, o papel da Justiça do Trabalho e a necessidade de reformular as políticas públicas de proteção ao trabalho foi

renovado e aprofundado após a publicação do livro de João Renda Leal Fernandes, em 2020, tornando oportuna uma nova edição (atualizada e ampliada) em 2024.

Evidentemente, a conjuntura política foi profundamente alterada a partir de 2023, com o governo Lula. Mas a contribuição do livro *O mito EUA* permanece muito relevante diante dos desdobramentos recentes do debate nacional sobre o tema.

Em agosto de 2025, o ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Gilmar Mendes voltou a defender a flexibilização das relações de trabalho e criticou o apego a modelos que, segundo ele, já não correspondem à realidade econômica. Ele afirmou que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) se transformou em uma “vaca sagrada” e que a Justiça do Trabalho insiste em preservar vínculos formais que perderam espaço no mercado. Para o decano do STF, a resistência da Justiça do Trabalho em aceitar novas formas de contrato – como é o caso de trabalhadores contratados como “pessoa jurídica”, mas estão a serviço de uma única empresa – é prejudicial para a economia nacional e para os próprios trabalhadores. O ministro criticou as decisões judiciais que reconhecem vínculo empregatício em situação de “pejotização” fraudulenta (Anamatra, 2025, 29 ago.): “A insistência em manter modelos ultrapassados de regulação de trabalho gera insegurança jurídica, mina a livre iniciativa e contamina o ambiente econômico em prejuízo do próprio valor social do trabalho que, em tese, se busca proteger.” Diante do crescimento no número de pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego, o STF deverá definir se cabe à Justiça do Trabalho ou à Justiça comum julgar esse tipo de relação contratual, esclarecer em quais circunstâncias a contratação como trabalhador autônomo (PJ) é válida e indicar como pode ser provada eventual fraude.

O livro de João Renda Leal Fernandes ajuda a elucidar essa discussão. No capítulo 4 há uma seção dedicada ao “vínculo de emprego e classificação equivocada de empregados”. No caso dos EUA, a identificação de quais trabalhadores podem ser enquadrados no conceito de “employee” ou de “independent contractors” é mais complicada, uma vez que não há uniformização entre as leis federais e estaduais, ou entre leis trabalhistas e leis tributárias. Assim, também naquele país ocorrem litigâncias em razão da inclusão ou exclusão de uma rede de proteção social (por exemplo, seguro-desemprego ou benefício previdenciário), ou em razão da garantia de salário mínimo e de recebimento de horas extras com adicional. Segundo o autor, o tratamento equivocado de trabalhadores como autônomos, fraudando a relação de emprego, também tem sido uma das principais causas de violação de leis federais e estaduais sobre remuneração e jornada de trabalho nos EUA. A “*misclassification of employees*” é entendida pela legislação como um tipo de “*wage theft*” (ou seja, “roubo de salário”).

Em suma, o discurso de que a regulação pública do trabalho se tornou anacrônica e é um entrave ao crescimento econômico do país continua bastante influente. E é essencial demonstrar que os argumentos evocados em tal discurso não têm fundamento.

Referências

Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) (2025, 29 de agosto). Gilmar Mendes faz declaração favorável à pejetização e indica julgamento ainda neste ano. <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/36056-gilmar-mendes-faz-declaracao-favoravel-a-pejetizacao-e-indica-julgamento-ainda-neste-ano>

Carelli, R. (2018a). Os cinco mitos da Justiça do Trabalho. In C. Casagrande, & R. Carelli, *Reforma trabalhista: reflexões críticas* (pp. 9-12). Lumen Juris.

Carelli, R. (2018b). O mito da jabuticaba: a Justiça do Trabalho no mundo. In C. Casagrande, & R. Carelli, *Reforma trabalhista: reflexões críticas* (pp. 95-98). Lumen Juris.

Casagrande, C. (2018). Brasil, "campeão de ações trabalhistas": como se constrói uma falácia. In C. Casagrande & R. Carelli, *Reforma trabalhista: reflexões críticas* (pp. 57-70). Lumen Juris.

Fernandes, J. R. L. (2024). *O mito EUA: Um país sem direitos trabalhistas?* (3a. ed.). Editora Juspodivm.

Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET) (2021, novembro). *Relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos*. Ministério do Trabalho e Previdência, Secretaria de Trabalho. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2021/arquivos/nota-de-apresentacao-dos-relatorios-final.pdf>

Pastore, J. (2017, 19 de junho). Brasil: campeão de ações trabalhistas. *Correio Braziliense*. https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_389.htm

9

Recebido em 13 de outubro de 2025.

Revisado em 28 de novembro de 2025.

Aprovado em 11 de dezembro de 2025.