

## UM EXTRATO DO DIREITO TRABALHISTA NORTE-AMERICANO (pesquisa *in loco* — jan./96)

FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER (\*)

Diretrizes genéricas acerca do trabalho são estabelecidas por lei, deixando a particularização das relações trabalhistas ao âmbito da negociação coletiva e do contrato individual.

Assim, é negociada a política de contratação, promoção, transferência e terminação do emprego, além de condições como salário e horas de trabalho. A importância do sindicalismo norte-americano é imensa, valendo dizer que os salários são melhores quando acordados pelo representante da categoria, a quem, também, cabe zelar pela observância das normas coletivas, o que inclui o ajuizamento de ações. Dada sua relevância, a oposição dos empregadores aos sindicatos e à sindicalização ainda é grande hodiernamente.

As principais leis do trabalho são a *National Labor Relations Act* de 1935 (a Lei Wagner) e a *Labor Management Relations Act* de 1947 (Lei Taft-Hartley).

A primeira, protege a atividade coletiva dos trabalhadores, cria uma agência administrativa para cuidar do cumprimento de seus preceitos, inclusive eleições sindicais, e reputa prática desleal de empregadores qualquer ato contrário ao tutelado pela lei.

Há outras normas legais, como a que proíbe a discriminação na contratação e promoção por motivo de raça, credo, sexo, idade, nacionalidade e incapacidade (*handicap*).

Digna de nota, a Lei dos Padrões Justos do Trabalho (1938), que cria o salário mínimo e o adicional de 50% sobre o salário normal pelo labor excedente a 40 horas semanais (prática não usual nos EUA) e a Lei de Segurança e Saúde do Trabalho, esta de 1970.

---

(\*) Juiz do Trabalho na 3ª JCI de São José dos Campos e Professor da Faculdade de Direito da UNIVAP.

Atualmente, o salário mínimo monta a US\$ 4.25 por hora, o que proporciona ao trabalhador alimentação, carro e telefone próprios, além de moradia alugada. O salário médio da região pesquisada (oeste americano) é de US\$ 10.00 por hora. Na maioria das famílias, ambos os cônjuges trabalham e, consoante a doutrina da não discriminação, as antigas leis de proteção à mulher (e não à maternidade) caíram em desuso.

O trabalhador *full time* não excede 40 horas na semana, que normalmente são distribuídas em 5 dias (8 horas por dia) ou 4 dias (10 horas por dia). O repouso semanal não é remunerado ao horista.

Há empresas que pagam 5 feriados por ano, 11 ou nenhum, dependendo do contrato. É assim, também em relação a férias. P. N., mecânico da *Hinckley's Dodge*, por um ano de trabalho, usufruiu uma semana de férias remuneradas; do segundo ano em diante, em cada doze meses, 2 semanas. M. B., da *Systemic Formulas Inc.*, teve férias de 5 dias por 2 anos de trabalho e cada ano seguinte adicionou mais 1 dia, até completar 10 dias.

Ausências por doença não são pagas. Existem empresas que concedem determinado número de dias por ano, para faltas por doença, sem comprovação e remuneração.

As greves (*strikes*) são raras. P. N. e M. B. não têm conhecimento de nenhuma nos últimos 3 anos, na região.

Que dizer da terminação do contrato de trabalho? Sem motivo justo não há despedida, assim considerado, além de faltas graves como furto, assédio sexual a colega em horário de serviço, indisciplina e insubordinação, o fechamento de estabelecimento e dificuldade econômica.

Normalmente, existem boas ofertas de emprego. A taxa de desemprego é de 3,25% na região e 5% no país. O seguro-desemprego paga, em média, US\$ 950.00 por mês e dura até a obtenção de nova colocação, com assistência do técnico do *Welfare*.

O Seguro Social se divide em *Welfare*, que cuida da aposentadoria, seguro-desemprego, salário-maternidade, etc. e *Medicare* que, mediante pagamento simbólico, provê assistência médica. A participação no Seguro Social é obrigatória. Hoje, ao nascer um criança, esta já recebe o número do *Social Security*, para efeito de dedução no Imposto de Renda. 7,5% é a contribuição do empregado e do empregador no Seguro Social. O desconto total no salário do empregado a título de imposto federal, estadual, *Welfare* e *Medicare*, monta a 39%.

Em matéria trabalhista, têm competência para apreciar ações de reintegração, de indenização e mandados, tribunais federais.

Tais ações podem ser movidas pelo órgão administrativo encarregado de fiscalizar o cumprimento da Lei Nacional do Trabalho, o NLRB (*National Labor Relations Board*), contra uma empresa ou sindicato, por motivo de

*unfair labor practice* (prática desleal). Um particular pode mover ação contra um sindicato por atos violentos praticados no curso de uma greve. Em determinados casos, empresas têm ação contra empregados ou sindicatos.

A Comissão NLRB também tem competência para julgar certos dissídios trabalhistas, inclusive coletivos, cabendo aos tribunais federais de 2ª instância sua revisão por provocação das partes ou do próprio órgão administrativo.

Quando os acordos coletivos contêm previsão de arbitragem para solução de controvérsias resultantes do pactuado, o tribunal federal pode expedir mandado obrigando o recalcitrante a submeter-se ao procedimento arbitral.

Outra função dos Tribunais Federais é a aplicação do direito penal federal em matéria trabalhista.

Em tema de procedimento, quando ocorre violação de lei federal, o sindicato, representante de fábrica ou empregado preenche um formulário de queixa, entregando, pessoalmente ou enviando-o pelo correio, à NLRB (com sede em *Washington* e tendo 73 agências espalhadas pelo país).

A NLRB é encabeçada por um conselho de cinco membros, designados pelo Presidente da República, após aprovação do Senado, para um mandato de cinco anos.

Nas agências regionais, existe um diretor e agentes, assim como juizes administrativos (os ALJs — *Administrative law judges*).

Quando um órgão regional da NLRB recebe um formulário de queixa, designa um agente para proceder à investigação preliminar, podendo entrevistar o sindicato e empregador, obtendo declarações assinadas. Usualmente, dentro de 30 dias, o agente remete o inquérito com conclusão e recomendações ao diretor regional ou seu representante.

Se a investigação concluir pela procedência da acusação, o agente encoraja o empregador a terminar o caso mediante acordo escrito.

Não havendo acordo, o caso será levado a juízo, designando-se audiência, realizada, normalmente, entre três e nove meses. Na audiência, um advogado da NLRB apresenta a questão contra o empregador. O sindicato pode tomar parte do procedimento.

Após a audiência com oitiva das partes e testemunhas e exame de documentos, o juiz (ALJ) exara decisão e uma ordem de recomendação de cessação de práticas desleais do trabalho.

Se nenhuma das partes recorrer, a decisão se torna final e obrigatória. Em caso de apelo pelas partes ou sindicato, o feito é levado a *Washington*, para reexame, ainda no âmbito administrativo, podendo o conselho manter, modificar ou revogar a decisão originária.

As impugnações de eleições sindicais são decididas pelas diretorias regionais da NLRB.

Como já dito, findo o procedimento administrativo, cabe recurso para os Tribunais Federais (*Federal Courts*).

Com tal perfil de ordem jurídica, nota-se que o trabalhador americano tem um padrão de vida mais elevado que o do brasileiro; a atividade coletiva de seu sindicato é protegida, assim como o emprego das demissões imotivadas. Possui ainda, como retaguarda, benefícios do seguro social, assegurando sua subsistência em nível aceitável.

Nos dias que correm há forte tendência governamental em trasladar o modelo americano do norte ao Brasil, o que seria de todo inadequado, pois nossa realidade é intimamente diversa. Havendo poucos ganhos e possibilidades, a interferência protetiva estatal no direito material e processual do trabalho é indispensável ao desiderato da paz social e equilíbrio entre capital e trabalho.