Descrição: Foto da bandeira dos Estados Unidos hasteada. Ao fundo há o céu nublado [Fim da descrição].

JURISDIÇÃO TRABALHISTA COMPARADA: JUSTIÇA ESPECIALIZADA VERSUS AGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS. ANÁLISE DOS ÓRGÃOS JULGADORES DE CONFLITOS LABORAIS E SINDICAIS NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS

Katarina Roberta Mousinho de Matos[1]

RESUMO

Este artigo realiza estudo comparativo entre os órgãos responsáveis pela solução de conflitos trabalhistas no Brasil e nos Estados Unidos. Utilizando método de análise documental e revisão bibliográfica de legislação, jurisprudência e literatura especializada, examina-se a opção institucional norte-americana por agências administrativas quase-judiciais (NLRB e EEOC) em contraste com a estrutura brasileira de justiça especializada. Os resultados apontam que o modelo estadunidense privilegia flexibilidade e autonomia privada, mas expõe vulnerabilidade política diante de ciclos eleitorais, evidenciada pela crise de 2025 no NLRB. Já o modelo brasileiro reforça estabilidade institucional e uniformidade nacional, com magistratura de carreira protegida por garantias constitucionais. Conclui-se que ambos os sistemas refletem tradições jurídicas distintas, mas que a especialização judicial brasileira oferece maior segurança na proteção de direitos fundamentais, enquanto a experiência norte-americana destaca a importância da mediação e da filtragem administrativa como instrumentos de eficiência.

1 Juíza do Trabalho, Mestre em Direito pela USC Gould School of Law. Bacharel em Direito pela Universidade da Amazônia.

Data de submissão: 01.10.2025
Data de aprovação: 20.10.2025

Palavras-chave: Direito do Trabalho Comparado; sistema jurisdicional trabalhista americano; Legislação Trabalhista Estados Unidos; Teoria do executivo único.

1 Introdução: duas respostas institucionais a um problema universal

"Existe Justiça do Trabalho nos Estados Unidos?" A pergunta parece simples, mas revela complexidade institucional fascinante.

A resposta depende fundamentalmente do referencial conceitual que adotamos. Em sentido funcional — órgãos que efetivamente decidem conflitos trabalhistas — a resposta é inequivocamente afirmativa. Os Estados Unidos possuem o *National Labor Relations Board* — NLRB, Conselho Nacional de Relações Trabalhistas — para relações coletivas, a *Equal Employment Opportunity Commission* — EEOC, Comissão para Igualdade de Oportunidades no Emprego — para discriminação no emprego, além das cortes federais e estaduais que julgam litígios laborais individuais. Em sentido formal-estrutural, porém — ramo especializado, os americanos não estruturaram justiça especializada trabalhista como ramo autônomo, assim como não especializaram as matérias eleitoral e militar, operando exclusivamente com justiça comum generalista (Legal Information Institute, 2025a).

Esta distinção não representa mera curiosidade acadêmica. Ela revela que ambos os países desenvolveram mecanismos institucionais sofisticados para resolver conflitos laborais e sindicais, mas através de arquiteturas radicalmente distintas. Os Estados Unidos distribuem a competência entre justiça comum generalista e agências administrativas com função quase-judicial. O Brasil, por sua vez, concentra a competência em ramo especializado do Poder Judiciário, dotado de magistrados de carreira protegidos por garantias constitucionais. Cada modelo representa escolha institucional deliberada, coerente com diferentes tradições jurídicas e prioridades políticas. Não há, portanto, superioridade intrínseca de um sobre o outro, mas *trade-offs* que cada sociedade considera aceitáveis conforme sua história e cultura.

A globalização das relações econômicas e a crescente mobilidade internacional da força de trabalho tornam imperativo este estudo comparativo. O ano de 2025 trouxe urgência adicional ao tema. Testemunhamos transformações institucionais sem precedentes no sistema trabalhista americano, com a paralisia do NLRB após a remoção sumária de sua presidente e procuradora-geral, fundamentada na teoria do executivo único.

Este estudo adota abordagem qualitativa, com método comparativo, estruturado em análise documental e revisão bibliográfica. Foram examinadas normas jurídicas, decisões judiciais, relatórios oficiais e literatura acadêmica especializada sobre os sistemas brasileiro e norte-americano.

2 O Modelo Brasileiro: Opção pela especialização

O sistema judiciário americano distingue-se do brasileiro pela inexistência de ramos especializados. Essa característica decorre de opção histórica do *common law*, ao passo que o Brasil instituiu a Justiça do Trabalho, Eleitoral e Militar como ramos constitucionais próprios (Legal Information Institute, 2025a).

A jurisdição norte-americana é dual, com cortes federais e estaduais atuando paralelamente, mas sem especialização temática. Disputas trabalhistas individuais tramitam na justiça comum, seja federal em razão de questão constitucional ou valor da causa, seja estadual para matérias locais. A estrutura federal compreende cortes de primeira instância (*District Courts*), cortes de apelação (*Circuit Courts of Appeals*) e a Suprema Corte como instância final (*U.S. Constitution Annotated, 2025*).

Também não há ramos especializados equivalentes às Justiças Eleitoral ou Militar brasileiras:

disputas eleitorais cabem às cortes comuns, enquanto as cortes marciais julgam apenas crimes militares de integrantes da ativa (Legal Information Institute, 2025a).

Esse arranjo resulta em maior heterogeneidade de decisões, já que juízes generalistas aplicam regras processuais civis sem adaptações específicas para conflitos laborais. A vantagem reside na simplicidade e na ausência de conflitos de competência entre ramos distintos; a desvantagem é a menor expertise em direito do trabalho, o que pode comprometer a sensibilidade às peculiaridades da relação laboral (U.S. Constitution Annotated, 2025).

O ordenamento brasileiro consagra constitucionalmente múltiplos ramos especializados do Poder Judiciário, refletindo opção pelo tratamento diferenciado de matérias específicas. A Justiça do Trabalho, prevista no artigo 114 da Constituição Federal de 1988, teve sua competência ampliada pela Emenda Constitucional número 45 de 2004 para abranger não apenas conflitos decorrentes da relação de emprego, mas também outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, incluindo demandas de trabalhadores autônomos, avulsos e temporários (Brasil, 1988).

A especialização reflete escolha constitucional brasileira por reconhecer a especificidade de determinadas matérias, exigindo magistrados especializados e procedimentos adaptados. No caso da Justiça do Trabalho, justifica-se pela aplicação do princípio protetor e pela necessidade de conhecimento aprofundado da legislação trabalhista, que possui lógica própria distinta do direito civil comum. O sistema busca uniformização através da estrutura especializada e dos mecanismos de precedentes vinculantes — súmulas e teses do Tribunal Superior do Trabalho — permitindo desenvolvimento de jurisprudência específica e sofisticada (Brasil, 1988).

“No caso da Justiça do Trabalho, justifica-se pela aplicação do princípio protetor e pela necessidade de conhecimento aprofundado da legislação trabalhista, que possui lógica própria distinta do direito civil comum.”

2.1. Agências Administrativas: O Modelo Híbrido Americano

O modelo norte-americano caracteriza-se pela existência de agências administrativas independentes com poderes quase-legislativos e quase-judiciais, funções típicas do Judiciário mas aceitas sob a doutrina da delegação de poderes (Chabot, 2022).

2.1.1. National Labor Relations Board: Concentração Institucional

Criado pelo Wagner Act em 1935 (U. S 1935), o NLRB concentra funções de acusação e julgamento no mesmo órgão, o que seria vedado no Brasil pelo princípio da imparcialidade (Freyer, 1998). Possui competência para julgar práticas trabalhistas injustas e conduzir eleições sindicais, inclusive definindo unidades de negociação (United States, 1935).

Sua estrutura bipartida divide-se entre o General Counsel, responsável pela função acusatória com autonomia funcional, e o Board composto por cinco membros nomeados pelo Presidente e aprovados pelo Senado para mandatos escalonados (U.S. National Archives, 2021).

A função do General Counsel aproxima-se do Ministério Público do Trabalho, mas nos EUA

acusação e julgamento permanecem dentro da mesma agência — diferença essencial em relação ao modelo brasileiro (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2024).

2.1.2. Equal Employment Opportunity Commission: Celeridade e Acessibilidade

A EEOC foi criada pelo *Civil Rights Act* de 1964 e constitui agência responsável pela aplicação das leis federais antidiscriminação no emprego. Sua competência material abrange discriminação por raça, cor, religião, sexo — incluindo gravidez, identidade de gênero e orientação sexual (Back, 2020) — nacionalidade de origem sob o Title VII (U.S 1964) do *Civil Rights Ac*t; discriminação por idade acima de quarenta anos sob o *Age Discrimination in Employment Act*; discriminação por deficiência sob o *Americans with Disabilities Act*; discriminação por informação genética sob o *Genetic Information Nondiscrimination Act* (U. S 2018); e igualdade salarial entre sexos sob o E*qual Pay Act* (U.S. Equal Employment Opportunity Commission , 2024).

O procedimento administrativo na EEOC apresenta paralelos impressionantes com o rito trabalhista brasileiro. *A Charge of Discrimination* — denúncia de discriminação — consiste em formulário simplificado que pode ser preenchido pelo próprio trabalhador, sem necessidade de advogado, assemelhando-se ao *jus postulandi* da Justiça do Trabalho brasileira prevista no artigo 791 da CLT (Brasil, 1943). O prazo para protocolo é de cento e oitenta dias da violação, estendido para trezentos dias se houver lei estadual aplicável, comparável aos dois anos de prazo prescricional para ajuizamento de ação trabalhista no Brasil (U.S. Equal Employment Opportunity Commission , 2024).

A EEOC oferece mediação voluntária em aproximadamente noventa por cento dos casos, com taxa de sucesso de setenta por cento, semelhante à conciliação obrigatória prevista no artigo 764 da CLT (Brasil, 1943). Se a mediação não prospera, a EEOC investiga os fatos — *investigation* — fase comparável à instrução processual na Justiça do Trabalho. Ao final, emite determinação de *reasonable cause* — causa provável, indícios de discriminação — ou no *reasonable cause* — ausência de causa provável — equivalente funcionalmente à sentença de procedência ou improcedência no Brasil (U.S. Equal Employment Opportunity Commission , 2024).

O prazo médio para decisão administrativa na EEOC é de dez a doze meses, substancialmente mais rápido que o litígio em *District Courts* federais, que demora em média vinte e quatro a trinta e seis meses até julgamento (U.S. Equal Employment Opportunity Commission , 2024).

A diferença fundamental reside na natureza da decisão. Na EEOC, a decisão é administrativa e não vinculante para o juiz federal se o caso for posteriormente judicializado, servindo apenas como evidência. No Brasil, a sentença trabalhista é judicial e imediatamente executável, constituindo título executivo. Adicionalmente, na EEOC, o acesso ao Judiciário depende de *right-to-sue letter* — carta de autorização para processar — criando filtro administrativo prévio. No Brasil, o acesso à Justiça do Trabalho é direto, garantido pelo artigo quinto, inciso XXXV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

3 Califórnia: regulação robusta e prosperidade econômica

A experiência californiana demonstra que regulação trabalhista robusta é compatível com crescimento econômico. Com PIB que a colocaria como a 4ª maior economia mundial (California, 2025b), o Estado adota piso geral de US$ 16,50/hora em 2025 — bem acima do federal — e valores ainda maiores em setores como *fast food* e saúde. Leis recentes ampliaram garantias, restringindo reuniões antissindicais, protegendo *freelancers* e vedando discriminação interseccional (California, 2025a). Apesar do dinamismo econômico e social, a Califórnia opera dentro das limitações do sistema federal: trabalhadores no Estado contam com proteções muito superiores às de regiões como Texas ou Flórida, onde prevalece apenas o piso federal e legislação desfavorável à organização sindical.

Descrição: Bandeira do Brasil hasteada. Ao fundo há o céu azul [Fim da descrição].

3.1. Pisos salariais diferenciados

A Califórnia adota múltiplos pisos salariais, reconhecendo diferenças setoriais. Em 2025, o mínimo geral é de US$ 16,50/hora, superior ao piso federal, com valores mais altos em setores como *fast food* (US$ 20) e saúde (US$ 24). Municípios, como São Francisco, fixam pisos ainda maiores, exemplificando o federalismo cooperativo que permite ampliações locais. Além disso, apenas profissionais com remuneração anual elevada podem ser considerados isentos das leis de jornada (California, 2025; Brewer *et. al.*, 2025).

3.2. Proteções legislativas avançadas de 2025

Em 2025, a Califórnia implementou um conjunto de leis que ampliaram significativamente a proteção trabalhista. Entre elas, destacam-se: a proibição de reuniões antissindicais obrigatórias (SB 399) (California, 2024a); a exigência de contratos escritos e pagamento pontual para freelancers (SB 988) (California, 2024b); a vedação de anúncios de emprego que exijam carteira de motorista quando não essencial (SB 1100) (California, 2024c); e o reconhecimento da discriminação interseccional, proibida pela emenda à FEHA (SB 1137) (California, 2024d). Essas medidas reforçam a tutela de populações vulneráveis, incluindo imigrantes e trabalhadores de baixa renda (California, 2025).

4. Crise de 2025: vulnerabilidade institucional exposta

No início de 2025, o presidente removeu do NLRB sua presidente, Gwynne Wilcox, e a procuradora-geral Jennifer Abruzzo, ambas com mandatos ainda em vigor. A medida foi justificada pela *unitary executive theory*, segundo a qual o art. II da Constituição confere ao Presidente controle integral sobre o Executivo, incluindo agências independentes. Essa interpretação sustenta que restrições legais à remoção de dirigentes violariam a separação de poderes, em linha com precedentes como *Seila Law* v. *CFPB* (U. S 2020) e *Collins v. Yellen* (U. S 2021) (Chabot, 2022).

Entre março e maio de 2025, decisões judiciais conflitantes culminaram na manutenção, pela Suprema Corte, do afastamento de Wilcox do NLRB, paralisando o órgão. Com quórum insuficiente, cerca de 1.500 casos e diversas eleições sindicais ficaram suspensos, afetando milhares de trabalhadores (McDonald; Carter, 2025); (Fox; Lebowich; Smith-Banks; 2025). A crise expôs a fragilidade estrutural das agências independentes: se a Suprema Corte confirmar em 2026 poderes

amplos de remoção presidencial, o precedente poderá atingir outros órgãos reguladores concebidos para funcionar de modo técnico e protegido de pressões políticas (Legal Information Institute, 2025a).

5 Análise comparativa: proteção de Direitos Fundamentais versus subordinação a ciclos políticos

A análise comparativa revela escolhas institucionais distintas quanto ao papel do Estado na proteção de direitos sociais. O sistema brasileiro estrutura-se sobre o reconhecimento constitucional do trabalho como direito fundamental, exigindo proteção estatal robusta; já o modelo americano privilegia autonomia privada e flexibilidade de mercado, com garantias sujeitas a oscilações políticas.

Estabilidade institucional versus vulnerabilidade política. Nos EUA, agências administrativas podem ter sua orientação revertida após cada eleição presidencial, como evidenciado pela paralisia do NLRB em 2025. Trabalhadores enfrentam incerteza sobre direitos básicos — sindicalização, proteção contra práticas antissindicais, definição de unidades de negociação — pois precedentes consolidados podem ser eliminados por decisão unilateral do Executivo. O Judiciário brasileiro, ao contrário, com magistrados vitalícios, inamovíveis e protegidos por garantias constitucionais, assegura que direitos fundamentais não oscilem conforme ciclos eleitorais. A independência judicial permite evolução jurisprudencial por meio de súmulas e teses vinculantes do TST, protegendo contra retrocessos motivados por pressões políticas ou econômicas (BRASIL, 1988).

Especialização técnica versus generalização. A Justiça do Trabalho brasileira garante expertise própria para aplicação de princípios específicos, como o protetor, a primazia da realidade e a norma mais favorável ao trabalhador. Anos de dedicação exclusiva a litígios trabalhistas geram sensibilidade às peculiaridades das relações laborais, algo que juízes generalistas americanos dificilmente alcançam. Embora integrada ao sistema jurídico nacional pelo diálogo com STF e STJ, a Justiça do Trabalho preserva especificidade necessária à proteção efetiva de direitos sociais.

Uniformidade nacional versus disparidade federativa. No Brasil, a competência privativa da União assegura piso nacional uniforme: jornada máxima, férias remuneradas, décimo terceiro salário e FGTS não variam por geografia. Já nos EUA, o federalismo gera disparidade profunda: trabalhadores na Califórnia têm salários e licenças superiores, enquanto em estados como Texas ou Flórida prevalece apenas o piso federal de US$ 7,25/hora, sem licenças remuneradas e com legislações "*right-to-work*" que enfraquecem sindicatos (California, 2025).

Independência judicial como proteção de direitos fundamentais. As garantias institucionais dos magistrados brasileiros não constituem privilégios, mas instrumentos de equilíbrio contra pressões políticas e econômicas. Em relações marcadas pela disparidade estrutural de poder, a independência judicial permite aplicar o princípio protetor com segurança. O modelo americano, ao subordinar a proteção trabalhista a nomeações políticas e ciclos eleitorais, produz insegurança estrutural: direitos tornam-se precários e passíveis de revogação periódica. A crise do NLRB em 2025 mostrou que essa vulnerabilidade não é acidente, mas consequência previsível do arranjo institucional (BRASIL, 1988).

6 Conclusão: estabilidade institucional como garantia de Direitos Fundamentais

Existe Justiça do Trabalho nos Estados Unidos? Funcionalmente, sim: órgãos como o NLRB, a EEOC e as cortes comuns decidem conflitos laborais. Estruturalmente, porém, não há ramo judicial especializado, e essa diferença revela escolhas institucionais com efeitos práticos profundos.

A crise de 2025 ilustrou a vulnerabilidade do modelo americano: mudanças políticas levaram à paralisação do NLRB, deixando trabalhadores sem proteção efetiva. Esse episódio não foi exceção,

mas expressão de uma fragilidade estrutural das agências administrativas.

O contraste com o Brasil é marcante. A Justiça do Trabalho, integrada ao Poder Judiciário e respaldada por garantias constitucionais, assegura estabilidade e evolução jurisprudencial sem depender de ciclos eleitorais. Sua especialização confere expertise técnica e sensibilidade às relações de trabalho, enquanto a competência legislativa da União garante uniformidade nacional de direitos sociais básicos.

A experiência californiana demonstra, ainda, que regulação trabalhista robusta pode coexistir com forte dinamismo econômico, refutando a tese de que proteção reduz competitividade.

O estudo comparado sugere lições mútuas: dos EUA, a eficiência da mediação administrativa; do Brasil, a importância da especialização judicial e da uniformidade de garantias. Em síntese, quando a proteção de direitos fundamentais depende de órgãos vulneráveis a ciclos políticos, a insegurança jurídica mina a cidadania laboral. O modelo brasileiro evidencia que um Judiciário independente pode assegurar continuidade de conquistas sociais.

O desafio comum, em ambos os países, é enfrentar as transformações tecnológicas e econômicas contemporâneas preservando o núcleo essencial da dignidade no trabalho.

Referências

BREWER, Michael E *et. al.* California Employer 2025 Checklist: Top 10 Changes to Know this January. **The Employer Report**, 7 jan. 2025. Disponível em: https://www.theemployerreport.com/2025/01/staying-alive-in-2025-the-top-10-changes-california-employers-need-to-know-now/. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

CALIFORNIA. Attorney General's Office. **Court Finds That Trump's Termination of NLRB Member Gwynne Wilcox Was Unlawful and Void.** 10 mar. 2025. Disponível em: https://oag.ca.gov/news/press-releases/court-finds-trump%E2%80%99s-termination-nlrb-member-gwynne-wilcox-was-unlawful-and-void. Acesso em: 30 set. 2025.

CALIFORNIA. Legislative Information. **Senate Bill 399 – California Worker Freedom from Employer Intimidation Act.** Cal. Lab. Code § 1137, 2024a. Vigência: 1º jan. 2025. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202320240SB399. Acesso em: 30 set. 2025.

CALIFORNIA. S**enate Bill 988 – Freelance Worker Protection Act**. Cal. Bus. & Prof. Code § 18100 et seq., 2024b. Vigência: 1º jan. 2025. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202320240SB988. Acesso em: 30 set. 2025.

CALIFORNIA. **Senate Bill 1100 – Discrimination: driver's license**. Cal. Gov. Code § 12945.8, 2024c. Vigência: 1º jan. 2025. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.

xhtml?bill_id=202320240SB1100. Acesso em: 30 set. 2025.

CALIFORNIA. **Senate Bill 1137 – Discrimination claims: combination of characteristics**. Amends Cal. Gov. Code § 12926 and § 12940, 2024d. Vigência: 1º jan. 2025. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202320240SB1137. Acesso em: 30 set. 2025.

CALIFORNIA. Department of Industrial Relations. **Minimum Wage**. Sacramento, 2025a. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/minimum_wage.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

CALIFORNIA. Governor's Office. **California is now the 4th largest economy in the world**. Sacramento, 23 abr. 2025b. Disponível em: https://www.gov.ca.gov/2025/04/23/california-is-now-the-4th-largest-economy-in-the-world/. Acesso em: 30 set. 2025.

CALIFORNIA. Governor's Office. **New in 2025**: Protecting More Workers. Sacramento, 28 dez. 2024. Disponível em: https://www.gov.ca.gov/2024/12/28/new-in-2025-protecting-more-workers/. Acesso em: 30 set. 2025.

CHABOT, Christine Kexel. Interring the Unitary Executive. **Notre Dame Law Review**, Notre Dame, v. 98, n. 1, p. 455-552, 2022. Disponível em: https://ndlawreview.org/wp-content/uploads/2022/11/NDL103_Chabot-cropped.pdf. Acesso em: 01 out. 2025.

FREYER, Tony A. How the Wagner Act came to be: a prospectus. **Michigan Law Review**, v. 96, n. 8, 1998. 2201-11.Disponível em: https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1476&context=articles. Acesso em: 1 out. 2025.

MCDONALD, Alex; CARTER, Elizabeth. Federal District Court Reverses Removal of NLRB Member Gwynne Wilcox. **Litter**, 7 mar. 2025. Disponível em: https://www.littler.com/news-analysis/asap/federal-district-court-reverses-removal-nlrb-member-gwynne-wilcox. Acesso em: 30 set. 2025.

FOX, Joshua; LEBOWICH, Michael; SMITH-BANKS, Shanice.. NLRB Stalemate Continues: Supreme Court Keeps Wilcox Sidelined For Now. L**abor Relations Update**, 27 maio 2025. Disponível em: https://www.laborrelationsupdate.com/2025/05/nlrb-stalemate-continues-supreme-court-keeps-wilcox-sidelined-for-now/. Acesso em: 30 set. 2025.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. 2024. **Annual Performance Report**. Washington, D.C.: EEOC, 2024. Disponível em: https://www.eeoc.gov/2024-annual-performance-report. Acesso em: 01 out. 2025.

U.S. NATIONAL ARCHIVES. **Civil Rights Act of 1964**. Milestone Documents. Washington, D.C., 2022. Disponível em: https://www.archives.gov/milestone-documents/civil-rights-act. Acesso em: 30 set. 2025.

U.S. NATIONAL ARCHIVES. **National Labor Relations Act (1935)**. Milestone Documents. Washington, D.C., 2021. Disponível em: https://www.archives.gov/milestone-documents/national-labor-relations-act. Acesso em: 30 set. 2025.

UNITED STATES. **Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)**. Pub.L. 110-233, 122 Stat. 881, codified at 42 U.S.C. § 2000ff et seq. Disponível em: https://www.eeoc.gov/statutes/genetic-information-nondiscrimination-act-2008. Acesso em: 30 set. 2025.

UNITED STATES. **National Labor Relations Act of 1935 (Wagner Act)**. 49 Stat. 449, codified

as amended at 29 U.S.C. §§ 151-169. Disponível em: https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-7. Acesso em: 1 out. 2025.

UNITED STATES. **Title VII of the Civil Rights Act of 1964**. 42 U.S.C. § 2000e et seq. Disponível em: https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964. Acesso em: 30 set. 2025.

UNITED STATES SUPREME COURT. **Collins v. Yellen**, 594 U.S. ___ (2021). Disponível em: https://www.supremecourt.gov/opinions/20pdf/19-422_k537.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

UNITED STATES SUPREME COURT. **Seila Law LLC v. Consumer Financial Protection Bureau**, 591 U.S. ___ (2020). Disponível em: https://www.supremecourt.gov/opinions/19pdf/19-7_n6io.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

Foto de capa: Capturing Life as it happens por Pixabay

Foto 1 artigo: ilanwet por Pixabay