Demissão sem burocracia é vantagem para empregado nos EUA

O direito do trabalho nos Estados Unidos da América é informado por insumos históricos que variam de acordo com o ascetismo calvinista, com o liberalismo clássico e com o individualismo que marca o ambiente capitalista. A crença no trabalho como fator de eleição divina e de sucesso terrestre fomentou as primeiras levas imigratórias[1]. O pensamento jurídico liberal determinou a concepção de formalismo legalista[2] hostil a qualquer tentativa reformista de sabor mais socialista[3]. O protótipo do *self made man*, do homem que triunfa pelo próprio esforço, definindo o individualismo do cada um para si, insinuou suposta imprestabilidade do sindicalismo, inicialmente identificado como covil de conspiradores[4]. Tudo isso temperado pela escravidão pretérita e resultante racismo enervante[5], projetados na exploração do trabalhador estrangeiro ilegal que lava pratos, banheiros, que dirige táxis, que desempenha toda sorte de serviços que não exigem qualificação. Mexicanos, brasileiros, haitianos, guatemaltecos, peruanos, colombianos, uma farte messe de expatriados oferece trabalho a preço baixo, sem nenhuma proteção trabalhista, resultado do receio que há de se exigir direitos, quando há deveres pendentes para com as autoridades da imigração.

A regulamentação das relações trabalhistas é mínima, principalmente em comparação com outros países historicamente marcados pelo intervencionismo, como Brasil e México. Não há um código ou uma consolidação de normas trabalhistas. O contrato de trabalho implementa-se informalmente mediante vontade das partes, a chamada regra *at will*; patrões e empregados são relativamente livres para pactuarem[6]. Existe fé nas relações de mercado. Vislumbra-se que há benefícios para empregadores e empregados. O patrão beneficia-se de baixos custos, já que pode encerrar o contrato a qualquer momento; o empregado tem a mesma prerrogativa[7], o que pode ser vantagem em país de emprego relativamente fácil. Admite-se que excessiva regulamentação enseja administração que onera o produto norte-americano no mercado mundial[8]. Desconfiança mútua provoca dúvidas em relação à eficiência dos sindicatos, que em atitude dita *voluntarista* não aceita interferência do governo[9].

Em princípio, a União regulamenta matéria trabalhista vinculada a comércio entre os estados, perspectiva que vem sendo ampliada desde a administração de Franklyn Delano Roosevelt na década de 1930[10]. Temas mais específicos são tratados pelos estados, como seguro, segurança, salário-mínimo, horas de trabalho, regras para contratação[11]. Interferência da União faz-se mais densa a partir de 1926, quando o Congresso aprovou o *RLA-Railway Labor Act*, que regulamenta relações trabalhistas em estradas de ferro e em aerolíneas. O aludido estatuto previa mediações e investigações, propiciando aparato para solução de conflitos trabalhistas nas atividades de transporte às quais se refere[12].

Em 1935 aprovou-se o *NLRA-National Labor Relations Act*, também chamado de *Wagner Act*, que regulamentou relações trabalhistas que afetavam o comércio, dentro do espírito do programa *New Deal*, com objetivo velado de se eliminarem práticas competitivas destrutivas[13]. Formatou-se agência federal regulamentadora responsável pelas relações trabalhistas, inclusive com competência exclusiva para julgar e compor conflitos, fazendo o papel de justiça laboral, como será identificado mais adiante. Segundo juslaboralista norte-americano, o *Wagner Act*,

Foi produto do moderno industrialismo, com raízes no crescimento dos grandes negócios e da organização corporativa da indústria. Defensores dessa lei reconheciam que o ambiente industrial moderno tornara obsoleto o conceito de negociação individual como regulamentador das relações

industriais. Transformações sociais e econômicas lançaram muita atenção para as necessidades de negociações coletivas. Além disso, o Wagner Act, reconheceu a incongruência da autocracia industrial no contexto de uma democracia[\[14\]](#).

A presença do *Wagner Act* é fundamental na concepção de justiça trabalhista nos Estados Unidos. Ainda em 1932 o *The Norris-LaGuardia Act* reduzira o papel do judiciário nas relações trabalhistas[\[15\]](#). Essa lei limitou a competência da justiça norte-americana em matéria de direito do trabalho, tornando muito difícil o acesso ao judiciário por parte de trabalhador detentor de supostos direitos contra o patrão[\[16\]](#). Por outro lado, essa norma também propiciou escudo protetivo aos sindicatos, limitando o alcance das leis *antitrust* quanto às atividades desses organismos defensores de direitos trabalhistas[\[17\]](#).

O *NLRA- National Labor Regulations Act* determinou a criação da *NLRB- National Labor Relations Board*, agência reguladora federal responsável pelo julgamento dos conflitos trabalhistas em relações aos quais tem competência, em primeira instância. Trata-se de organismo coordenado por cinco membros apontados pelo Presidente da República, com oitiva e confirmação do Senado[\[18\]](#). Conseqüentemente, essa agência tende a oscilar nas orientações que imprime, dada sua inegável natureza política. Segundo autor norte-americano,

A NLRB tende a ser mais política do que as demais agências governamentais independentes, com membros do partido republicano defendendo empregadores, enquanto representantes do partido democrata são mais inclinados a protegerem os sindicatos. Como resultado, tem havido frequentes mudanças nas políticas seguidas, especialmente na área de práticas trabalhistas faltosas. Clareza e estabilidade da norma trabalhista são ainda mais prejudicadas pelo fato de que a NLRB geralmente regulamenta caso a caso, ao invés de julgar as discussões que aprecia por meio de regras gerais[\[19\]](#).

Com a criação dessa agência, sedimentou-se que as cortes convencionais, do judiciário, limitam-se a deter competência para o *judicial review* em matéria laboral. Os tribunais ficaram relegados ao controle de constitucionalidade e ao duplo dos julgamentos feitos pela *NLRB*, assim como pelo processamento de ações propostas para cumprimento de acordos trabalhistas[\[20\]](#), o chamado *enforcement of the collective agreement*[\[21\]](#). A *NLRB* pode ser provocada pelo empregado ou por um conjunto de empregados de uma empresa, assim como pelo sindicato que os represente[\[22\]](#). O fundamento do pedido de julgamento é a alegação de descumprimento de lei ou de acordo coletivo por parte do empregador, as chamadas *ULPs- Unfair Labor Practices*[\[23\]](#). A *NLRB* tem competência apenas para apreciar feitos trabalhistas relativos a fatos reais e hipoteticamente vinculados a comércio entre estados[\[24\]](#), o que limita a abrangência federal em direito laboral.

O interessado em arbitragem da *NLRB*, que será chamado de *charging party*[\[25\]](#), protocolará um pedido conhecido como *charge*[\[26\]](#), no qual deduzirá o conteúdo de suas queixas contra o patrão (*unfair labor practice*)[\[27\]](#). A súplica é enviada a um dos vários escritórios regionais que a *NLRB* tem pelos Estados Unidos, de modo que a fixação de competência passa também por um critério geográfico[\[28\]](#).

O interessado não precisa de advogado para encaminhar sua queixa. O diretor do escritório da *NLRB* irá determinar se o pedido tem condições de ser processado[\[29\]](#). Se há plausibilidade no requerimento, o

diretor da *NLRB* irá designar um advogado da própria agência para conduzir o caso em nome do reclamante[30]. Far-se-á em seguida uma audiência (*hearing*) onde serão ouvidas testemunhas (*witnesses*) e colhidas provas (*evidence*). A audiência será presidida por um juiz administrativo, um *ALJ-Administrative Law Judge*. Esses juízes são selecionados por comissão federal de serviço público (*civil service commission*). Eles ficam sediados em Washington (na costa leste) ou em São Francisco (na costa oeste)[31]. Viajam pelo país presidindo audiências e processando as reclamações. Decidem mediante *recomendações*, que são encaminhadas ao conselho de diretores da *NLRB*, que irá preparar a sentença. Esse conselho não colheu provas, não ouviu testemunhas, ele apenas decide com base na recomendação encaminhada pelo juiz administrativo que acompanhou o caso[32].

Essas decisões podem não ser imediatamente implementadas, pois a *NLRB* não tem poderes para tal. Assim, se o empregador por algum motivo recusa-se a cumprir a sentença, a própria *NLRB* requer que o tribunal federal mais próximo ordene o cumprimento da decisão do conselho[33]. Se o reclamado não concorda com a decisão do conselho da *NLRB*, está intitulado a apelar para o tribunal federal da região[34]. Ainda existe (hipoteticamente) apelo para a Suprema Corte, mediante requerimento chamado *writ of certiorari*[35]. A Suprema Corte tem discricionariedade para escolher os casos que quer julgar[36].

O papel dos sindicatos (*unions*) limita-se à barganha de salários, regime e condições de trabalho[37], com decorrente planejamento e condução de greves (*strikes*). Funcionam prioritariamente de forma descentralizada, com base em indústria ou em conjunto de estabelecimentos. Sindicatos também podem representar empregados de empresas competidoras[38]. Não obstante o voluntarismo, a hostilidade à interferência governamental, fortes ligações há entre sindicatos e partidos políticos, a exemplo da clássica aproximação de líderes sindicais com os republicanos em Detroit e em Filadélfia e com os democratas em Nova Iorque[39]. Negociações que não conduzem a acordo justificam e autorizam procedimento de greve[40], tratada como conspiração criminal, no alvorecer do movimento sindicalista[41]. O empregador também se intitula a fechar repressivamente o estabelecimento (*lock-out*). Tem poder de processar criminalmente o empregado que insiste em entrar nas dependências por crime de *trespass* (invasão)[42]. A greve recebe proteção legal, o empregado é escudado contra dispensa, porém o patrão pode contratar mão de obra temporária, em função da natureza do negócio[43].

Debate-se contemporaneamente temas ligados à privacidade do empregado nas dependências do trabalho (*privacy and workplace*)[44]. Trata-se de preocupação ligada ao monitoramento do uso de *internet*, de telefones, do uso de circuitos internos de televisão[45], que acompanham inclusive visitas ao banheiro. Segundo autor norte-americano:

Privacidade no local de trabalho é tema de preocupação emergente. Defensores da regulamentação argumentam que os trabalhadores deveriam ter o direito de preservar áreas de privacidade. Tais proteções são comuns no setor governamental, e alguns sugerem que tais regras devem ser estendidas ao setor privado. O Congresso aprovou leis restringindo o uso de polígrafos (detetores de mentira) e interceptação de chamadas telefônicas como mecanismos de investigação de comportamento irregular de empregados. Nos últimos anos, projetos de lei têm sido apresentados em todas as sessões do Congresso, com o objetivo de regulamentar-se controle eletrônico de empregados no trabalho[46].

O individualismo e o pequeno intervencionismo parecem ser as características do direito do trabalho nos

Estados Unidos. O marxismo clássico previra a revolução socialista em ambiente de altíssimo desenvolvimento industrial. Inglaterra, Alemanha e Estados Unidos da América pareciam destinados a albergarem o grande levante, cujo espectro rondava a Europa desde 1848, data do *Manifesto*. Porém, partidos comunistas não vingaram satisfatoriamente nos Estados Unidos. Houve grande repressão, especialmente em meados do século XX, durante o *macartismo*, movimento de *caça às bruxas*, que agitou a sociedade norte-americana.

Leitura historiográfica com foco nos grandes *cases* vinculados ao movimento do direito do trabalho nos Estados Unidos propicia instrumentos para tentativas de explicação para o menoscabo para com a doutrina marxista naquele país. O trato do judiciário com problemas trabalhistas proporciona também levantamento de dados destinados a uma compreensão de juslaborialismo que configura minimalismo estatal e individualismo que qualifica competição feroz, indicadora de darwinismo social.

No início do século XIX empresas exigiam como requisito para contratação que empregados não fossem sindicalizados. Tais contratos chamavam-se de *yellow dog*[47]. No fim do mesmo século, boa parte dos estados promulgou leis contra essa odiosa forma de discriminação. Por volta de 1890, era arriscado exigir não sindicalização do trabalhador como condição para contratação[48]. Discriminava-se de outras maneiras. A atitude em face do contrato *yellow dog* pode identificar como o sistema econômico absorveu as relações de trabalho. Formal e depois informalmente procurou-se minar o movimento sindicalista. *Farwell vs. Boston Rail Road Corp.*, *Haymarket*, *In Re Debs* e *Lochner vs. New York* são os casos essenciais para compreensão do momento formative do trabalhismo norte-americano.

Ainda em 1842, a Suprema Corte de Massachusetts apreciou o caso *Farwell vs. Boston and Worcester Rail Road Corp.* Na ocasião, o presidente da casa (*chief justice*), Lemuel Shaw, redigiu a decisão, que é marco no direito do trabalho norte-americano[49], pela aberta posição que toma em favor do grande capital, em detrimento do empregado. O caso, entre outros aspectos, identifica a importância das companhias de estrada de ferro na formulação da economia e do direito nos Estados Unidos.

O autor da ação, de nome Farwell, fora contratado pela ré em 1835 como engenheiro maquinista, primeiramente dirigindo trens de carga e depois trens de passageiros. Farwell ganhava dois dólares por dia, salário básico para a função que ele desenvolvia. No dia 30 de outubro de 1837, Farwell acidentou-se, por culpa de um outro empregado da empresa (que ele não conhecia) e que deixara de acertar a troca de trilhos em um determinado ponto da ferrovia. Como resultado do acidente, Farwell perdeu a mão direita. Os defensores do autor argumentaram que era dever da ré manter condições adequadas e seguras de trabalho para os empregados da empresa. A ré sustentou que não podia responsabilizar-se por dano causado por empregado a outro empregado. À época, cogitava-se que qualquer proteção outorgada ao empregado iria torná-lo displicente quanto às normas de segurança, multiplicando os acidentes. O juiz Lemuel Shaw concluiu que a ré não fora a causadora do acidente, que não deveria indenizar o maquinista, que não poderia responsabilizar-se por fatos que estavam fora de seu alcance na condição de empregadora. Em sentença abertamente hostil ao trabalhador, o juiz Shaw favoreceu a companhia da estrada de ferro[50], julgando improcedente o pedido.

Em sentido contrário, em 1851 o estado de Nova Jérsei foi acusado de ser paternalista[51] ao aprovar lei [52]

que proibia trabalho de menores de dez anos de idade e que regulamentava horas de trabalho, estipulando dez horas diárias ou sessenta horas semanais, prevendo um dia de descanso (*day off*). Tal legislação, no entanto, deu início a obsessiva preocupação com trabalho de menores, tema tão caro ao direito norte-americano quanto o moralismo que promove críticas à obscenidade[53].

Em 1886 julgou-se em Chicago o famoso levante sindicalista de *Haymarket* [54]. Sindicatos defendiam regime de trabalho diário de oito horas e demonstrações nesse sentido houve no país todo em primeiro de maio de 1886. No dia três de maio a polícia e sindicalistas enfrentaram-se em Chicago. Dezenas de pessoas morreram e o episódio ficou conhecido como o *Haymarket Riot*. Líderes do movimento foram sumariamente julgados e condenados a pena de morte por enforcamento. No confronto entre trabalhadores e forças da indústria e do governo, aqueles primeiros foram derrotados, esvaziando-se temporariamente movimento que postulava melhores condições de trabalho.

Em 1895, também em Chicago, julgou-se Eugene Debs, líder do sindicato dos trabalhadores da estrada de ferro *American Railway*[55]. Uma greve paralisara os transportes ferroviários no meio-oeste norte-americano. Um juiz federal ordenou que o sindicato imediatamente desse fim ao movimento, que atingia particularmente a empresa de transporte *Pullman Company*. O sindicato manteve a greve, ignorando a ordem judicial. Eugene Debs, líder do movimento, foi julgado e condenado a dez meses de prisão, por não ter cumprido a ordem da justiça (*contempt of court*). A Suprema Corte manteve a decisão de Illinois com base no poder dos juízes federais em ver cumpridas suas ordens. Não obstante intensas manifestações populares em favor de Debs[56], sustentou-se a condenação, que ao que consta, fora resultado de pressão pessoal do então presidente dos Estados Unidos, Grover Cleveland.

Em 1905 o caso *Lochner vs. New York* chegou à Suprema Corte. Joseph Lochner era proprietário de uma panificadora e fora condenado por ter violado lei do estado de Nova Iorque que proibia padeiros de trabalharem mais de dez horas por dia. Lochner exigia que seus empregados passassem muitas horas junto ao forno, muito além das dez horas previstas em norma, alegando que a conduta era lícita, porque havia aquiescência do empregado, que teria liberdade para contratar. Em histórico voto, a Suprema Corte deu pela inconstitucionalidade da lei que limitava horas de trabalho, e conseqüentemente promoveu sem limites a liberdade de contrato[57]. A decisão não foi unânime e contra ela discordou o juiz (*associate justice*) Oliver Wendell Holmes Jr., que anotara que *proposições gerais não decidem casos concretos*[58], invocando necessidade de a justiça amparar situações concretas, reais, por meio de ordens diretas e não de aforismos vagos que apenas protegem o grande capital. Era evidente a hipossuficiência do empregado que efetivamente não exercia liberdade ao contratar com o empresário. O voto de Holmes anuncia ativismo jurídico, realismo jurisprudencial que caracteriza a filosofia jurídica desse célebre juiz norte-americano. Holmes combatia a pretensa neutralidade do judiciário[59], que fora instrumento do desenvolvimento do capitalismo nos Estados Unidos[60]. Ele insistia que aos juízes não é obrigatória a justificação de leis que encetam objetivos meramente políticos[61]. O princípio da neutralidade pretendia pairar sobre o conflito de classes[62].

A neutralidade triunfou até a grande depressão que atingiu a economia norte-americana a partir de 1929. Na presidência de Franklyn Delano Roosevelt, especialmente a partir de 1935, aumentaram-se os regimes de regulamentação do trabalho. O *Wagner Act* e a criação da *NLRB* como instrumento de justiça trabalhista bem comprovam o sucesso dessa iniciativa. Ampliou-se a interferência da União em matérias de direito do trabalho, embora o modelo clássico de regulamentação tenha sido mantido, como expressão

mesma do trabalhismo em regime econômico de desenvolvimento e crescimento. O *boom* econômico pós-Segunda Guerra Mundial, a euforia dos anos 1950 e 1960, o radicalismo conservador de Reagan, a virada à direita da Suprema Corte pós-Nixon^[63] e a animação dos anos Clinton^[64], lembrados como época de pleno emprego, mitigaram e minaram conquistas estruturais no sentido de formação de um direito do trabalho protecionista.

Atualmente novos problemas são focalizados em termos de igualdade civil, de privacidade e de discriminação no emprego. Os temas clássicos do laborialismo continental ficam à mercê das legislações estaduais, que se ocupam com salário-mínimo e com jornada de trabalho. Comitês compõem e decidem conflitos, sob paradigma conceitual e jurisprudencial da *NLRB*, agência federal que faz as vezes de justiça do trabalho. Esse trabalhismo anêmico, insuflado por um sindicalismo misterioso, brotou em país de desenvolvimento econômico ótimo, como a nos perguntar se o direito do trabalho é o mais eficaz meio de defesa do trabalhador. E essa nova leva de defensores da flexibilização que se pulveriza nos meios acadêmicos e pragmáticos do juslaborialismo parece responder à questão proposta com um monossílabo de aquiescência. Afinal, muito mais importante do que normas protetivas do trabalho encontra-se a possibilidade do próprio emprego. De nada vale uma miríade de regras que conferem segurança e estabilidade no trabalho, quando uma multidão de desempregados ganha as ruas, como acontece em nosso país, onde há muitas pessoas com fome, com fome de ser gente.

[1] Max Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, pgs. 155 e ss.

[2] Morton J. Horwitz, *The Transformation of American Law, 1780-1860*, pgs. 253 e ss.

[3] Peter Irons, *A People's History of the Supreme Court*, pgs. 233 e ss.

[4] Thomas S. Cogley, *The Law of Strikes, Lockouts and Labor Organizations*, pg. 6.

[5] Kermit L. Hall, William M. Wiecek e Paul Finkelman, *American Legal History, Cases and Materials*, pgs. 187 e ss.

[6] Samuel Estreicher, *Labor Law*, in Kermit L. Hall (ed.), *The Oxford Companion to American Law*, pg. 472.

[7] Samuel Estreicher, op.cit., loc.cit.

[8] Samuel Estreicher, op.cit., pg. 473.

[9] Samuel Estreicher, op.cit., loc.cit.

[10] Samuel Estreicher, op.cit., loc.cit.

[11] Samuel Estreicher, op.cit.,loc.cit.

[12] Walter E. Oberer e Kurt L. Hanslowe, *Cases and Materials on Labor Law: Collective Bargaining in a Free Society*, pg. 96.

[13] Walter E. Oberer e Kurt L. Hanslowe, op. cit., pg. 108.

[14] Benjamin J. Taylor e Fred Witney, *U.S. Labor Relations Law- Historical Development*, pg. 165. Tradução e adaptação livre do autor. It was a product of modern organization of industry. Supporters of the legislation recognized that the modern industrial environment rendered obsolete the concept of individual bargaining as the regulator of industrial relations. Social and economic change brought greater attention to the need for effective collective bargaining. Moreover, the Wagner Act recognized the incongruity of industrial autocracy in the context of political democracy.

[15] Walter E. Oberer e Kurt L. Hanslowe, op.cit., pg. 474.

[16] E. Allan Farnsworth, *An Introduction to the Legal System of the United States*, pg. 161.

[17] Benjamin J. Taylor e Fred Witney, op.cit., pg. 115.

[18] William Burnham, *Introduction to the Law and Legal System of the United States*, pg. 584.

[19] William Burnham, op.cit., loc.cit. Tradução e adaptação livre do autor. The NLRB tends to be more “political” than most independent agencies, with Republican members tending to side with employer’s and Democratic members tending to side with unions. The result has been several reversals and modifications of policy, especially in the area of unfair labor practices. Clarity and stability of the law are further hindered by the fact that the NLRB generally makes policy through case-by-case adjudication rather than by regulation.

[20] Samuel Estreicher, op.cit., pg. 475.

[21] Walter E. Oberer e Kurt L. Hanslowe, op.cit., pgs. 625 e ss.

[22] Charles O. Gregory e Harold A. Katz, *Labor and the Law*, pg. 234.

[23] Samuel Estreicher, op.cit., loc.cit.

[24] Douglas L. Leslie, *Labor Law in a Nutshell*, pg. 9.

[25] No caso, equivalente ao nosso *reclamante*.

[26] No caso, equivalente à nossa *reclamatória trabalhista*.

[27] Douglas L. Leslie, op.cit., pg. 10.

[28] Douglas L. Leslie, op.cit., loc.cit.

[29] Douglas L. Leslie, op.cit., pg. 11.

[30] Douglas L. Leslie, op.cit., loc.cit.

[31] Douglas L. Leslie, op.cit., loc.cit.

[32] Douglas L. Leslie, op.cit., pg. 12.

[33] Douglas L. Leslie, op.cit., loc.cit.

[34] Samuel Estreicher, op.cit., pg. 475.

[35] William H. Rehnquist, *The Supreme Court*, pgs. 8 e ss.

[36] Bob Woodward e Scott Armstrong, *The Brethren*, pg. XII.

[37] Samuel Estreicher, op.cit., pg. 474.

[38] Samuel Estreicher, op.cit., pg. 475.

[39] Harry H. Wellington, *Labor and Legal Process*, pg. 220.

[40] Samuel Estreicher, op.cit., loc.cit.

[41] Thomas S. Cogley, op.cit., pg. 7.

[42] William Burnham, op.cit., pg. 587.

[43] William Burnham, op.cit., loc.cit.

[44] Robert N. Covington, *Labor Law*, in Kermit L. Hall (ed.), *The Oxford Companion to American Law*, pg. 481.

[45] Essa monitoramento é interessantemente retratado pelo cinema norte-americano no filme *Maid in Manhattan*, com Jennifer Lopez, no qual a atriz protagoniza empregada de luxuoso hotel que vive caso amoroso com político do partido republicano.

[46] Samuel Streicher, *Labor and Employment Law*, in Alan B. Morrison (ed.), *Fundamentals of American Law*, pg. 543. Tradução e adaptação livre do autor. Workplace privacy is an area of emerging concern. Advocates of privacy regulation argue that worker should have the right to preserve areas of privacy even when on the job. Such protections are common in the government sector, and some have suggested that similar rules be extended to the private workplace. Congress have passed laws restricting use of polygraphs (lie detectors) and interception of telephone calls as tools for investigating employee misconduct. In recent years, bills have been introduced in every session of

Congress to regulate economic surveillance of employees while at work.

[47] Charles O. Gregory e Harold A. Katz, op.cit., pgs. 174 e ss.

[48] Benjamin J. Taylor e Fred Witney, op.cit. pgs. 138 e ss.

[49] Stephen B. Presser e Jamil S. Zainaldin, *Law and Jurisprudence in American History, Cases and Materials*, pgs. 635 e ss.

[50] Stephen B. Presser e Jamil S. Zainaldin, op.cit., pg. 641.

[51] Kermit L. Hall, William M. Wiecek e Paul Finkelman, *American Legal History, Cases and Materials*, pg. 357.

[52] *New Jersey Child Labor Act, 1851*, apud Kermit L. Hall, William M. Wiecek e Paul Finkelman, op.cit., loc.cit.

[53] Kermit L. Hall, William M. Wiecek e Paul Finkelman, op.cit., pg. 398.

[54] Stephen G. Christianson, *Haymarket Trial*, in Edward W. Knappman (ed.), *Great American Trials*, pgs. 194 e ss.

[55] Stephen G. Christianson, *In Re Debs*, in Edward W. Knappman, op.cit. pgs. 209 e ss.

[56] Peter Irons, op.cit., pg. 245.

[57] Bernard Schwartz, *A History of the Supreme Court*, pgs. 193 e ss.

[58] Bernard Schwartz, op.cit. pg. 195. Tradução e adaptação livre do autor. General propositions do not decide concrete cases.

[59] Essa suposta neutralidade está hoje pretensamente revigorada no textualismo e na interpretação literal que caracterizam, por exemplo, as decisões do juiz Antonin Scalia, como verifica-se no ensaio de sua autoria, *A Matter of Interpretation*.

[60] Lawrence M. Friedman, *A History of American Law*, pgs. 484 e ss.

[61] Kermit L. Hall, William M. Wiecek e Paul Finkelman, op.cit., pg. 389.

[62] Howard Gillman, *The Constitution Besieged*, pgs. 64 e ss/

[63] Herman Schwartz (ed.), *The Rehnquist Court*, pgs. 227 e ss.

[64] Que os conservadores republicanos mais à direita chamam de *o feriado da América, the Holyday of America*, por causa de uma política externa aparentemente menos interventora.

Date Created

25/07/2011