

A DESPEDIDA DESMOTIVADA DO EMPREGADO NO DIREITO NORTE-AMERICANO

THE EMPLOYMENT-AT-WILL DOCTRINE IN THE NORTH AMERICAN RIGHT

EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA SANTOS*

RESUMO

Neste trabalho se aponta os estudos desenvolvidos em torno do direito de despedir o empregado sem qualquer motivo nos Estados Unidos. A pesquisa buscou apontar a origem da teoria do despedimento livre e sua prevalência no direito do trabalho americano. A pesquisa revelou que essa teoria tem sofrido restrições e limitações ao longo dos anos. Concluiu-se que a doutrina do despedimento livre sofre limitações de três ordens baseadas em regras contratuais (*contract exception*), fundadas no princípio da boa-fé (*good-faith exception*) ou decorrem da incidência de normas de política pública (*public policy*), sendo, cada vez mais, questionado pelos doutrinadores americanos. Os estudos desenvolvidos se justificam enquanto pesquisa do direito estrangeiro, que serve como modelo ou paradigma a ser aproveitado na reforma do direito do trabalho no Brasil. Na pesquisa se utilizou o método dedutivo, em procedimento de revisão doutrinária, interpretação de textos normativos e análise da jurisprudência, limitando-se à ciência dogmática do direito, e adotando a metodologia analítico-descritiva.

PALAVRAS-CHAVE: Despedida arbitrária. Despedida motivada. Política pública. Estados Unidos. Boa-fé.

ABSTRACT

In this work we point out the researches developed around the employment-at-will doctrine in the United States. The research sought to point out the origin of employment-at-will doctrine and its prevalence in American labor law. However, research has shown that this theory has been subject to restrictions and limitations over the years. It was concluded that the doctrine of employment-at-will doctrine on limitations of three orders: based on contract exception, based on the principle of good-faith or arise from the incidence of public policy, being, more and more, questioned by the american doctrinators. The studies developed are justified as a comparative law research, which serves as a model or paradigm to be used in the reform of labor law in Brazil. In the research, the deductive method was used, in a procedure of doctrinal revision, interpretation of normative texts and analysis of jurisprudence, limiting itself to the dogmatic science of law, and adopting analytical-descriptive methodology.

KEYWORDS: *Employment at-will. Good cause. Public policy. United States. Good faith.*

* Professor de Direito Processual Civil na Universidade Federal da Bahia. Professor de Direito na Universidade Católica do Salvador. Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professor de Direito Processual Civil na Universidade Federal da Bahia. Professor de Direito na Universidade Católica do Salvador. Desembargador do Trabalho na Bahia (TRT 5ª Região).
Email: edilton_meireles@uol.com.br

SUMÁRIO 1 Introdução. 2 Origem da doutrina da liberdade de despedir (*employment-at-will doctrine*). 3 Limites baseados em acerto contratual. 4 Limites por normas de política pública. 5 Limites em face do princípio da boa-fé. 6 Uniformização do entendimento. 7 Conclusão. Referências.

SUMMARY 1 Introduction. 2 Origin of the doctrine of employment-at-will doctrine. 3 Limits based on contractual agreement. 4 Limits by public policy norms. 5 Limits in the face of the principle of good faith. 6 Standardization of understanding. 7 Conclusion. References.

1 INTRODUÇÃO

Em relação ao direito de romper o contrato de emprego, o Brasil, ao lado dos Estados Unidos, revela-se como um dos países mais liberais, ainda que essa característica do nosso ordenamento jurídico somente prevaleça em face da omissão do legislador infra-constitucional ao não disciplinar o direito fundamental à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, tal como previsto no Art. 7º, inciso I, da Constituição brasileira.

Muito se deseja, por sua vez, que o direito do trabalho brasileiro se iguale ao norte-americano, que se caracteriza pela ampla autonomia da vontade nas relações contratuais. É óbvio, porém, que essa autonomia sofre certas restrições nas relações de emprego.

Neste trabalho, então, apontamos as regras e o entendimento jurisprudencial norte-americano especificamente sobre a faculdade de despedir o empregado. Para tanto, abordamos essa questão ao longo da evolução histórica legislativa e a posição adotada pelos tribunais americanos.

A pesquisa se justifica, não só pelo próprio estudo do direito estrangeiro, como em face das transformações que, modernamente, ocorrem no mundo do trabalho, a demandar novas soluções para a crise que atinge o direito do trabalho.

Nesta pesquisa adotamos o método dedutivo, com revisão da doutrina, interpretação de textos normativos e da jurisprudência, restringindo-se à ciência dogmática do direito.

2 ORIGEM DA DOUTRINA DA LIBERDADE DE DESPEDIR (*EMPLOYMENT-AT-WILL DOCTRINE*)

O direito americano se caracteriza pela mínima interferência do Estado nas relações entre particulares, inclusive a de natureza trabalhista. Nas relações de emprego, no entanto, há mais de um século os empregados lutam para obter alguma forma de proteção ao emprego (*job security*), ainda que seja pela via da intervenção legislativa.¹ Essa pretensão, no entanto, encontra resistência por parte daqueles que defendem a liberdade de o empregador poder romper o contrato sem restrições infundadas.

Ao longo dos anos, no entanto, legisladores e tribunais intervieram de várias maneiras neste embate, às vezes expandindo e em outras limitando a extensão da proteção ao emprego. Ao expandir essa proteção, tribunais e legisladores enfatizaram a centralidade do trabalho na vida das pessoas e a desigualdade do poder de barganha entre empregados e empregadores. Em contrapartida, ao rejeitar as tentativas para expansão do direito à estabilidade no emprego, os tribunais e os legisladores se apoiam na ideia de que é necessário que os empregadores tenham a flexibilidade necessária para administrar seu quadro de pessoal sem ou com a mínima interferência estatal.

De um modo geral, no entanto, a proteção aos trabalhadores tem se estendido, numa paulatina e constante erosão da teoria difundida por Horace Gay Wood.²

De qualquer modo, em regra, prevalece no direito norte-americano o princípio da liberdade de despedir livremente o empregado (*employment-at-will doctrine*). Por ela, o empregador é livre para terminar (“*you are fired!*”) a relação de emprego “por uma boa causa ou sem causa, ou por uma má causa (ou causa ruim ou moralmente errada), sem que por isso se lhe possa acusar de um ato ilícito *per se* (“*for good cause ou for no cause, or even for bad cause without thereby being guilty of an unlawful act per se*” ou “*for good cause, for no cause or even for cause morally wrong, without being thereby guilty of legal wrong*”).³

1 SMITH, 2009, p. 20.

2 BAKALY, 1982.

3 ESTADOS UNIDOS, 1884, tradução nossa.

Essa teoria, adotada pelos tribunais a partir do precedente *Payne v. Western & Atlantic Railroad Company*,⁴ encontra respaldo mais remotamente na doutrina difundida por Horace Gay Wood em obra publicada em 1877.⁵ E, embora a afirmação de Wood de que, já à época, a liberdade da vontade para despedir representava a regra dominante nos Estados Unidos, seja questionável,⁶ é certo que, após a publicação do seu tratado jurídico, essa doutrina se espalhou rapidamente nos Estados Unidos,⁷ alcançando ampla aceitação nos tribunais americanos.⁸

O fundamento dessa teoria era que o empregado deve ser livre para deixar o emprego a qualquer momento, caso contrário, existe a possibilidade da servidão involuntária. Logo, por reciprocidade, igual liberdade há de ser assegurada ao empregador.⁹ Óbvio, porém, que esse fundamento é fortemente criticado, já que o empregado não possui, em geral, os mesmos meios econômicos do empresário, daí porque aqueles contratam em condições de necessidade.¹⁰

De qualquer modo, a interpretação dada às lições de Horace Gay Wood (1877), de fato, já correspondia, no Século XIX, ao que prevalecia na cultura americana, considerando sua ordem econômica que reflete o valor do individualismo, a autonomia da vontade (*laissez-faire*), o darwinismo social,¹¹ a ampla concorrência e a mobilidade do trabalho, ainda que eticamente questionável quando se trata de despedida por má causa não considerada ilícita.¹² Além disso, o processo de industrialização iniciado nos fins do

4 ESTADOS UNIDOS, 1884.

5 WOOD, 1877, p. 272.

6 FEINMAN, 1991; FEINMAN, 1976, p. 122-129; BALES, 2007, p. 454.

7 SMITH, 2009, p. 21.

8 BALES, 2007, p. 454.

9 SUMMERS, 1976, p. 484-485.

10 CAVICO, 1992, p. 501.

11 STANDLER, 2000.

12 CAVICO, 1992, p. 498.

Século XIX, aliado à fragilidade dos sindicatos dos trabalhadores,¹³ ajudou na propagação dessa doutrina, inclusive com a interpretação favorável dada pelos tribunais,¹⁴ de forma sistemática e rigorosa.¹⁵

Sintomático, aos críticos, é que o título da obra de Horace Gay Wood (*A treatise of the Law os Master and Servant* – mestre e servo), “diz tudo o que precisa ser dito em relação à visão de Wood sobre as relações de trabalho e, infelizmente, a visão compartilhada pela maioria de seus juristas contemporâneos”.¹⁶

Assim, se não se pode afirmar que Horace Gay Wood criou a teoria, ele acabou por difundir o que já era patente nos tribunais.¹⁷ É certo que essa teoria já era aceita em sete Estados americanos, espalhando-se pelos demais ao longo dos anos seguintes,¹⁸ alcançando, inclusive, a Suprema Corte americana no caso *Adair v. United States*, quando ficou decidido pela inconstitucionalidade de lei federal que vedava a despedida do empregado sindicalizado por se entender violada a liberdade contratual e o direito de propriedade.¹⁹ Na oportunidade se invocou, ainda, a regra da mutualidade, qual seja, “o direito do empregado de abandonar o serviço do empregador, por qualquer motivo, é o mesmo que o direito do empregador, por qualquer motivo, dispensar os serviços de tal empregado”.²⁰

De qualquer modo, como afirmado acima, ao longo dos anos, os trabalhadores norte-americanos têm buscado maior garantia no emprego. E, por conta disso, tanto a legislação, como a jurisprudência, ao passar do tempo, começaram a criar ou apontar exceções à regra do despedimento livre.²¹ E foi o que ocorreu, por

13 BALES, 2007, p. 454.

14 BALLAN, 1995, p. 106.

15 CAVICO, 1992, p. 500.

16 MAUK, 1985, p. 202, tradução nossa.

17 FREED, 1990, p. 558.

18 MORRISS, 1994, p. 681-699.

19 ESTADOS UNIDOS, 1908, p. 161.

20 ESTADOS UNIDOS, 1908, p. 174-75, tradução nossa.

21 BAKALY, 1982.

exemplo, em 1935, quando foi sancionada a *National Labor Relations Act*,²² assegurando aos empregados, dentre outros, o direito de formar sindicatos e negociar coletivamente, além de proibir que os empregadores despedissem trabalhadores por exercerem seus direitos assegurados na referida lei.

Vale esclarecer, porém, que a Suprema Corte americana, ao certo pela pressão popular e política decorrente da implantação do programa de recuperação econômica do *New Deal*,²³ ao apreciar o caso *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, alterou seu precedente e concluiu pela constitucionalidade da lei federal que disciplina direitos trabalhistas e que vedava a despedida dos empregados pelo fato deles serem sindicalizados.²⁴ Se anteriormente entendia que descabia lei limitando a autonomia da vontade (caso *Adair v. United States*), a partir dos anos trinta do século passado, a Suprema Corte americana passou a sustentar a constitucionalidade das leis federais que tratam sobre o direito do trabalho e que, de alguma forma, protegem o emprego, restringindo a liberdade de contratar e o direito de propriedade. O fundamento para reconhecer a constitucionalidade da referida lei foi a de que o Poder Público poderia interferir nas relações de trabalho de modo a fazer prevalecer uma política pública de interesse nacional.²⁵

Logo depois, em 1938, também é aprovada a *The Fair Labor Standards Act*,²⁶ na qual contém regra que protege o empregado, inclusive em face da despedida, contra atos de retaliação do empregador quando aquele apresenta alguma reclamação contra este ou quando tenha testemunhado em procedimento trabalhista (§ 15 (a) (3)).

Nesta evolução, anos depois, em 1964, o Congresso americano impôs outra restrição à liberdade dos empregadores ao tornar ilegal o rompimento contratual com base em critério de raça, cor,

22 ESTADOS UNIDOS, 1935.

23 PETERSON, 1953, p. 85.

24 ESTADOS UNIDOS, 1937.

25 ESTADOS UNIDOS, 1937.

26 ESTADOS UNIDOS, 1938.

religião, sexo ou origem nacional.²⁷ Posteriormente, outras leis passaram a proteger a despedida discriminatória contra pessoas com mais de 40 anos,²⁸ com deficiência²⁹ e em decorrência de algumas obrigações familiares, a exemplo daquelas decorrentes do nascimento de filho, doença grave na família, adoção e doença do próprio trabalhador.³⁰ Óbvio, ainda, que todas essas leis incluem proteção contra retaliação, isto é, também consideram ilegais os atos de despedida dos empregados em decorrência destes exercerem seus direitos previstos nos mencionados textos normativos.

Como, porém, nos Estados Unidos os seus Estados membros detêm competência concorrente para legislar sobre direito do trabalho, ainda encontramos diversos textos estaduais que ampliam essa proteção ao emprego, a exemplo do Código de Montana, que veda a despedida que não tenha uma boa causa (*good cause*), definindo esta como sendo o rompimento por “motivos razoáveis para o despedimento com base em uma falha do empregado em desempenhar satisfatoriamente as funções de trabalho, interrupção da operação do empregador ou outro motivo empresarial legítimo”.³¹

Interessante destacar que, ao contrário do que se poderia pensar, após sancionada a lei de proteção ao emprego no Estado de Montana, a taxa de emprego aumentou em relação aos anos nos quais prevalecia a doutrina do despedimento livre.³² Montana, aliás, é o único Estado americano que possui uma legislação que impede a despedida sem justa causa. Pode-se, porém, lembrar que Porto Rico, que é um estado livre associado aos Estados Unidos, também possui regra protegendo os trabalhadores contra despedida sem justa causa, ainda que prevendo o pagamento de indenização compensatória³³. Nos demais entes federados americanos (exceção

27 ESTADOS UNIDOS, 1964.

28 ESTADOS UNIDOS, 1967.

29 ESTADOS UNIDOS, 1990.

30 ESTADOS UNIDOS, 1993.

31 ESTADOS UNIDOS, 1987a, tradução nossa.

32 EWING, 2005.

33 PORTO RICO, 1976, título 29, § 185a.

por conta de Montana), no entanto, não há regra neste sentido, conquanto existam outras leis que limitam, em maior ou menor medida, por exceção, a despedida sem qualquer motivo.³⁴ A regra geral, no entanto, nestes outros Estados é a da despedida livre.

É fato, ainda, que, ao longo do decorrer do Século XX, tanto as legislações estaduais, como suas jurisprudências, passaram a reconhecer limites ao direito de despedir livremente, restringindo, cada vez mais, o poder/faculdade do empregador.

Neste sentido, a partir da atual realidade norte-americana, considerando a evolução legislativa e as decisões dos tribunais, pode-se dividir os limites e exceções à doutrina da despedida livre em três categorias: exceções baseadas em regras contratuais (*contract exception*), fundadas no princípio da boa-fé (*good-faith exception*) e em decorrência da incidência de normas de política pública (*public policy*).³⁵

Assim é que, já em 2001, dos 51 entes da federação americana (incluindo o Distrito de Columbia), 43 deles possuíam regras relacionadas à política pública, impondo limites ao direito de despedir livremente. Trinta e oito admitem, por decisões judiciais, que o direito de despedir sofre limitação em face de certos contratuais e 11 (onze) Estados reconhecem que o princípio da boa-fé limita essa faculdade empresarial.³⁶

De todos os entes federados americanos apenas 4 (quatro) não reconhecem nenhuma dessas limitações, sem prejuízo da restrição imposta por leis federais. São os Estados da Flórida, Georgia, Lousiana e Rhode Island.³⁷

A partir desse panorama, então, passamos a abordar as três situações nas quais é aceitável a imposição dos limites ao direito de despedir livremente nos Estados Unidos.

34 BEDIKIAN, 1993, p. 113-115; WALD, 1985, p. 555-579.

35 MUHL, 2001.

36 MUHL, 2001, p. 4.

37 MUHL, 2001, p. 4.

3 LIMITES BASEADOS EM ACERTO CONTRATUAL

O direito à liberdade de despedir livremente o empregado, por óbvio, que pode ser restringido por acordo de vontade. Assim é que é aceito nos Estados Unidos, como não poderia deixar de ser, num país que prega a liberdade de contratar, que as partes contratantes possam estabelecer que a despedida somente deva ocorrer quando diante de uma boa causa. Neste caso, então, o empregador fica limitado em sua liberdade, de modo que não pode exercer livremente sua opção pelo fim do contrato.

Óbvio, ainda, que esses acertos contratuais podem ser escritos ou verbais ou até decorrer de uma simples promessa, quando da contratação ou no curso do contrato, e que gere expectativa razoável e previsível.³⁸

É certo, ainda, que essa limitação pode decorrer das próprias normas internas da empresa,³⁹ entendendo-se, na pior das hipóteses, que elas sejam cláusulas implícitas ao contrato,⁴⁰ de modo a restringir o poder de agir do empregador quando ele deixa claro uma regra de permanência no emprego, salvo quando hajam motivos justificáveis para o rompimento do contrato. E, por óbvio, essas regras internas, especialmente lançadas em manuais (*handbooks*), não podem sofrer modificações de modo a prejudicar o empregado.⁴¹

Da mesma forma, entende-se que o empregador abre mão de sua liberdade de despedir livremente quando firma um contrato a prazo. Neste caso, tem-se que, se o empregador contratou a prazo certo, por óbvio que não pode livremente romper o contrato antes do seu termo final. Para antecipar o rompimento contratual, portanto, o empregador haveria de apresentar uma justa causa.

Para o direito americano, portanto, o contrato a prazo é uma forma de assegurar o emprego, na medida que, durante seu prazo, o empregador não pode romper o contrato de forma arbitrária.

38 SMITH, 2009, p. 36-38.

39 SMITH, 2009, p. 27-29.

40 MUHL, 2001, p. 7-10.

41 PRATT, 1990, p. 225; SLAWSON, 2003.

E aqui cabe uma divagação para bem entender como o Brasil caminhou por vias tortas ao fazer a opção pela regra do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

O Brasil, em verdade, seguiu o modelo da Europa continental que, em regra, assegura a contratação por prazo indeterminado. Mas, de um modo geral, na Europa também se assegura a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. A partir dessa regra, então, é justo se ter, como medida de proteção do empregado, a regra do contrato por prazo indeterminado. Dadas as essas regras, então, ao empregado estaria assegurado o emprego por prazo indeterminado contra as despedidas arbitrárias em face da soma das duas regras (despedida somente motivada e contrato por prazo indeterminado).

No Brasil, no entanto, não se tem, como regra, a proteção contra a despedida arbitrária, apesar do disposto no Art. 7º, inciso I, da CF.⁴² Logo, o mais coerente seria estabelecer o contrato a prazo como regra, de modo a se assegurar, pelo menos no seu prazo de vigência, uma segurança ao emprego. O Brasil, no entanto, optou pelo contrato a prazo indeterminado, sem proteção ao emprego. Logo, a qualquer momento o empregado pode ser despedido arbitrariamente, ainda que com pagamento de algumas prestações.

De qualquer modo, nesta primeira hipótese prevista no direito americano, o que importa ressaltar é que, por óbvio, a liberdade de despedir o empregado pode ser limitada por acerto contratual ou mesmo por ato unilateral da empresa, que estabelece regramento, que aderindo ao contrato de emprego, limita ou veda a despedida arbitrária ou sem justa causa por parte do empregador norte-americano.

4 LIMITES POR NORMAS DE POLÍTICA PÚBLICA

Outros limites que passaram a ser reconhecidos pelos tribunais são aqueles oriundos da aplicação de normas de política pública (*politic policy*). Fazendo uma comparação com o direito brasileiro, podemos afirmar que neste caso se estaria violando normas de ordem

42 BRASIL, 1988.

pública ou imperativas, que impõem limites à autonomia da vontade, de modo que o empregador não poderia despedir o empregado quando violado o que se tem como de interesse público. Não pode haver a despedida, quanto à conduta do empregador, pois, contraria normas ou princípios de ordem/política pública.

Daí se tem que quando violada a Constituição ou leis federais ou estaduais que estabelecem limitações à liberdade de agir – inclusive numa relação de emprego – ter-se-á como indevido o rompimento contratual. Ou seja, a doutrina que autorizava a despedida mesmo sem uma boa causa ou sem causa nenhuma, passou a ser limitada pelas normas de ordem pública.

No âmbito federal americano várias leis já consagram algumas hipóteses nas quais a faculdade do empregador despedir livremente o empregado restou vedada ou limitada. Exemplificadamente, podemos lembrar das leis citadas anteriormente, quais sejam, o *National Labor Relations Act*,⁴³ o *Fair Labor Standards Act*,⁴⁴ o *Civil Rights Act*,⁴⁵ *The Age Discrimination in Employment Act*,⁴⁶ *The Americans with Disabilities Act*⁴⁷ e *The Family and Medical Leave Act*.⁴⁸

Além dessas, podemos citar outras leis federais americanas que também vedam a despedida arbitrária, a exemplo da *The Vocational Rehabilitation Act*,⁴⁹ que veda a despedida de empregados deficientes por parte de empregadores que percebam assistência financeira federal (29 U.S.C. §§ 793-794); a *The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*,⁵⁰ que proíbe que empresas que contratam com o poder público federal possam despedir os

43 ESTADOS UNIDOS, 1935.

44 ESTADOS UNIDOS, 1938.

45 ESTADOS UNIDOS, 1964.

46 ESTADOS UNIDOS, 1967.

47 ESTADOS UNIDOS, 1990.

48 ESTADOS UNIDOS, 1993.

49 ESTADOS UNIDOS, 1973.

50 ESTADOS UNIDOS, 1974a.

veteranos da guerra do Vietnam, além de impor medidas de discriminação positiva, (38 U.S.C. § 2012 (a)); a *The Employee Retirement Income Security Act*,⁵¹ que impede a despedida de empregados que dispõem de um plano (política de benefícios) que lhes asseguram certas vantagens⁵², a exemplo de aposentadoria remunerada, custeio de educação, assistência médica, etc. (29 U.S.C. § 1140); a *The Truth in Lending Act* (TILA), denominada atualmente como *The Consumer Credit Protection Act*,⁵³ que proíbe a despedida do empregado que está endividado e tem seu salário bloqueado (penhorado) para pagamento da dívida (15 U.S.C. § 1674 (a)); a *The Jury System Improvement Act*,⁵⁴ que veda a despedida de empregado que participa de júri em tribunais federais (28 U.S.C. § 1875) e o *United States Bankruptcy Code*,⁵⁵ que proíbe a despedida do empregado que seja ou tenha sido um devedor falido ou o empregado que tenha sido associado a um devedor falido (11 U.S.C. § 525).

Vale ressaltar, porém, que diversas dessas leis contêm exceções à aplicação de suas regras de proteção. Assim, por exemplo, em relação aos atos de discriminação, a *Civil Rights Act* somente se aplica ao empregador que tenha “quinze empregados ou mais para cada dia útil em cada uma das vinte ou mais semanas do calendário no ano civil atual ou anterior”, conforme atualmente consta no U.S. Code, Título 42, Capítulo 21, Subcapítulo VI, § 2000e (b).⁵⁶ De modo geral, em realidade, as pequenas empresas (*small business*, também denominadas popularmente como *corner stores*) são excluídas das regras de proteção dos empregados.⁵⁷ E, por óbvio, que a definição do que seria uma pequena empresa, conforme critério posto nesta lei, acabou alcançando a Suprema Corte americana

51 ESTADOS UNIDOS, 1974b.

52 DEGIUSEPPE, 1981, p. 50-69.

53 ESTADOS UNIDOS, 1968.

54 ESTADOS UNIDOS, 1978a.

55 ESTADOS UNIDOS, 1978b.

56 ESTADOS UNIDOS, 1964, tradução nossa.

57 MARTÍNEZ, 2010.

quando, inclusive, teve de se defrontar com a situação na qual o empregador possuía dois empregados a tempo parcial.⁵⁸

Além das leis federais, os tribunais também têm aceito as limitações impostas por leis estaduais e até por códigos de ética profissional,⁵⁹ tendo estes últimos como normas de ordem pública, já que impõem o respeito às suas regras acima da vontade dos contratantes⁶⁰ por haver um interesse público, especialmente em relação a algumas profissões, como de direito e medicina, que desempenham um papel direto na formação de políticas públicas e de sua implementação.⁶¹

É certo, porém, que não há um critério rígido para estabelecer quais são as regras de política pública que restringem o direito de despedir. Já se decidiu, inclusive, de forma bastante vaga, que “a política pública diz respeito ao que é certo e justo e o que afeta coletivamente os cidadãos do Estado”.⁶²

Em geral, elas são retiradas da Constituição e das leis, quando elas são clara e insuscetível de mais de uma interpretação, mas podem ser fruto de criação jurisprudencial⁶³ a partir da interpretação dos princípios constitucionais.⁶⁴

De um modo geral, no entanto, não são objeto de política pública as questões meramente pessoais. Elas devem atingir direitos sociais, deveres e responsabilidades da pessoa em face da sociedade, do ponto de vista coletivo.⁶⁵

Os tribunais, por suas vezes, procurando fugir das incertezas e de modo que as questões pessoais não prevaleçam, têm exigido a presença de quatro elementos para justificar a ilicitude da despedida

58 ESTADOS UNIDOS, 1997.

59 FELIU, 1979, 169-180.

60 ESTADOS UNIDOS, 1992.

61 CAVICO, 1992, p. 526.

62 ESTADOS UNIDOS, 1981, tradução nossa.

63 SMITH, 2009, p. 43.

64 ESTADOS UNIDOS, 1961.

65 SMITH, 2009, p. 44.

em face de uma política pública. Esses elementos são: i) o trabalhador participou de uma conduta protegida ou é protegido por uma política pública claramente definida; ii) a despedida prejudicaria ou prejudica a política pública; iii) existe um nexo causal entre a conduta do empregado e a despedida de modo a indicar que esta decorreu em violação ao comportamento protegido; e iv) não havia uma justificação para a despedida.⁶⁶

Os elementos seriam, portanto, de clareza da política pública (*clarity element*), de risco à política pública (*jeopardy element*), de causalidade entre a despedida e o direito protegido (*causation element*) e de ausência de justificação para a despedida (*absence-of-justification element*).⁶⁷

Diga-se, ainda, que, em relação ao elemento de risco à política pública, o trabalhador deve fazer mais do que simplesmente alegar a sua violação. Deve, em verdade, comprovar que a conduta do empregador prejudicaria a implantação da política pública.⁶⁸

Outrossim, a partir das decisões judiciais, pode-se dividir os casos por violação a dispositivos da política pública (ou de ordem pública), em três grandes grupos: i) quando a despedida decorre do fato de o empregado se recusar a praticar um ato ilegal; ii) quando decorre do fato dele cumprir uma obrigação pública (v.g., ser jurado; testemunha); e iii) quando ele exerce um direito ou privilégio previsto em lei (faz reivindicações, apresenta uma demanda, etc.)⁶⁹, ainda que seja denunciando a conduta ilícita do empregador.⁷⁰

No caso do trabalhador que atua como jurado, tem-se em conta que o júri é uma instituição em alta escala dentre as instituições americanas.⁷¹

Os precedentes reconhecendo a violação de normas da política pública são muitos. Entre as hipóteses reconhecidas pelos

66 SMITH, 2009, p. 46.

67 SMITH, 2009, p. 46.

68 SMITH, 2009, p. 46-47.

69 SMITH, 2009, p. 47.

70 HARVARD, 1983, p. 1937.

71 SMITH, 2009, p. 50.

tribunais, além das que obviamente decorrem da violação das leis federais acima citadas, podemos mencionar, exemplificativamente, a situação na qual a empregada foi despedida por se recusar a manter relações sexuais com seus superiores hierárquicos, por tornar pública as ações ilícitas da empresa (*whistlerblowing*), por não ocultar provas criminais contra o empresário, por ter uma conduta “heroica” ao socorrer voluntariamente quem estava em situação de perigo (motorista que largou o veículo para socorrer uma mulher que estava sendo assaltada) ⁷² ou pelo exercício de seus direitos políticos em atividades partidárias ou não.⁷³

Aliás, em matéria de denúncia, a violação por parte dos empregadores das normas que regem o meio-ambiente, a segurança pública ou no trabalho, o transporte, a saúde dos trabalhadores, a agricultura e outros interesses, os trabalhadores americanos estão protegidos por inúmeras leis que asseguraram a proteção contra ações retaliadoras dos empregadores.⁷⁴

No âmbito federal, no entanto, pode-se resumir todos estes regramentos, atualmente, com a menção ao *Whistleblower Protection Act*, que criminaliza as ações que oprimem, ameaçam ou intimidam qualquer pessoa que no livre exercício desfrute de direito ou privilégio assegurado em norma estatal.⁷⁵ Logo, agir de forma contrária ao exercício desse direito viola uma norma de política pública por haver interesse público no cumprimento das leis.⁷⁶

De qualquer forma, as hipóteses de ilicitude da despedida por violação a uma norma de política pública têm sido restringidas pelos tribunais, que ainda se agarram à liberdade de romper o contrato.⁷⁷ Procuram, assim, dar uma interpretação restritiva.

72 CANO GALÁN, 2000, p. 159-164.

73 VOLOKH, 2012.

74 CANO GALÁN, 2000, p. 167-170.

75 ESTADOS UNIDOS, 1989.

76 BAKALY, 1982, p. 71.

77 HARVARD, 1983, p. 1951.

5 LIMITES EM FACE DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

O terceiro dos critérios aceitos para restringir o direito de despedir livremente nos Estados Unidos decorre da aplicação do princípio da boa-fé no contrato de emprego. Este critério, no entanto, é o menos aceito pelos tribunais americanos. Apenas onze Estados o adotam (Alabama, Alaska, Arizona, Califórnia, Delaware, Idaho, Massachusetts, Montana, Nevada, Utah e Wyoming).⁷⁸

Ele parte do princípio de que a boa-fé e a justa negociação norteiam todos os contratos^{79 80} de modo que a parte deve agir para evitar causar dano à contraparte. Esse princípio, aliás, encontra-se consagrado no direito contratual dos Estados Unidos, conforme previsto no § 205 do *Restatement (second) of Contracts*,⁸¹ seja em sua celebração, como na sua execução (“*Every contract imposes upon each party a duty of good faith and fair dealing in its performance and its enforcement*”).

Por ele, portanto, o empregador, respeitando o princípio da boa-fé e da justa negociação, quando da execução do contrato, não poderia romper o laço contratual de forma arbitrária, pois, assim, estaria agindo contra a boa-fé. Os tribunais estaduais, desse modo, procuram fazer uma releitura dos princípios que regem o contrato de emprego a partir da nova realidade econômica.

E foi neste sentido que a Suprema Corte de Nevada, ao apreciar o caso *Kmart Corporation v. Ponsock*, reconheceu a incidência do princípio da boa fé por considerar a nova realidade social-econômica, segundo a qual, citando Frank Tannenbaum,⁸²

Nós nos tornamos uma nação de empregados. Somos dependentes de outros para obter nossos meios de subsistência, e a maioria das pessoas se tornaram completamente dependente dos salários. Se perderem seus empregos perdem todos os recursos, exceto aqueles que possuem alguma

78 MUHL, 2001, p. 4.

79 HARVARD, 1983, p. 1951.

80 HARVARD, 1983, p. 1951.

81 AMERICAN, 1981.

82 TANNENBAUM, 2011, p. 9.

prestação de segurança social. Essa dependência da maioria das pessoas em relação a outros para obter sua renda é algo novo no mundo. Para a nossa geração, a subsistência da vida está nas mãos de outro homem.⁸³

A partir daí, entendeu-se que não se pode tolerar o rompimento contratual tão somente a partir do desejo do empregador, desconsiderando todas as circunstâncias subjacentes à realidade social, não se podendo apreciar o caso apenas a partir da análise do que foi expressamente pactuado. Tem-se sustentado que a despedida livre, sem apontar qualquer causa justificadora, atinge os direitos mais essenciais dos trabalhadores e das pessoas em geral,⁸⁴ que são afetadas psicologicamente e financeiramente.⁸⁵

No caso, fazendo uma interpretação evolutiva, parte-se do pressuposto que a doutrina que sustenta a liberdade de despedir livremente era um reflexo estabelecido pelos costumes de uma época. Crenças e necessidades de um tempo diferente do atual. Costumes, crenças e necessidades que desapareceram e cujos motivos que lhes deram origem foram abandonados, perdendo sua força persuasiva.⁸⁶

Óbvio, porém, que há quem sustente a atualidade dessa regra.⁸⁷

É fato, porém, que a maioria dos tribunais estaduais americanos resiste à aplicação do princípio da boa-fé no contrato de emprego, ao argumento de que ele não conflita com a liberdade de despedir livremente. Em suma, como foi observado, “os tribunais persistem em seus esforços por encontrar novas razões para sustentar a doutrina e não permitir uma medida de exceção à sua aplicação rígida”.⁸⁸

Vale ressaltar, porém, que, neste caso, não se pode deixar de reconhecer que esta hipótese também se trata como uma situação

83 ESTADOS UNIDOS, 1987b, tradução nossa.

84 KLARE, 1988, p. 47.

85 PRATT, 1990, p. 198.

86 MAUK, 1985, p. 255.

87 POWER, 1983.

88 MAUK, 1985, p. 255, tradução nossa.

na qual a limitação decorre de acerto contratual, ainda que em decorrência da aplicação de um princípio implícito a toda relação contratual.

6 UNIFORMIZAÇÃO DO ENTENDIMENTO

Nos Estados Unidos, como já dito, a legislação do trabalho tanto pode ser produzida pela União, como por seus Estados membros. Daí decorre que existem até 52 fontes legislativas (Estados-membros, União e Distrito de Columbia) produzindo leis trabalhistas. Da mesma forma, são 50 tribunais estaduais e 13 tribunais federais, além da Suprema Corte, interpretando a legislação trabalhista. Daí decorre que é quase impossível a uniformização tanto das leis, como da jurisprudência, salvo, neste último caso, quando a questão alcança a Suprema Corte norte-americana.

Para tentar uniformizar a legislação trabalhista, a *Uniform Law Commission* – ULC (também chamada de *National Conference of Commissioners on Uniform State Laws*) já propôs, em 1991, a adoção de um regramento comum em matéria de rompimento do contrato de emprego.⁸⁹ Trata-se do *Model Employment Termination Act* (META), que, entretanto, até o momento, não foi adotado por nenhum Estado americano.⁹⁰ Neste caso, adotou-se o modelo do Estado de Montana, sugerindo-se que a despedida, em regra geral, somente poderia decorrer de uma boa causa.

Por outro lado, o conceituado *American Law Institute* (ALI), de forma mais modesta em relação à proteção dos empregados, elaborou opinativo buscando estabelecer quais seriam os princípios básicos aplicados à relação de emprego nos Estados Unidos.⁹¹ Esta entidade (ALI), porém, continua a sustentar que a regra geral é o da despedida livre, admitindo as exceções mencionadas acima.

A partir dessa realidade se pode, então, concluir que, muito dificilmente, os Estados Unidos irão uniformizar sua legislação der-

89 NATIONAL, 1991.

90 NATIONAL, 2017.

91 AMERICAN, 2010.

redor da segurança no emprego (*job security*). A eventual evolução da proteção trabalhista contra a despedida arbitrária nos Estados Unidos, assim, continuará sendo fruto de leis isoladas ou de interpretação dos tribunais.

De qualquer forma, o que se tem hoje é que o que era pacífico há quase 100 anos (a despedida livre), já não o é mais. Daí porque é certo que, embora em alguns Estados o empregador ainda possa despedir livremente o empregado por qualquer motivo, a tendência é que os tribunais não permitam a despedida arbitrária⁹² ou abusiva.⁹³ A doutrina do despedimento livre, assim, tende a pertencer mais a um museu do que aos dias correntes.⁹⁴

Outrossim, ainda que prevaleça o “divino direito dos empregadores”,⁹⁵ de acordo com a doutrina sustentada por Horace Gay Wood há mais de cem anos, a partir da evolução legislativa e jurisprudencial, em especial na segunda metade do Século XX, o que se verifica nos Estados Unidos é uma insegurança maior, quanto ao direito de despedir livremente, daí porque a tendência é das empresas, para evitar condenação em altas indenizações, estabelecerem procedimentos para o rompimento contratual apenas por justa causa,⁹⁶ ainda que seu conceito seja bastante indefinido.⁹⁷

Interessante anotar que em diversos Estados as propostas para regulamentar o direito de despedir o empregado, ainda que limitando a liberdade do empregador, têm contado com apoio das empresas, pois elas buscam definir claramente quais são seus direitos, procurando, ainda, defender leis que limitem a sua responsabilidade, evitando, assim, a incerteza das condenações em indenizações e os custos processuais que quase alcançam os mesmos valores.⁹⁸ Isso

92 BAKALY, 1982, p. 81.

93 BLADES, 1967, p. 1404-1427.

94 HACKSTOCK, 200, p. 5.

95 SUMMERS, 2000, tradução nossa.

96 HEINSZ, 1983, p. 892.

97 VERKERKE, 1995.

98 KRUEGER, p. 650-653.

tudo sem se falar que, mesmo nos Estados Unidos, cada vez mais se busca a adoção de novos modelos de relações de emprego, na qual não prevaleça o individualismo típico da política americana.⁹⁹

7 CONCLUSÃO

A partir desta pesquisa se pode concluir que, de fato, o direito ao despedimento livre por parte dos empregadores nos Estados Unidos tem sido restringido ou limitado ao longo dos anos.

De um modo geral, essas restrições decorrem da aplicação de leis protetivas ou em face de teorias que buscam proteger o emprego e que vêm sendo acolhidas pelos tribunais. Essas exceções baseiam-se em regras contratuais (*contract exception*), fundadas no princípio da boa-fé (*good-faith exception*) ou decorrem da incidência de normas de política pública (*public policy*).

Somente no Estado de Montana há regramento vedando a despedida sem que se invoque uma boa causa. De resto, em regra, prevalece nos Estados Unidos a teoria da despedida livre, ainda que corroída nos últimos anos.

Contudo, ainda que dominante a teoria da despedida livre, é fato que, com receio de demandas judiciais de custos elevados e condenações em valores significativos, as empresas, cada vez mais, buscam evitar a despedida sem motivação, o que contribui para acelerar o fim da teoria do despedimento livre.

REFERÊNCIAS

AMERICAN LAW INSTITUTE. *Restatement (Second) of Contracts*. Philadelphia, Pennsylvania. 1981. Disponível em: <http://www.lexinter.net/LOTWVrs4/restatement_%28second%29_of_contracts.htm>. Acesso em: 14 jul. 2017.

_____. *Restatement of the Law Third*. Philadelphia, Pennsylvania. 2010. Disponível em: <<http://laborlawgroup.org/wp-content/uploads/2015/03/PreliminaryDraftNo7.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

BAGALY JR, Charles G. *Erosion of the employment at-will doctrine*.

99 RADIN, 2003, p. 126.

Journal of Contemporary Law, University of Utah, College of Law, Salt Lake City, Utah, n. 8, 1982, p. 63-83.

BALES, Richard A. Explaining the spread of at-will employment as an inter-jurisdictional race-to-the-bottom of employment standards. **Tennessee Law Review**, University of Tennessee, College of Law, Knoxville, Tennessee, v. 75, n. 3, 2007, p. 453-471.

BALLAN, Deborah A. The Development of the Employment At Will Rule Revisited: A Challenge to its Origins as Based in the Development of Advanced Capitalism. **Hofstra Labor and Employment Law Journal**. Hofstra University, Hempstead, New York, v. 13, n. 1, 1995, p. 75-107.

BEDIKIAN, Mary A. Transforming At-Will Employment Disputes into Wrongful Discharge Claims: Fertile Ground for ADR. **Journal of Dispute Resolution**, University of Missouri, Columbia, Missouri, v. 1993, n. 1, 1993, p. 113-151.

BLADES, Lawrence E. Employment at will vs. individual freedom: on limiting the abusive exercise of employer power. **Columbia Law Review**, Columbia Law Review Association, New York, v. 67, n. 8, 1967, p. 1404-1435.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 jul. 2017.

BURTON, Steven J. Breach of Contract and the Common Law Duty to Perform in Good Faith. **Harvard Law Review**, The Harvard Law Review Association, Cambridge, v. 94, n. 2 1980, p. 369-404.

CANO GÁLAN, Yolanda. **El despido libre y sus limites en el derecho norteamericano**. Madrid: CES, 2000. 316p.

CAVICO, Frank J. Employment at will and public policy. **Akron Law Review**, The University of Akron School of Law, Akron, Ohio, V. 25, n. 3 e 4, 1992, p. 497-546.

DEGIUSEPPE JR, Joseph. The Effect of the Employment-At-Will Rule on Employee Rights to Job Security and Fringe Benefits. **Fordham Urban Law Journal**, Fordham University School of Law. New York, v. 10, n. 1, p. 1-70, 1981.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Tennessee Supreme Court. **Payne v. Western & Atlantic Railroad Company**. 81 Tenn. 507, 523, 49 Am

Rep. 666, 1884. Disponível em: <<https://casetext.com/case/payne-v-railroad-company>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

_____. Suprema Corte. **Adair v. United States**. 208 U.S. 161 (1908). 1908. Disponível em: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/208/161/case.html>>. Acesso em: 13 jul. 2017.

_____. **National Labor Relations Act**. Act of July 5, 1935, Public Law 74-198, An Act to diminish the causes of labor disputes burdening or obstructing interstate and foreign commerce, to create a National Labor Relations Board, and for other purposes. 1935. Disponível em: <<https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte. **NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.**, 301 U.S. 1 (1937). 1937. Disponível em: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/301/1/case.html>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. **The Fair Labor Standards Act of 1938**. Public Law 75-718. 75th United States Congress. 25 de junho, 1938. Disponível em: <<http://legisworks.org/sal/52/stats/STATUTE-52-Pg1060.pdf>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

_____. Supreme Court of Alabama. **Smith v. City Board of Education of Birmingham**. 130 So. 2d 29 (1961). 6 Div. 397. 1961. Disponível em: <<http://law.justia.com/cases/alabama/supreme-court/1961/130-so-2d-29-1.html>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **Civil Rights Act of 1964**. Public Law 88-352. 88th United States Congress, 2 de julho, 1964. Disponível em: <http://library.clerk.house.gov/reference-files/PPL_CivilRightsAct_1964.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2017.

_____. **The Age Discrimination in Employment Act of 1967**. Public Law 90-202, 90th United States Congress. 15 de dezembro, 1967. Disponível em: <<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-81/pdf/STATUTE-81-Pg602.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

_____. **The Truth in Lending Act TILA** of 1968. Public Law 90-321. 90th United States Congress. 1968. Disponível em: <<http://uscode.house.gov/statviewer.htm?volume=82&page=163>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **The Vocational Rehabilitation Act of 1973**. Public Law 93-112. 93rd United States Congress. 1973. Disponível em: <<https://www>.

gpo.gov/fdsys/pkg/USCODE-2010-title29/pdf/USCODE-2010-title29-chap4-sec31.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974**. Public Law 93-508. 93rd United States Congress. 1974a. Disponível em: <<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-88/pdf/STATUTE-88-Pg1578.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **The Employee Retirement Income Security Act of 1974**. Public Law 93-406. 93rd United States Congress. 1974b. Disponível em: <<http://www.legisworks.org/GPO/STATUTE-88-Pg829.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **The Jury System Improvement Act**. Public Law 95-572. 95th United States Congress. 1978a. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/28/1875>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **Public Law 95-598**. 95th United States Congress. 1978b. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/11/525>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. Supreme Court of Illinois. **Palmateer v. International Harvester Co.** 85 Ill. 2d 124 (1981) 421 N.E.2d 876. N. 53780. 1981. Disponível em: <<http://law.justia.com/cases/illinois/supreme-court/1981/53780-6.html>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. Estado de Montana. **Wrongful Discharge from Employment Act**. Montana Code Ann 39-2-901, 1987a. Disponível em: <<https://www.casefilemethod.com/Statutes/Montana.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

_____. Supreme Court of Nevada. **K Mart Corporation, a Michigan Corporation v. George J. PONSOCK and Barbara Ponsock**. 732 P.2d 1364, 1987b. Disponível em: <http://www.leagle.com/decision/19872096732P2d1364_12092>. Acesso em: 14 jul. 2017.

_____. **The Whistleblower Protection Act of 1989**. Public Law 101-12. 101st United States Congress, 10 de abril, 1989. Disponível em: <<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-103/pdf/STATUTE-103-Pg16.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **The Americans with Disabilities Act of 1990**. To establish a clear and comprehensive prohibition of discrimination on the basis disability. Public Law 101-336, 101st. United States Congress, 26 de julho, 1990. Disponível em: <<https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-104/pdf/STATUTE-104-Pg327.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

_____. Supreme Court of the State of New York. **Howard I. Wieder v. Murray I. Skala, et al. and Larry A. Lubin**, 80 N.Y.2d 628, 609 N.E.2d 105, 593 N.Y.S.2d 752 (1992). December 22, 1992. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/nyctap/192_0261.htm>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **The Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA)**. To grant Family and temporary medical leave under certain circumstances. Public Law 103-3, 103rd United States Congress, 5 de fevereiro, 1993. Disponível em: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-107/pdf/STATUTE-107-Pg6.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2017.

_____. Supreme Court. **Walters v. Metropolitan Educational Enterprises, Inc.** 519 U.S. 202 (1997). Disponível em: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/519/202/>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

EWING, Bradley T.; NORTH, Charles M.; TAYLOR, Beck A. The Employment Effects of a “Good Cause” Discharge Standard in Montana. **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 59, n. 1, Cornell University, Ithaca, Nova Iorque, 2005, p. 17-33.

FEINMAN, Jay M. The Development of the Employment-at-Will Rule Revisited. **Arizona State Law Journal**, Arizona State University, Phoenix, Arizona, v. 23, n. 3, 1991, p. 733-740.

_____. The Development of the Employment-at-Will Rule Revisited. **American Journal of Legal History**, Temple University School of Law, Philadelphia, Pennsylvania, v. 20, n. 2, 1976, p. 118-135.

FELIU, Alfred G. Discharge of Professional Employees: Protecting against Dismissal for Acts within a Professional Code of Ethics. **Columbia Human Rights Law Review**, Columbia University School of Law, New York, v. 11, n. 2. 1979, p. 149-188. Acesso em: 14 jul. 2017.

FREED, Mayer G.; POLSBY, Daniel D. The Doubtful Provenance of Wood’s Rule Revisited. **Arizona State Law Journal**, Arizona State University, Phoenix, Arizona, v. 22, n. 3, 1990, p. 551-558.

HACKSTOCK, Christine; HEYTOTH, Angela. **Employment at will: the legal perspective. Values-Based Leadership**, Section 2/Houston, 2002. Disponível em: <<http://heyroth.tripod.com/angela/examples/employmentatwill.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

HARVARD LAW REVIEW. Protecting Employees at Will against

Wrongful Discharge: The Public Policy Exception. **Harvard Law Review**, The Harvard Law Review Association, Cambridge, v. 96, n. 8.

HEINSZ, Timothy J. The assault on the employment at will doctrine: management considerations. **Missouri Law Review**, University of Missouri, Columbia, Missouri, v. 48, n. 4, 1983, p. 855-892.

KLARE, Karl E. The labor-management cooperation debate: a workplace democracy perspective. **Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review**, Harvard Law School, Cambridge, v. 23, n. 1. 1988. Disponível em: <http://lsr.nellco.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1199&context=nusl_faculty>. Acesso em: 17 jul. 2017.

KRUEGER, Alan B. The Evolution of Unjust-Dismissal Legislation in the United States. **Industrial and Labor Relations Review**, Cornell University, Ithaca, Nova Iorque, v. 44, n. 4, 1991, p. 644-660.

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús; ARUFE VARELA, Alberto. **La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano**. La Coruña: NETBIBLO, 2010. 92p.

MAUK, William L. Wrongful Discharge: The Erosion of 100 Years of Employer Privilege. **Idaho Law Review**, College of Law University of Idaho. Moscow, v. 21, n. 2, 1985, p. 201-256.

MORRISS, Andrew P. Exploding Myths: An Empirical and Economic Reassessment of the Rise of Employment At-Will. **Missouri Law Review**, University of Missouri School of Law, v. 59, n. 3, 1994, p. 679-773.

MUHL, Charles J. The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions. **Monthly Labor Review**, U.S. Bureau of Labor Statistics Washington, v. 124, n. 1 2001, p. 3-11.

NATIONAL Conference of Commissioners on Uniform State Laws. **Model Employment Termination Act (META)**. 1991. Disponível em: <http://www.uniformlaws.org/shared/docs/Employment%20Termination/META_final_91.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. **Why States Should Adopt**. 2017. Disponível em: <http://www.uniformlaws.org/shared/docs/Employment%20Termination/META_final_91.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2017.

PETERSON, Florence. **Sindicatos operários norte-americanos**. Trad. Evaristo de Moraes Filho. Rio de Janeiro: Agir, 1953. 332p.

PORTO RICO. **Ley de Despido Injustificado (Ley de Mesada)**. Ley n. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. 1976. Disponível em: <<http://www.lexjuris.com/LEXMATE/lextrabajodespido.htm>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

POWER, Richard W. A Defense of the Employment at Will Rule. **Saint Louis University Law Journal**, Saint Louis, Missouri, v. 27, n. 4, 1983, p. 881-900.

PRATT, Richard J. Unilateral Modification of Employment Handbooks: Further Encroachments on the Employment-at-Will Doctrine. **University of Pennsylvania Law Review**, v. 139, n. 1, The University of Pennsylvania Law Review, 1990, p. 197-225. ISSN: 0041-9907. e-ISSN: 1942-8537.

RADIN, Tara J. WERHANE, Patricia H. Employment-at-Will, Employee Rights, and Future Directions for Employment. **Business Ethics Quarterly**, Cambridge University Press, Cambridge, v. 13, n. 2 2003, p. 113-130. Disponível em: <www.jstor.org/stable/3857655>. Acesso em: 17 jul. 2017.

SLAWSON, W. David. Unilateral contracts of employment: does contract law conflict with public policy? **Texas Wesleyan Law Review**, Texas Wesleyan University School of Law, Fort Worth, v. 10, n. 9, Texas, 2003-2004, p. 9-32.

SMITH, Peggie *et al.* **Principles of Employment Law**. Saint Paul, Minnesota: Thomson Reuters, 2009.

STANDLER, Ronald B. **History of At-Will Employment Law in the USA**. 2000. Disponível em: <<http://www.rbs2.com/atwill.htm>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

SUMMERS, Clyde W. Employment at will in the United States: the divine right of employers. U. PA. **Journal of Labor and Employment Law**, University of Pennsylvania, .v. 31, n. 1, 2000, p. 65-86.

SUMMERS, Clyde W. Individual Protection against Unjust Dismissal: Time for a Statute. **Virginia Law Review**, University of Virginia, Charlottesville, 1976, n. 62, n. 3, p. 481-532.

TANNENBAUM, Frank. **The philosophy of labor**. Reimpressão. Whitefish (Montana): Literary Licensing, 2011 [New York: Alfred A. Knopf, 1951]. 202p.

VERKERKE, J. Houl. An empirical perspective on indefinite term employment contracts: resolving the just cause debate. **Wisconsin Law Review**, University of Wisconsin Law School, Madison, Wisconsin, v. 1995, 1995, p. 837-918.

VOLOKH, Eugene. Private employees' speech and political activity: statutory protection against employer retaliation. **Texas Review of Law & Politics**, The University of Texas School of Law, Austin, Texas, v. 16, n. 21, 2012, p. 295-336.

WALD, Martin; WOLF, David W. Recent Developments in the Law of Employment at Will. **The Labor Lawyer** (ex- The Journal of Labor & Employment Law), v. 1, n. 3, American Bar Association, 1985, p. 533-582.

WOOD, Horace Gay. **A treatise of the Law os Master and Servant**. Covering the relations, duties and liabilities of employers and employees. Albany: John D. Parsons, 1877. Reimp., MOML. 956p.

Recebido em: 01/08/2017

Aprovado em: 26/10/2017

