

OS CONSTANTES DESPEDITAMENTOS DOS TRABALHADORES SEM JUSTA CAUSA E O SEU IMPACTO NO FRACO CRESCIMENTO DA EMPRESA

THE CONSTANT DISMISSAL OF WORKERS WITHOUT JUST CAUSE AND THEIR IMPACT ON THE WEAK GROWTH OF THE COMPANY

Joaquim Diogo Brás ¹

RESUMO

O direito ao trabalho, a manutenção de postos de trabalho, são fundamentalmente direitos que ficam de certo modo beliscado ante a uma crise financeira económica, ou mesmo, quando empregador entende que a redução de postos de trabalho trará maior rendimento à empresa ou mesmo para salvaguardar a continuidade da empresa. Nesta senda, actualmente tem se verificado no nosso quotidiano a frequência do despedimento de trabalhadores de forma ilícita por não cumprimento da lei o que pode causar impacto negativo no crescimento da empresa. É nesta perspectiva que o presente artigo se propõe a analisar os constantes despedimentos dos trabalhadores sem justa causa e o seu impacto no fraco crescimento da empresa. O estudo buscou responder o seguinte problema de investigação; qual é o impacto dos constantes despedimentos dos trabalhadores sem justa causa no fraco crescimento da empresa? Metodologicamente tratou-se de uma pesquisa essencialmente do tipo descritivo, com uma abordagem qualitativa apoiando-se, num leque de método teórico entre os quais pesquisa documental simples (estudo retrospectivo) e pesquisa bibliográfica fundamentalmente. Como resultado pretende-se colher o máximo de contributos para uma melhor condução da pesquisa.

PALAVRAS-CHAVE: Despedimentos. Trabalhador e Fraco Crescimento da Empresa.

ABSTRACT

The right to work, the maintenance of jobs, are fundamentally rights that are somehow pinched in the face of an economic financial crisis, or even, when the employer understands that the reduction of jobs will bring greater income to the company or even to safeguard the continuity of the company. In this way, in our daily lives, the frequency of dismissal of workers illegally due to non-compliance with the law has been observed, which can have a negative impact on the company's growth. It is in this perspective that this article proposes to analyze the constant dismissals of workers without just cause and their impact on the weak growth of the company. The study sought to answer the following research problem; what is the impact of constant dismissals of workers without just cause on the company's weak growth? Methodologically, it was essentially a descriptive research, with a qualitative approach based on a range of theoretical methods, including simple documentary research (retrospective study) and fundamentally bibliographic research. As a result, it is intended to collect as many contributions as possible to better conduct the research.

KEYWORDS: Layoffs. Worker And Poor Company Growth.

¹ Mestrando em Psicologia pela ACU - Absolute Christian University; Licenciado em Comportamento Humano e Terrorismo Internacional. **E-mail:** quimbraz@gmail.com. **Currículo lattes:** lattes.cnpq.br/9907383337527608

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico versa sobre os constantes despedimentos dos trabalhadores sem justa causa e o seu impacto no fraco crescimento da empresa. O despedimento de trabalhador reveste a forma de um direito de desvinculação do empregador, através do exercício do poder disciplinar. Do poder disciplinar, porque a mesma pode ser motivada em consequência ou resposta de uma infracção do trabalhador que viole gravemente os seus deveres.

Deste modo, o despedimento resulta do exercício do poder de organização, na medida em que é o empregador que dirige, organiza e faz a gestão económica da empresa e como detentor deste poder, no exercício das suas funções e no âmbito da gestão do negocio vê-se muitas vezes forçado a despedir trabalhadores ainda que em termos comportamentais, produção e competência sejam excelentes, mas lança a mão ao despedimento, não por existência de um facto imputável ao trabalhador, mas por se verificar motivos objectivos que torne impossível a manutenção da relação jurídica. Esta faculdade, a nosso ver, é-lhe legítimo em decorrência do poder gestor, de todo poderia ser do poder disciplinar do empregador por não se verificar a prática de uma infracção do trabalhador.

Porém a Constituição da República de Angola que vigora desde 2010, trouxe no nosso ordenamento jurídico o paradigma da protecção contra os despedimentos arbitrários, uma garantia dos trabalhadores que acaba por se concretizar no texto constitucional. Em 15 de Junho de 2015 é aprovada a lei nº 07/15, Lei Geral do Trabalho, notadamente, foi a primeira reforma da lei laboral na vigência da Constituição que também proíbe os despedimentos sem justa causa. Diga-se, no entanto, que a protecção contra o despedimento sem justa causa não é uma realidade nova, sendo que a lei 02/00 de 11 de Fevereiro também proibia despedimentos sem justa causa, mas como uma

garantia constitucional, apenas aparece em 2010 com a Constituição.²

Os constantes despedimento sem justa causa trazer um impacto negativo no desempenho da empresa, pois além de gerar insegurança nas pessoas (comprometendo o clima da organização), ocorre também perda de know-how, grandes custos de seleção e treinamento de pessoal, perda de produção e de imagem. Segundo Marques salienta que se o trabalhador despedido sem justa causa apresenta melhor desempenho do que os que ficam, o despedimento neste caso vai reduzir a produtividade da mão-de-obra remanescente. Essa espécie de 'fluxo negativo' de empregados exerce os efeitos mais sensíveis no caso de trabalhos complexos, que demandam muito tempo pra serem aprendidos.³

Silva, também afirma que o despedimento sem justa causa possui consequências organizacionais negativas, sendo o custo financeiro o mais representativo. Além do custo, a queda de nível de desempenho é bastante significativa, pois o empregado que deixa a organização possui experiência e domínio das actividades.⁴ Com isso as funções podem ser perduradas até que o substituto se torne totalmente funcional.

Deste modo, pode-se aferir que se os funcionários que saem, são trabalhadores valiosos, isso pode ter um efeito negativo sobre a coesão e interacção do grupo, podendo haver prejuízo no desenvolvimento de toda a equipe.

Ainda Silva, comenta que o despedimento sem justa causa faz a empresa ter uma queda moral, ou seja, pode afectar as atitudes dos empregados que ficam,

² Cfr. Lei 02/00 de 11 de Fevereiro, Lei Geral do Trabalho revogada pela Lei nº 07/15 de 15 de Junho.

³ Fernanda Antunes MARQUES, *Dispensa Imotivada: Captura da subjectividade do trabalhador*. In: XVII Congresso Nacional do CONPEDI, 2004, p.52.

⁴ Glenio Luiz da Rosa SILVA, *Controle do Turnover: como prevenir e demitir com responsabilidade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

podendo estimular a rotatividade adicional ao perturbar os outros em suas atitudes.⁵

Diante desta realidade considera-se pertinente estudar problemática proposta e por conseguinte a pergunta de partida: Qual é o impacto dos constantes despedimentos dos trabalhadores sem justa causa no fraco crescimento da empresa?

Com o presente artigo pretende-se analisar os constantes despedimentos dos trabalhadores sem justa causa e o seu impacto no fraco crescimento da empresa. Descrever os fundamentos teóricos que sustentam os constantes despedimentos sem justa causa e o seu impacto no fraco crescimento da empresa; mencionar o impacto dos constantes despedimentos sem justa causa no fraco crescimento da empresa; Enunciar os motivos que estão na base do despedimento dos trabalhadores sem justa causa e Avaliar o procedimento do trabalhador caso seus direitos sejam lesados pelo empregador.

Segundo, Cervo Alcino e Bervian da Silva, os factos são observados, registados, classificados, e interpretados, sem que o investigador interfira neles, uma vez que são descritos aspectos relacionados com os constantes despedimentos sem justa causa e o seu impacto no fraco crescimento da empresa;⁶ com uma abordagem qualitativa apoiando-se, num leque de método teórico entre os quais pesquisa documental simples (estudo retrospectivo) e pesquisa bibliográfica fundamentalmente que segundo Lakatos Maria & Marconi Andrade, a pesquisa bibliográfica consiste na obtenção de informações de obras de autores já publicadas em relação ao tema, para a sua fundamentação.⁷ Permitiu a consulta de várias obras e de diferentes autores a volta da nossa problemática.

⁵ Ibidem.

⁶ Cervo Amado Luiz Pedro ALCINO e Bervian, Roberto da SILVA, *Metodologia Científica*, 5ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005, p. 35.

⁷ Lakatos Eva MARIA e Marconi Marina de ANDRADE, *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª Edição, São Paulo, Atlas, 2002, p. 36.

REFERENCIAL TEÓRICO

O despedimento é uma declaração de vontade do empregador dirigido ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro, uma declaração que resulta de um poder discricionário, do dominus da empresa.⁸

Ao empregador são atribuídas várias faculdades, dentre elas a de estabelecer normas no seio da empresa para garantir a eficiência da atividade, tendo em conta os fins a que a mesma se propõe. Assim, uma vez violados, pelo trabalhador, certas obrigações laborais, o empregador tem a faculdade de impor, dentro dos limites normativos e respeitando as garantias formalmente estabelecidas pela lei, determinadas sanções aos trabalhadores, verificados determinados pressupostos que conduzem à sua aplicação.⁹ Reza o art. 46.º da LGT(Lei geral do trabalho Angolana), que o empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e que o pode exercer em relação às infracções disciplinares por estes cometidas. Resulta deste artigo uma condicionante ao exercício do poder disciplinar que é o da existência de uma infracção disciplinar, definida pelo legislador como “o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no art. 44.º da presente lei”.¹⁰

MEDIDAS DISCIPLINARES

Prevê o art. 47.º, “medidas disciplinares”, que pelas infracções cometidas pelos trabalhadores pode o empregador aplicar as medidas disciplinares de:¹¹

⁸ Pedro Fortunato MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Lisboa: Principia, 2012, p.149.

⁹ Cfr.; F.J. Coutinho de ALMEIDA, *Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português*, Revista de Direito e Economia, Ano III, n.º 1, janeiro/junho de 1977, p. 316.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Cfr.; Márcia NIGIOLELA, *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2014, pp. 20-21.

a) Admoestação verbal; b) admoestação registada; c) redução temporária do salário e d) despedimento disciplinar. Esta lei apresenta uma novidade relativamente à anterior, já que reduz as medidas/sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores, em razão da exclusão da medida de despromoção temporária de categoria, com diminuição de salário e da medida de transferência temporária do centro de trabalho, com despromoção e diminuição de salário do n.º 1 do art. 49.º da anterior LGT.¹²

O despedimento disciplinar, ou individual por justa causa, ou ainda despedimento por causas subjectivas, é definido pelo legislador como sendo a ruptura do contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou por tempo determinado antes do seu termo, depois de concluído o período de experiência, quando houver, sempre que resulte de decisão unilateral do empregador” (cfr. n.º 12 do art. 3.º). Assim, o despedimento disciplinar é o acto unilateral, vinculado, constitutivo e receptício, pelo qual a entidade empregadora procede à extinção da relação laboral.¹³

Tecnicamente, o despedimento configura-se como uma declaração de vontade, recipianda (ou receptícia), vinculada e constitutiva, dirigida à contraparte, com o fim de fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro.¹⁴

Ora, para que a conduta do trabalhador seja sancionada com o despedimento, a mesma não deve ser uma conduta qualquer mas sim uma conduta que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a manutenção da relação laboral. Ou seja, tem de existir a prática de uma infracção grave que constitua justa causa de despedimento (cfr. art. 205.º).

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem, p. 74.

¹⁴ Cfr., Pedro Furtado MARTINS, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efektiva: Contributos Para o Estudo dos Efeitos da Declaração da Invalidez do despedimento*, Centro de estudos e do Trabalho da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1992, p. 37.

O despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa se for considerada a prática de infracção grave pelo trabalhador, e caso se torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral. O legislador apresenta, no art. 206.º, uma lista de situações exemplificativas da justa causa.

Assim, o legislador angolano adoptou num ponto uma cláusula geral e noutra ponto enumera situações exemplificativas 26 da justa causa.

Este sistema misto contempla, por um lado, a definição do conceito de justa causa (205.º), e, por outro, apresenta uma enumeração, meramente exemplificativa, dos factos susceptíveis de integrar o conceito.

Esta circunstância deixa ao aplicador do direito um grande âmbito de concretização de condutas do trabalhador que possam ser consideradas graves, apesar da enumeração exemplificativa, sem com isso cair num subjectivismo.

FACTOS EXTINTIVOS DAS RELAÇÕES LABORAIS

O art. 76.º, n.º 4, da CRA (Constituição da Republica de Angola) proíbe o despedimento sem justa causa, o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei”. Nesta sequência o art. 198.º da LGT(Lei geral do trabalho Angolana) consagra o direito do trabalhador à estabilidade de emprego: “o trabalhador tem direito à estabilidade de emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção da relação laboral as previstas na lei”.

Assim, o n.º 2 efectua uma classificação das causas de extinção do contrato de trabalho, distinguindo entre:

a) Causas objectivas, alheias à vontade das partes; b) por mútuo acordo; e c) decisão unilateral de qualquer das partes, oponível a outra. Refere ainda o

n.º 3 o caso particular da extinção do contrato de trabalho por exoneração, quando este tenha sido constituído por nomeação. Consideremos de forma meramente enunciativa estas formas de extinção da relação laboral previstas na lei.

Entre as causas objectivas alheias à vontade das partes temos a caducidade (art. 199.º). Como se sabe, esta é a extinção do contrato em resultado da verificação de um facto jurídico strictu sensu, ou seja, de um facto jurídico não voluntário. Assim admite a LGT, no seu art.199.º, que o contrato de trabalho possa caducar nas situações seguintes:

a) Morte do trabalhador; b) incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por período superior a 12 meses; c) reforma do trabalhador nos termos da legislação da protecção social obrigatória; d) condenação do trabalhador por sentença transitada em julgado à pena de prisão superior a um ano ou independentemente da sua duração nos casos previstos por lei; e) morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade; f) falência ou insolvência do empregador e extinção da sua personalidade jurídica; caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou o recebimento do trabalho.

A extinção por mútuo acordo das partes, ou revogação (art. 200.º): a todo o tempo as partes podem fazer cessar o contrato de trabalho, por tempo determinado ou indeterminado, desde que o façam por escrito, assinado pelas duas partes.

DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA

Tal como acabámos de explanar, o despedimento disciplinar, enquanto acto extintivo da relação laboral, está sujeito a apertados requisitos, formais e materiais, que condicionam a sua licitude, e quando assim não acontece este despedimento é ilícito.

Assim o despedimento disciplinar é ilícito sempre que seja decretado fora dos pressupostos legalmente previstos ou com inobservância dos procedimentos legalmente estabelecidos.¹⁵

A ordem jurídica estabelece, a favor do trabalhador ilicitamente despedido, a faculdade de impugnar tal acto. O trabalhador pode assim socorrer-se das acções de impugnação do despedimento disciplinar, em processo de recurso em matéria disciplinar, naqueles casos em que foi instaurado o processo disciplinar ou naqueles casos em que não foi instaurado, acções estas que devem ser intentadas no prazo de um ano a contar do dia seguinte da cessão do contrato, art. 302.º e 180 dias para as acções de reintegração, nos termos do art. 303.º¹⁶

IMPACTO DOS DESPEDIMENTOS SEM A JUSTA CAUSA NO FRACO CRESCIMENTO DA EMPRESA

O despedimento sem a justa causa faz a empresa ter uma queda moral, ou seja, pode afectar as atitudes dos empregados que ficam, podendo estimular a rotatividade adicional ao perturbar os outros em suas atitudes.

O empregado que deixou a organização tinha habilidades especiais e/ou ocupava uma posição-chave, a perda pode ter um efeito conturbador no desempenho da empresa.

O efeito do despedimento do trabalhador sem justa causa, sobre o comportamento dos que ficam na organização são, em parte, em função das razões percebidas para a saída de outros e da relevância desta para o desempenho dos que continuam na empresa.

Entendemos que os despedimentos sem justa causa podem ocasionar várias consequências no

¹⁵ Cfr.; Norberto Moisés Moma CAPEÇA, *Da Ilícitude do despedimento Disciplinar e Suas Consequências*, Casa das Ideias, Luanda, 2012, p. 90.

¹⁶ Ibidem.

crescimento empresarial e no trabalhador como sujeito em todas suas esferas e numa visão interdisciplinar.

Para Machado et al afirmam que o trabalho além de ser um meio de sobrevivência é também uma forma de se estabelecer relacionamentos e tal engajamento no mundo do trabalho é resultado comum de qualquer pessoa inserida em uma sociedade e dessa forma esse ambiente actuará como um dos formadores da identidade e das experiências do sujeito como pessoa. Por isso, a demissão não constitui um fato isolado, senão uma interrupção nessa construção psicológica decorrente da associação trabalho e identidade. Preliminarmente que o despedimento deixa suas marcas na pessoa despedida que irá carregar esta experiência por toda sua vida pessoal e profissional.¹⁷

Caldas, elencou consequências da demissão em nível empresarial em sua tese de doutorado, tratando-as como efeitos e imprevistos que podem afectar a empresa em seu ambiente de trabalho, eficiência interna, eficácia organizacional, relações de trabalho, imagem externa, além de poder causar efeitos em relação aos trabalhadores remanescentes que escaparem dos despedimentos.¹⁸

Ainda Caldas, entende que o ambiente de trabalho organizacional pode ser prejudicado com uma acção de despedimento sem justa causa. Levanta que estudos que indicam a ocorrência de uma perda significativa de lideranças e interacções pessoais que se desenvolveram com o tempo, o que reduz ou praticamente elimina o trabalho em equipe. E por consequência disto, ocorreria uma perda de identidade. No caso o autor relaciona a familiaridade com a organização entre unidades e níveis hierárquicos e

¹⁷ Hilka Vier MACHADO; Cláudio Aurélio HERNANDES; Maristela MORAES, *Explorando Significados da demissão*. Revista Gestão e Planeamento, Salvador, v. Ano 5, n. 10, 2004, p.7.

¹⁸ P. Miguel CALDAS, *Demissão plural e Singular: Um estudo sobre enxugamentos de pessoal no nível organizacional e sobre perda de emprego no nível individual*. ed. São Paulo: FGV - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 1998, p.83.

relata que os o despedimento podem afectar directamente o clima organizacional da instituição após sua ocorrência. Para ele, o mais grave efeito parece ser o clima de estresse gerado pelos despedimentos. Antes e durante os despedimentos, a expectativa e a incerteza parecem sempre provocar forte tensão psicológica e frustração. Por isso é possível argumentar que essa tensão causada pelos despedimentos de pessoal pode resultar, em menor auto-estima, menor motivação e satisfação, menor propensão a adesão em programas de envolvimento de trabalhador que ficam na empresa, assim como menor comprometimento com a organização, levando a absenteísmo, perda de produtividade, estresse, depressão, perda de prazos, queda de qualidade e insatisfação.¹⁹

A empresa poderá ser prejudicada por perder mão-de-obra já treinada, especializada e habituada com a forma de organização do trabalho.

Neste sentido a burocracia interna aumenta e a autonomia dos trabalhadores de modo geral diminui. Além disso, essa burocracia pode causar crises na comunicação entre os sectores internos da empresa, dificultando assim a tomada de decisões.

Segundo Caldas, se a eficiência interna é afectada a sua eficácia também o é. “Especialistas entendem, genericamente, que continuidade de emprego é um factor importante da melhoria de variáveis empresariais como qualidade e produtividade”. Isto é, a protecção ao emprego é importante para empresa maximizar seus resultados. Com as demissões, o desempenho organizacional declina devido a múltiplos factores, sendo um deles a motivação do trabalhador em sua subjectividade.²⁰ Então, trabalhando conceitos do campo dos estudos administrativos, Caldas concluiu que se a perda de qualidade de produtos e serviços, a queda da produtividade e do desempenho internos e a deterioração da visão estratégica ocorrem

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem, p.86.

simultaneamente, o resultado na eficácia global tende obviamente a ser negativo.

Quanto à imagem externa da empresa, esta pode ficar prejudicada quando seus actos forem relacionados à ruína de famílias, cidades, bairros, comércios locais, enfim, quando passam a serem percebidos os impactos indirectos da demissão de pessoas de uma organização, principalmente sem justa causa e Caldas reforça mesmo que nem sempre os investidores entendem como positivos o despedimento de pessoal.²¹

Assim, se houverem impactos negativos da política de demissões da empresa, ela ao invés de atrair o interesse sobre si, pode afastá-lo, isto porque nem sempre tais políticas são recebidas bem pela classe dos trabalhadores ocasionando possíveis greves e até actos de violência que podem macular a imagem pública da empresa. Um impacto clássico é a queda de capacidade de atracção de novos empregados. Caldas cita que quando desligados ou remanescentes percebem que os demitidos são tratados sem consideração e dignidade, relatos a esse respeito são publicados em jornais ou correm informalmente pela comunidade.²²

No limite, prejuízos à imagem externa podem não só reflectir-se nas relações com a comunidade, clientes, parceiros e novos empregados. Alguns autores lembram que a imagem negativa, trazida por despedimentos em massa podem, onde sabível, levar a intervenções governamentais na empresa. Mesmo organizações que não têm relações comerciais com o governo podem estar sob sua influência, seja porque o Estado pode intervir propondo legislação restritiva à acção da organização, seja por acções directas do poder executivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

²¹ Ibidem, p.89.

²² Ibidem, p.90.

Com base na análise relacionada com a temática, chegou-se as seguintes considerações finais:

Os fundamentos sustentam que a estabilidade no emprego é mais do que uma mera conquista social ou jurídica de protecção ao emprego. A protecção do emprego merece atenção especial por transcender a seara jurídica e atingir directamente o desempenho da empresa e a vida pessoal do trabalhador.

Assim sendo, os constantes despedimentos sem a justa causa além de seus impactos jurídicos, pode causar consequências alarmantes que um gestor empresarial consciente e instruído não pode deixar de considerar quando ocorrer a necessidade de realizar um despedimento.

É importante ressaltar que a protecção da dignidade das pessoas não é só um direito, mas um dever de todos, isto é, os empregadores também tem o dever de propiciar a partir de sua actividade empreendedora a promoção da dignidade humana e propor meios sustentáveis de desenvolvimento de suas actividades.

Portanto, pode se aferir que o despedimento sem a justa causa faz a empresa ter uma queda moral, ou seja, pode afectar as atitudes dos empregados que ficam, podendo estimular a rotatividade adicional ao perturbar os outros em suas atitudes e perder mão-de-obra já treinada, especializada e habituada com a forma de organização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA F.J. C. (1977). *Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português*, Revista de Direito e Economia, Ano III, n.º 1.

CALDAS, M. P. (1998). *Demissão plural e Singular: Um estudo sobre enxugamentos de pessoal no nível organizacional e sobre perda de emprego no nível individual*. 1ª ed. São Paulo: FGV - Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

CAPEÇA N. M. M. (2012). *Da Illicitude do despedimento Disciplinar e Suas Consequências*, Casa das Ideias, Luanda.

CERVO A. L. P. A. E BERVIAN, R. S. (2005). *Metodologia Científica*, 5ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

LAKATOS E. M. e MARCONI M.A. (2002). *Fundamentos de Metodologia Científica*, 5ª Edição, São Paulo, Atlas.

MACHADO H. V.; HERNANDES C. A. e MORAES M. (2004). *Explorando Significados Da Demissão*. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. Ano 5, n. 10.

MARQUES, F. A. (2004). *Dispensa Imotivada: Captura da subjectividade do trabalhador*. In: XVII Congresso Nacional do CONPEDI.

MARTINS P. F. (1992). *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva: Contributos Para o Estudo dos Efeitos da Declaração da invalidade do despedimento*, Centro de estudos e do Trabalho da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.

MARTINS P. F. (2012). *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Lisboa: Principia, p.149.

NIGIOLELA Márcia, (2014). *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, Lisboa.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). (2000). *Termination of employment digest: A legislative review*. Génèbra: International Labour Office.

SILVA, G. L. R. (2001). *Controle do Turnover: como prevenir e demitir com responsabilidade*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

ARTIGO 236-241 da Lei Geral do Trabalho (n.º 7/15, de 15 de Junho de 2015).

LEI 02/00 de 11 de Fevereiro, Lei Geral do Trabalho revogada pela Lei lei nº 07/15 de 15 de Junho.

CRA. *Constituição da República de Angola*, 2010.