

**PAULINO TEIXEIRA
JOHN T. ADDISON**

**DISMISSALS PROTECTION
AND EMPLOYMENT: DOES THE LAZEAR
MODEL WORK FOR PORTUGAL?**

**Julho de 1996
Oficina nº 75**

**PAULINO TEIXEIRA
JOHN T. ADDISON**

**DISMISSALS PROTECTION AND EMPLOYMENT: DOES
THE LAZEAR MODEL WORK FOR PORTUGAL?**

**Julho de 1996
Oficina n° 75**

OFICINA DO CES

Publicação seriada do

Centro de Estudos Sociais

Praça de D. Dinis

Colégio de S. Jerónimo, Coimbra

Correspondência:

Apartado 3087, 3000 Coimbra

**PAULINO TEIXEIRA
JOHN T. ADDISON**

**DISMISSALS PROTECTION AND EMPLOYMENT:
DOES THE LAZEAR MODEL WORK FOR PORTUGAL?**

nº 75
Julho 1996

Oficina do CES
Centro de Estudos Sociais
Coimbra

**Dismissals Protection and Employment: Does the Lazear
Model Work for Portugal?***

John T. Addison* and Paulino Teixeira**

September 1995

*Department of Economics, University of South Carolina (U.S.A.), and University of Hull (U.K.)

**Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra (Portugal)

JEL classification: J65, J68

Although there is considerable academic controversy over the labor market consequences of statutory employment protection, many observers would appear to accept that adverse effects are more likely to be encountered in southern European nations. In the present paper we examine the applicability of Lazear's (1990) pioneering empirical model to one such country, namely, Portugal, for the sample period 1966-91. The apparently strong contribution of severance pay to rising levels of Portuguese unemployment is shown to be sensitive to the inclusion of additional controls representing elements of that country's unemployment insurance system. Indeed, the coefficient estimate for this job protection measure abruptly changes in sign. Quite contrary to the empirical suggestion in Lazear, we conclude that the model is not relevant to Portugal.

+John T. Addison
Department of Economics
College of Business Administration
University of South Carolina
Columbia, S.C. 29208
U.S.A.
tel.: (803) 777 4608
fax : (803) 777 6876
e-mail: cceaddi@darla.badm.sc.edu

I. Introduction

Concern over the potential disemployment effects of employment protection legislation has led a number of European nations to experiment from time to time with deregulatory policies. But the empirical evidence as to the labor market effects of employment protection legislation is mixed, while the limited investigation of deregulation has failed to uncover any substantive benefits.¹ Added to this empirical elusiveness, there is the ambiguity of theoretical models. At the most general level, notions of market failure allow a case to be made for employment protection (e.g. Summers, 1989; Aghion and Hermalin, 1990), while more specific models can be erected to show that the standard measures do not affect steady-state unemployment (e.g. Burgess, 1988), and may actually yield higher employment on net (Bentolila and Bertola, 1990). That being said, it is equally possible to contest market failure arguments (e.g. Addison and Chilton, 1995), argue that employment protection does more than merely delay layoffs (e.g. Hamermesh, 1993), and in a world of multiple equilibria even derive the implication that firms will end up firing more often (e.g. Saint-Paul, 1995).

Our focus here is upon empirical matters.² Specifically, we examine whether the one major study that points unequivocally to consistently adverse labor market effects survives reestimation at the individual country level. We refer here to Lazear's (1990) pioneering but controversial empirical model, estimated using pooled cross-section time-series data for 20 OECD countries, 1956-84. Lazear reported that more generous levels of severance pay were associated with reduced employment, lower participation rates, and elevated joblessness. He also found that average hours worked were lower, the higher severance pay, and he attributed this latter result to the substitution of (unprotected) part-time workers for full timers. Although

Lazear's results have proved controversial for a variety of reasons,³ they were to receive some support in a subsequent OECD (1993) study of long-term unemployment. Moreover, both the latest OECD Jobs Study (1994) and to a lesser extent the European Union White Paper on Growth, Competitiveness, Employment (Commission of the European Communities, 1993) suggest that employment protection may have more serious consequences in southern European countries - an outcome also implied by Lazear (1990, Table VIII).

In the present paper, we choose to replicate the standard Lazear model for one such southern European country - Portugal - for the sample period 1966-91. Our key job protection measure is thus the level of severance pay. We investigate the sensitivity of the results to the inclusion of two "policy" variables, namely, the maximum duration of unemployment insurance benefits and the unemployment insurance replacement rate. To anticipate our main findings, it is reported that the more parsimonious specifications offer a broad measure of support for Lazear. That is, rising levels of severance pay are associated with reduced employment and higher unemployment. Hours worked also appear to decline with increases in severance pay. But none of these results is robust to the inclusion of our policy variables. Moreover, in a separate analysis, we can find little evidence to suggest that the recent liberalization of the law dealing with individual dismissals for economic reasons has been associated with any favorable development in the speed of adjustment of employment behind output. In sum, we conclude that the Lazear model has minimal relevance to Portugal.

The plan of the paper is as follows. Section II outlines the Portuguese law relating to dismissals protection and introduces the key job protection covariate(s). Section III documents the dependent variables and the other covariates used in the study. Section III presents results

of fitting the basic Lazear model to Portuguese data, as well as our fuller specification that includes unemployment insurance. Section IV presents results for a simple speed of employment adjustment model. Section V concludes.

II. Dismissals Protection in Portugal

Between the start of our period in 1966 and 1974, an interval of dictatorship, dismissals were governed by the Law on Contract of Employment of 1966/69 (LCT)(*Lei do Contrato de Trabalho*). Under the LCT, the individual labor contract was at-will, subject only to a severance pay requirement, fixed at 0.25 month for each year of service. (Notice had also to be given in the amount of 0.5 month per year of service.) Consistent with Lazear, we shall measure the severance pay entitlement under individual dismissals as that due a blue-collar worker with 10 years' service, although as a practical matter no distinction is drawn between blue- and white-collar workers in Portugal as regards severance pay entitlements. Over the period in question, therefore, severance pay is coded as 2.5 months. We note parenthetically that Lazear mistakenly coded severance as 0 months between 1966 and 1969 and as 2.5 months between 1970 and 1976.

Although Lazear purportedly examined individual dismissals, it appears that he mixed information on individual and collective dismissals. During that part of our sample period corresponding to the Salazar and post-Salazar dictatorship (viz. 1966-74), collective dismissals could be undertaken. However, the firm had first to obtain authorization from the authorities. Although no severance pay was due those collectively dismissed, the workers involved could be granted something analogous to unemployment insurance, and employers relying on collective

dismissals were in turn obliged to contribute to this fund. So there was a cost of substituting collective for individual dismissals. (Workers collectively dismissed were entitled to 60 days' notice from the date of authorization, which was increased to 90 days in 1976 for large firms.)

With the revolution in 1974 a series of changes were introduced into the LCT, ushering in a second regulatory phase that lasted until the most recent reforms of 1989. In the first place, the at-will doctrine was replaced by a system of just-cause. Second, from 1976, individual dismissals for economic reasons were to all intents and purposes prohibited. Third, although the authorization procedure was retained, severance pay now attached to collective dismissals--defined as permanent layoffs affecting between 2 and 5 workers (according to establishment size) conducted at any time within a three-month interval. Specifically, workers were entitled to 10 months' severance pay.

The prohibition on individual separations for economic reasons has of course to be set against the low threshold for mass layoffs. Accordingly, it might be argued that individual dismissals were achieved via collective dismissals after 1975, or perhaps better put that the penalty or cost of individual dismissals might be proxied by the rules applying to collective dismissals over this interval. At any rate that is apparently the response to "missing data" on individual dismissals followed by Lazear - though he once again manages to wrongly calibrate the entitlement which he sets at 5 months between 1970 and 1984, namely, the balance of his sample period.

In our own estimations, we shall examine both individual and collective dismissals. In the former case, we construct a hybrid series combining data on entitlements due under individual dismissals for 1966-75 and 1989-91 (see below) with those required under collective

dismissals for the intervening period. We also report some results for a "true" individual dismissals series using just 13 years of data. Experimentation with this latter series ran into problems of multicollinearity when the unemployment insurance variables were introduced.

Finally, and reflecting similar changes in a number of other European nations, Portuguese labor law was liberalized in 1989. The major change was that individual dismissals were again permitted under a wide range of economic circumstances. Interestingly, the changes made to severance pay - pertaining to both collective and individual dismissals alike - were subtle and might easily escape identification. Although severance was fixed at 10 months, as obtained earlier in the case of collective dismissals, the amendments to the LCT now expressed severance in terms of basic pay rather than total earnings as hitherto. This translates into a reduction in severance pay from 10 to 8.7 months. (At the same time there was a very modest rise in notice interval.)

Severance pay series for both individual and collective dismissals are given in the first two columns of Table 1. Fuller details on the evolution of Portuguese law covering dismissals protection is contained in Teixeira (1995).

III. The Data

The dependent variables used in the major part of this analysis match those of Lazear. They comprise the employment population rate, EMPPOP; the unemployment rate, UNRATE, the labor force participation rate, LFPR; and the average hours worked by production workers, HOURS. The definition of EMPPOP differs slightly from that used by Lazear because of the peculiarities of Portuguese data. The numerator, and hence the measure of the labor force as

well, includes career military personnel (given the draft). Otherwise the definitions of the dependent variables are both conventional and also follow Lazear.

Turning to the independent variables, in addition to the severance pay covariate, SEV, discussed earlier, we also include linear and nonlinear terms in time, respectively TIME and TIME², the proportion of the population of working age, WRKAGE, and an interaction term between SEV and the annual growth in per capita GDP, termed G.SEV. Each variable is identified by Lazear. The demographic control WRKAGE is simply the number of individuals aged between 25 and 65 years expressed as a proportion of the population. The interaction term, G.SEV, is included to test the argument, first proposed by Gavin (1986), that the consequences of dismissals protection, which are probabilistic costs, will other things equal be reduced in a growing economy. (Data on income (GDP), population, and employment were obtained from Neves, 1994, while information on the proportion of the population of working age and hours of work were derived from the Statistical Yearbook of Portugal, various issues.)

Finally, we augmented this sparse implicit specification with two new variables capturing elements of the Portuguese unemployment insurance system, suggested to us by the recent OECD (1993) analysis of the determinants of long-term unemployment. These are the maximum duration of unemployment insurance benefits, MAXDUB, and the unemployment insurance replacement rate, UIRR. The construction of each series requires some modest amplification. MAXDUB measures the maximum number of days of unemployment benefit given to the typical worker. Maximum entitlement was in fact a fixed value prior to 1985, but in that year became a function of years of service, inter al. Our typical worker is defined as employed in manufacturing, with ten years of service, and in a family unit of 3 to 5 persons.

We express the unemployment insurance replacement rate, UIRR, as a proportion of the national minimum wage, which was introduced in May 1974. From their inception in 1975 until 1984 unemployment benefits in Portugal were unrelated to past earnings and were fixed in terms of the minimum wage. From 1985, however, benefits have been partly earnings related. Between 1985 and 1988 inclusive, the unemployed worker received 65% of previous earnings for six months plus a further month of benefit compensated at the same rate for each year of service. From 1989, benefits became payable at 65% of past earnings for 16.5 months, and at a certain proportion of the minimum wage thereafter. The UIRR is computed as a weighted average of these two benefit amounts for the typical worker, defined earlier. (Full details of the computations are available from the authors upon request.)

IV. Findings

Summary results of estimating Lazear's most parsimonious specification, using data on individual and collective dismissals for the interval 1966-91, are presented in Table 2. Note that two sets of coefficient estimates for SEV are provided for individual dismissals. In the first row of the table, the individual dismissals series contains just 13 observations, namely, for the years 1966-75 and 1989-91. It will be recalled that individual dismissals for economic reasons were formally prohibited between 1976 and 1988 inclusive. But since it was earlier argued that the low size threshold for collective dismissals might allow individual dismissals to be disguised as collective dismissals, we constructed a new series for individual dismissals in which information on entitlements due under collective dismissals was used for the "missing data" of the prohibition years, namely, 1976-88 inclusive. The second row of the table provides the results for this

hybrid measure. Finally, the results for collective dismissals per se are given in the third row.

[Table 2 near here]

Irrespective of the dismissals series used, there is at face value some measure of support for the Lazear empirical model in that higher levels of severance pay are associated throughout with elevated unemployment and reduced working hours. But although participation rates are lower with rising levels of severance pay, the association is not significant at conventional levels, while the results for labor force participation are both mixed and statistically insignificant.

[Table 3 near here]

Augmenting the basic specification with the demographic control *WRKAGE* and the interaction between severance and the growth in per capita GDP, *G.SEV*, again in the manner of Lazear, if anything produces somewhat stronger results with the notable exception of the hours equation.⁴ Thus, the Lazear result that severance pay is associated with statistically significant reductions in employment now emerges, while the coefficient estimate for severance maintains its sign and significance in the unemployment equations. Severance pay continues to be statistically insignificant in the participation rate equations. As far as the performance of the new covariates is concerned, the interaction term between severance and the growth in per capita GDP is typically insignificant (as in Lazear), but where it is significant the signs do not in fact accord with our priors. The demographic variable measuring the proportion of the population of working age is associated with increases in participation rates and unemployment for two of the three dismissals series but not in the more restricted individual dismissals series.

The unemployment results reported here are in fact stronger than Lazear's corresponding pooled cross-country time-series estimates, and would appear to explain much of the growth in

Portuguese unemployment over our sample period. For example, using the specification in row 2 of Table 3, SEV "explains" no less than 69 percent of that increase.⁵

However, the very sparse estimating equations used by Lazear and replicated here are a legitimate cause for concern. In particular, might not omitted factors correlated with SEV be producing the basic result? To investigate this issue we next report results from further augmenting the four outcome equations with policy variables proxying the generosity of the Portuguese unemployment insurance benefit system, namely, the maximum duration of unemployment benefits, MAXDUB, and the unemployment insurance replacement rate, UIRR. Full results are given in Tables 4 and 5 for the "extended" individual dismissals series and collective dismissals proper, respectively.

[Tables 4 and 5 near here]

The effect of including MAXDUB and UIRR is either to render the coefficient estimates for SEV insignificant throughout or, in the case of the UNRATE regression in Table 5, to produce a significant negative association! As might be expected, higher replacement rates are associated with elevated unemployment rates. That said, the coefficient estimate for UIRR is only marginally significant in Table 4, while the directional influence of MAXDUB on joblessness is seemingly perverse for both types of dismissal.

We would argue that these results suggest that the reservations of many observers concerning the sparse formal representation of the Lazear model are well founded, at least insofar as the Portuguese evidence is concerned. Lazear (1990, p. 721) claimed that his model explained 71.15% of the rise in Portuguese unemployment over the sample period 1956-84. (Had he employed the "correct" coefficient estimate for SEV - he mistakenly used the coefficient

estimate for SEV from his EMPPPOP equation, namely, .0037, rather than the corresponding estimate from the UNRATE equation of .001 (see his Table VII) - the contribution of severance pay to rising joblessness would fall to 19.23%.) This estimate of the influence of dismissals protection is stronger than for any country in his 20-nation sample other than Italy. Yet on our evidence the contribution of severance pay to rising unemployment is either negligible or negative.

V. Employment Adjustment

Although there are few signs that severance pay explains unemployment development, might it not be the case that the removal of the prohibition on individual layoffs for economic reasons in 1989 nevertheless acted to speed up employment adjustment, subject to the caveat that collective dismissals might dominate individual dismissals. To examine this issue we used a standard Koyck model of dynamic demand:

$$\ln L_t = \alpha + (1-\lambda)\phi \ln P_t + \delta_1 t + \delta_2 t^2 + \epsilon_t, \quad (1)$$

where L represents employment, P denotes output, t is a time trend, and e is an error term. The parameter λ picks up the speed of adjustment of employment to changes in output, higher values being associated with slower adjustment.

Fitting the equation to data from 1977:1 through 1994:4 yielded:

$$\ln L = -248.90 + 0.165 \ln P_t^{**} + 0.721 \ln L_{t-1}^* + 0.254t - 0.00006t^2$$

(159.25) (0.067) (0.086) (0.162) (0.00004)

$$\bar{R}^2 = 0.93$$

$$F[4, 66] = 224.3$$

The change in the severance pay regime in 1989 is modelled as:

$$\ln L_t = \alpha_0 + \alpha_1 D89:2 + (1 - \lambda_0 - \lambda_1 D89:2) \varphi \ln P_t + (\lambda_0 + \lambda_1 D89:2) \ln L_{t-1} + \delta_1 t + \delta_2 t^2 + \epsilon, \quad (2)$$

where $D89:2$ is a dummy variable that assumes the value of one in all quarters from 1989:2, zero otherwise.

Equation (2) was estimated using nonlinear least squares to solve for over-identification. It was very poorly determined, suggesting that equation (1) provides a better depiction of the adjustment process. Nevertheless, it is instructive to report the estimates of the two critical parameters. The estimated value of the speed of adjustment parameter, λ_0 , was 0.980(0.135) and that for the dummy λ_1 was 0.037(.208).⁶ Had the change in regime speeded up the adjustment of employment to output post 1988, the latter value should of course have been negatively signed. In fact, as we have seen, it is positive, albeit statistically insignificant.

The failure of the 1989 reforms to be associated with any improvement in the speed of employment adjustment may mean that individual dismissals are dominated by collective dismissals, which were unaffected, or that the correspondence of severance pay as between the two types of separation negated the reforms. That being said, it is interesting to observe that similar, essentially negative results of policy liberalization have been reported for a number of other European countries (e.g. Abraham and Houseman, 1994; Kraft, 1993).

VI. Concluding Remarks

Lazear's well-known empirical model has occasioned no small controversy in the profession. Criticism has focused on the narrow focus of the job protection measure used, and relatedly the very simplicity of the model has led observers to dismiss his regression results almost pure noise. But such criticism has been very largely casual in nature. Moreover, there

is other work supportive of Lazear's methodology (e.g. OECD, 1993), and a growing sense that the even the naive model, warts and all, might perhaps usefully be applied to southern European nations.

We have applied the model to one such country, Portugal, and found it wanting. The adverse labor market consequences of severance pay noted by Lazear have been shown not to be robust to the inclusion of other covariates. Once we introduced variables measuring the generosity of the Portuguese unemployment insurance regime, the coefficient estimates for severance pay were statistically insignificant in the employment, participation, and hours equations. More important, from a Lazear perspective at least, the relationship between severance pay and unemployment was now "perverse." That is, higher severance pay was found to be associated with lower joblessness, the association being marginally significant for collective dismissals.

We conclude that in the case of Portugal - a country that Lazear's (1990, 720) own estimates identify as one in which "severance pay can go a long way toward explaining the changes in unemployment over time" - the critics have been proved correct. This is of course not to argue that the consequences of job protection are benign but rather to suggest that cross-country analyses of the type favored by Lazear and the OECD are frankly premature pending proper parameterization of particular policies and further refinement of the country regimes within which these practices are embedded.

Footnotes

1. For a useful overview of the empirical literature, see Büchtemann (1993).
2. A modern theoretical critique is contained in Addison, Barrett, and Siebert (1995).
3. One criticism centers upon his use of a single variable to depict an entire employment protection regime. A more fundamental criticism, and one that motivates the present paper, is the parsimonious nature of Lazear's estimating equations.
4. Since the Portuguese law on dismissals protection does not differentiate between part-time workers and full timers, there are no grounds to anticipate a negative association between severance pay and average hours worked. It should not go unsaid that Portugal is by no means anomalous in this regard.
5. The basis of the calculation is as follows. The change in measured unemployment is 3.47 percentage points. The "explained variation" is 0.3857×6.2 , where the former value is the coefficient estimate for SEV in the UNRATE equation in row 2 of Table 3 and 6.2 is the change in severance pay entitlement. Accordingly, the model explains 68.9% ($= 2.39 \div 3.47$) of the growth in Portuguese unemployment, 1966-91.
6. The five remaining parameter estimates were as follows: $\alpha_0 = 33.400(248.3)$; $\alpha_1 = 0.130(1.834)$; $\varphi = 1.590(9.239)$; $\delta_1 = -0.033(0.251)$; $\delta_2 = 0.000008(0.00006)$.

Table 1: Descriptive Statistics, 1966-91

Year	SEV (a)	SEV (b)	LF (000s)	EMP (000s)	POP (000s)	HOURS	LFPR	EMPPOP	UNRATE	GROWTH	WRKAGE	MAXDUB (days)	UIRR
1966	2.5	0	3,300	3,236	8,869	44.0	0.372	0.364	2.0	0.051	0.474	0	0
1967	2.5	0	3,313	3,249	8,801	43.8	0.376	0.369	1.9	0.075	0.476	0	0
1968	2.5	0	3,329	3,264	8,738	43.5	0.381	0.373	2.0	0.076	0.477	0	0
1969	2.5	0	3,283	3,223	8,696	43.7	0.377	0.370	1.8	0.027	0.479	0	0
1970	2.5	0	3,226	3,170	8,648	44.3	0.373	0.366	1.7	0.088	0.481	0	0
1971	2.5	0	3,360	3,301	8,637	43.6	0.388	0.382	1.8	0.076	0.456	0	0
1972	2.5	0	3,493	3,432	8,618	44.7	0.405	0.398	1.8	0.079	0.456	0	0
1973	2.5	0	3,627	3,563	8,643	44.7	0.419	0.412	1.8	0.107	0.454	0	0
1974	2.5	0	3,761	3,694	8,650	42.8	0.434	0.427	1.8	0.017	0.458	0	0
1975	(10)	10	3,902	3,724	8,947	41.8	0.436	0.416	4.6	-0.074	0.452	180	0.67
1976	(10)	10	4,050	3,789	9,123	40.1	0.443	0.415	6.4	0.037	0.453	180	0.67
1977	(10)	10	4,093	3,784	9,168	39.8	0.446	0.412	7.6	0.047	0.454	360	0.75
1978	(10)	10	4,106	3,772	9,204	39.3	0.446	0.409	8.1	0.035	0.455	360	0.75
1979	(10)	10	4,197	3,852	9,338	40.7	0.449	0.412	8.2	0.052	0.457	360	0.75
1980	(10)	10	4,255	3,924	9,423	39.0	0.451	0.416	7.8	0.038	0.448	360	0.75
1981	(10)	10	4,325	3,964	9,496	38.8	0.455	0.417	8.4	-0.002	0.441	360	0.75
1982	(10)	10	4,276	3,959	9,555	38.8	0.447	0.414	7.4	0.016	0.437	360	0.75
1983	(10)	10	4,620	4,147	9,499	38.6	0.486	0.436	10.2	0.006	0.474	450	0.90
1984	(10)	10	4,573	4,095	9,578	38.6	0.477	0.427	10.5	-0.021	0.481	450	0.90
1985	(10)	10	4,460	4,075	9,648	38.8	0.462	0.422	10.4	0.019	0.484	930	0.94
1986	(10)	10	4,466	4,084	9,716	38.7	0.459	0.420	10.2	0.031	0.487	930	0.94
1987	(10)	10	4,511	4,191	9,756	38.9	0.462	0.429	8.5	0.044	0.487	930	0.94
1988	(10)	10	4,562	4,300	9,777	39.1	0.466	0.439	7.0	0.018	0.491	930	0.94
1989	8.7	8.7	4,628	4,395	9,796	38.6	0.472	0.448	6.0	0.061	0.495	742.5	0.98
1990	8.7	8.7	4,716	4,496	9,808	38.7	0.480	0.458	5.5	0.044	0.501	742.5	0.98
1991	8.7	8.7	4,830	4,631	9,815	38.7	0.492	0.471	4.8	0.027	0.507	742.5	0.98

Notes: (a) and (b) denote entitlements in months of pay for individual dismissals and collective dismissals, respectively.

Table 2: Summary Coefficient Estimates for SEV in the Basic Lazear Model
(Standard Errors in Parentheses)

Dismissals measure/ covariate	Independent variable			
	EMPPPOP	UNRATE	LFPR	HOURS
1. Individual SEV (n=13)	-0.0012 (0.0016)	0.3587* (0.0620)	0.00024 (0.00149)	-0.2645** (0.0966)
2. Individual SEV (n=26)	-0.0019 (0.0013)	0.6865* (0.1629)	-0.0002 (0.0015)	-0.4707* (0.0716)
3. Collective SEV (n=26)	-0.0014 (0.0009)	0.2249** (0.0893)	-0.0002 (0.0012)	-0.3513* (0.0551)

*** denote significance at the .01, .05, and .10 levels, respectively.

Notes: The estimating equations also include TIME and TIME².

Table 3: Summary Coefficient Estimates for SEV in Lazear's Augmented Model
(Standard Errors in Parentheses)

Dismissals measure/ covariate	Independent variable			
	EMPPOP	UNRATE	LFPR	HOURS
1. Individual (n=13) SEV	-0.0071** (0.0024)	0.6481* (0.0789)	-0.0046 (0.0030)	-0.2275 (0.2287)
WRKAGE	-0.4054 (0.3662)	-2.7394 (10.170)	-0.081*** (0.3832)	-13.968 (29.468)
G.SEV	-0.0435** (0.0153)	2.1361* (0.5539)	-0.0434*** (0.0209)	0.3585 (1.605)
2. Individual (n=26) SEV	-0.0027*** (0.0015)	0.3857* (0.1122)	-0.0011 (0.0017)	-0.4487* (0.0802)
WRKAGE	0.1363 (0.1994)	61.901* (15.360)	0.4290*** (0.2437)	6.5926 (15.260)
G.SEV	-0.0068 (0.0064)	0.4657 (0.4905)	-0.0067 (0.0077)	-0.4787 (0.5411)
3. Collective (n=26) SEV	-0.0020*** (0.0011)	0.2881* (0.0837)	-0.0007 (0.0013)	-0.3380* (0.0609)
WRKAGE	-0.1370 (0.1990)	61.803* (15.250)	0.4259*** (0.2445)	5.8131 (15.360)
G.SEV	-0.0065 (0.0063)	0.4451 (0.4850)	-0.0065 (0.0077)	-0.4649 (0.5435)

*** denote significance at the .01, .05, and .10 levels, respectively.

Notes: See Table 2.

Table 4: The Effects of SEV in Regressions Including the Maximum Duration of Unemployment Benefits and the Unemployment Insurance Replacement Rate, Individual Dismissals, 1966-91
(Standard Errors in Parentheses)

Covariate	Independent variable			
	EMPPOP	UNRATE	LFPR	HOURS
Constant	0.3356** (0.1388)	4.4159 (19.26)	0.1708 (0.1445)	35.186* (11.25)
SEV	-0.0054 (0.0049)	-1.0203 (0.8762)	-0.0056 (0.0056)	0.1140 (0.5116)
WRKAGE	0.0757 (0.2407)	-2.7494 (36.45)	0.3567 (0.2700)	18.081 (21.29)
G. SEV	-0.0060 (0.0068)	-0.1692 (0.9985)	-0.0042 (0.0073)	-0.3864 (0.5831)
MDUB	-0.00002 (0.00002)	-0.0051** (0.0023)	-0.00004** (0.00002)	0.0003 (0.0013)
UIRR	0.0388 (0.0529)	17.810*** (9.521)	0.0695 (0.0606)	-6.4237 (5.56)
TIME	0.0063 (0.0064)	0.4575*** (0.2617)	0.0147* (0.0038)	0.0188 (0.1528)
TIME ²	-0.00007 (0.00018)	-0.0328* (0.0102)	-0.0004* (0.0001)	-0.0016 (0.0060)
\bar{R}^2	0.90	0.91	0.95	0.94
F	23.4	24.8	54.7	41.4
DW	1.67	0.97	2.17	2.14

***, **, * denote significance at the .01, .05, and .10 levels, respectively.

Notes: The individual dismissals data series used in the regressions is a hybrid and includes entitlements due under collective dismissals for those years in which individual separations for economic reasons were notionally precluded.

References

- Abraham, K.G. and S.N. Houseman, 1994, Does employment protection inhibit labor market flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium, in: R.M. Blank, ed., *Social protection versus economic flexibility--is there a tradeoff?* (University of Chicago Press, Chicago and London) 59-93.
- Addison, J.T., R. Barrett, and W.S. Siebert, 1995, Mandated benefits, welfare, and heterogeneous firms, Mimeo. (Department of Commerce, University of Birmingham, Birmingham).
- Addison, J.T. and J.B. Chilton, 1995, Nondisclosure as a contractual remedy: explaining the advance notice puzzle, Mimeo. (Department of Economics, University of South Carolina, Columbia).
- Aghion, P. and B. Hermalin, 1990, Legal restrictions on private contracts can increase efficiency, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 6, 381-409.
- Bentolila, S. and G. Bertola, 1990, Firing costs and labor demand: how bad is eurosclerosis, *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.
- Burgess, S.M., 1988, Employment adjustment in U.K. manufacturing, *Economic Journal*, 98, 81-103.
- Commission of the European Communities, 1993, Growth, competitiveness, employment - the challenges and ways forward into the 21st century, White Paper, COM(93) 700 final (Commission of the European Communities, Brussels).
- Gavin, M.K., 1986, Labor market rigidities and unemployment: the case of severance costs, International finance discussion paper no. 284 (Board of Governors of the Federal Reserve System, Washington, D.C.).
- Hamermesh, D.S., 1993, Employment protection: theoretical implications and some U.S. evidence, in: C.F. Büchtemann, ed., *Employment security and labor market behavior - interdisciplinary approaches and and international evidence* (ILR Press, Ithaca, New York) 126-143.
- Kraft, K., 1993, Eurosclerosis reconsidered; employment protection and work force adjustment in West Germany, in: C.F. Büchtemann, ed., *Employment security and labor market behavior - interdisciplinary approaches and international evidence* (ILR Press, Ithaca, New York) 297-301.
- Lazear, E.P., 1990, Job security provisions and employment, *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-726.

Neves, J.C. das, 1994, The Portuguese economy: a picture in figures (Verbo, Lisboa).

OECD, 1993, Long-term unemployment: selected causes and remedies, Employment Outlook, July, 83-117.

OECD, 1994, The OECD jobs study, Part II (Chapter 6: Labour adjustments and active labour market policies) (Organisation for Economic Co-Operation and Development, Paris) 63-112.

Saint-Paul, G., 1995, The high unemployment trap, Quarterly Journal of Economics, 110, 527-550.

Statistical Yearbook of Portugal, various issues (INE, Lisboa).

Summers, L.H., 1989, Some simple economics of mandated benefits, American Economic Review, Papers and Proceedings, 79, 177-183.

Teixeira, P., 1995, A lei dos despedimentos: o percurso de uma lei, Mimeo. (Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra).

Table 5: The Effects of SEV in Regressions Including the Maximum Duration of Unemployment Benefits and the Unemployment Insurance Replacement Rate, Collective Dismissals, 1966-91
(Standard Errors in Parentheses)

Covariate	Independent variable			
	EMPPOP	UNRATE	LFPR	HOURS
Constant	0.3418** (0.1400)	8.5945 (17.390)	0.1753 (0.1413)	33.613* (10.550)
SEV	-0.0049 (0.0042)	-1.1852*** (0.6712)	-0.0052 (0.0046)	0.1999 (0.4072)
WRKAGE	0.0478 (0.2450)	-16.552 (35.540)	0.3205 (0.2780)	21.908 (21.560)
G. SEV	-0.0059 (0.0066)	-0.2178 (0.9434)	-0.0042 (0.0072)	-0.3607 (0.5724)
MDUB	-0.00002 (0.00002)	-0.0048** (0.0021)	-0.00004** (0.00002)	0.0003 (0.0013)
UIRR	0.0513 (0.0582)	23.945** (9.789)	0.0845 (0.0671)	-8.072 (5.940)
TIME	0.0053 (0.0071)	0.4128 (0.2529)	0.0144* (0.0038)	0.0280 (0.1534)
TIME ²	-0.00004 (0.00020)	-0.0336* (0.0094)	-0.0003* (0.0001)	-0.0019 (0.0057)
\bar{R}^2	0.90	0.91	0.96	0.94
F	23.4	27.3	55.4	41.9
DW	1.6	1.16	2.1	2.18

*** denote significance at the .01, .05, and .10 levels, respectively.

O PERCURSO DA LEI DOS DESPEDIMENTOS*

Paulino Teixeira

Faculdade de Economia

Universidade de Coimbra

Março de 1996

SUMÁRIO: 1 - A lei do contrato de trabalho. 1.1 - *Layoff*. 1.2 - Despedimentos individuais. 1.3 - Despedimentos colectivos. 2 - O congelamento dos despedimentos e a introdução do despedimento por motivo atendível. 2.1 - Despedimento com justa causa. 2.2 - Despedimento por motivo atendível. 3 - O fim do despedimento por motivo atendível. 4 - O *layoff* no Pós-25 de Abril. 4.1 - Empresas declaradas em situação económica difícil. 4.2 - O *layoff* segundo o DL 398/83. 4.3 - O *layoff* no DL 64-B/89. 5 - A lei dos despedimentos. 5.1- Despedimento colectivo 5.2 - Despedimento individual. 5.3 - Despedimento por inadaptação.

* Este estudo beneficiou do apoio da Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica — PCSH/C/ECO/306/92 — e do G.E.M.F. da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, que muito se agradece.

Dismissals Protection and Employment:

Does the Lazear Model Work for Portugal?

John T. Addison and Paulino Teixeira

O Percurso da Lei dos Despedimentos

Paulino Teixeira

A legislação do trabalho sofreu, ao longo das últimas três décadas, importantes modificações nem sempre bem compreendidas ou explicadas, sobretudo nos seus aspectos económicos. Não só têm faltado trabalhos de identificação e sistematização dos aspectos eminentemente económicos da regulamentação do trabalho, como também existe uma evidente escassez de estudos quantificados acerca dos seus efeitos sobre o equilíbrio do mercado de trabalho.

Ambas as lacunas são de estranhar, embora se possam explicar com alguma facilidade pela prevalência na literatura dos *juslaboristas*, ou seja, da abordagem predominantemente jurídica dos fenómenos pertencentes ao domínio do mercado de trabalho. Queremos, por isso, através dos dois documentos que aqui se apresentam, contrariar essa tendência e contribuir para o alargamento da discussão da regulamentação do mercado de trabalho - ou da protecção ao emprego, como se queira chamar - não a circunscrevendo apenas e fundamentalmente aos aspectos da técnica jurídica.

O primeiro documento - o trabalho econométrico -, servindo de contra-exemplo a um estudo muito citado de Edward Lazear, *Job Security Provisions and Employment*,

(Quarterly Journal of Economics, 105 (1990): 699-726), procura avaliar a importância das indemnizações por despedimento no contexto de várias experiências internacionais.

O segundo trabalho - O Percurso da Lei dos Despedimentos - aparece como anexo ao estudo empírico, tendo-lhe servido de suporte documental. Trata-se de uma descrição das principais iniciativas legislativas pós-lei do contrato de trabalho (na sua versão experimental de 1966), e onde se procura identificar alguns dos aspectos que, à luz dos princípios da economia do trabalho, se podem revelar como mais decisivos no funcionamento do mercado de trabalho, visto este na perspectiva dos despedimentos e do desemprego, da taxas de participação e do volume de população activa, ou da mobilidade do factor trabalho e da flexibilidade na sua utilização, entre outros.

Atendendo aos objectivos da estratégia empírica presentes na primeira parte, existe, na segunda parte, um evidente esforço de quantificar os diferentes valores previstos pelos sucessivos diplomas a título de indemnização, assim como a duração dos períodos de pré-aviso. Paralelamente, tentou-se apresentar a evolução dos despedimentos por justa causa (despedimentos disciplinares), uma vez que as diferentes formas de despedimento obedecem, em princípio, a um mesmo espírito e, portanto, se inter-relacionam. Julgou-se também conveniente juntar a legislação sobre a suspensão temporária - *layoff* - para assim apresentar a evolução, tanto quanto possível completa, dos sucessivos quadros legais que condicionaram e condicionam o ajustamento da mão-de-obra por parte das empresas perante variações permanentes ou transitórias, estruturais ou conjunturais da produção.

1 - A LEI DO CONTRATO DE TRABALHO

A legislação laboral em análise inicia-se com a publicação do DL 47 032/66, de 27 de Maio, o qual, em conjunto com o DL 49 408/69, de 24 de Novembro, que o revoga, constitui a chamada Lei do Contrato de Trabalho (LCT). Vigorando por um período de quase uma década, a LCT seria substituída, no que respeita aos despedimentos, pelo DL 372-A/75, de 16 Julho, o primeiro pacote laboral pós-25 de Abril, a par do diploma sobre o congelamento dos despedimentos de 16 de Junho do mesmo ano.

O DL 47 032/66 entrou em vigor com carácter experimental em Setembro de 1966, mas acabou por ser revogado apenas em Janeiro de 1970, data em que se iniciou a aplicação do DL 49 408/69. As diferenças entre os dois diplomas são, contudo, de pormenor, pelo que nos referiremos aos dois decretos-lei como se de um único documento se tratasse.

Na tradição corporativa do Estado Novo, a LCT consagra explicitamente o princípio *da mútua colaboração* entre trabalhadores e entidade patronal. Era pois de esperar que as situações de despedimento e *layoff* temporário — que designaremos, para simplificar, por *layoff* — fossem apenas contempladas em circunstâncias excepcionais, “sem pôr em causa a necessária e conveniente estabilidade do sistema” (preâmbulo do DL 49 408/69). Neste sentido, a LCT parecia querer afastar a possibilidade de as empresas puderem recorrer à cessação do contrato de trabalho, temporária ou definitivamente, como forma pura de ajustamento das suas necessidades de mão-de-obra. No entanto, e como veremos mais adiante, embora não instituindo o princípio do *employment-at-will*, a LCT facultava às

empresas instrumentos de grande flexibilidade, quer do ponto de vista do despedimento, quer do *layoff*.

Veremos, em primeiro lugar, as principais disposições da LCT sobre a suspensão do contrato de trabalho para depois analisarmos o despedimento individual e o despedimento colectivo.

1.1 - *Layoff*

A LCT previa duas situações para a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos económicos¹: o encerramento temporário e a diminuição da actividade da empresa. Em ambos os casos, dominava o princípio de que durante o período de suspensão do contrato de trabalho o trabalhador mantinha o direito ao emprego e ao salário (art. 78.º/1), não sendo necessário qualquer aviso prévio. Findo o período máximo de suspensão — 6 meses —, o trabalhador regressava à empresa ou o contrato de trabalho caducava, salvo se, antes de decorrido este prazo, ocorresse a denúncia unilateral — caso em que haveria lugar a indemnização nos termos a referir no ponto 1.2 — ou se aplicasse o despedimento colectivo (ponto 1.3).

1.2 - Despedimento Individual

Como se sabe, não pertence à nossa tradição jurídico-laboral a doutrina do *employment-at-will*, segundo a qual o contrato de trabalho pode ser denunciado a todo o

¹ Considerava-se também a possibilidade de a empresa recorrer à suspensão do contrato de trabalho por motivos imponderáveis ou de força maior, para além, é claro, das situações originadas, por exemplo, pelo serviço militar obrigatório, etc.

tempo por qualquer uma das partes — trabalhador ou empregador —, sem que daí resulte qualquer penalização para quem tomou a iniciativa. Pelo contrário, sempre dominou o princípio de que a *separação* entre trabalhador e entidade patronal ou se faz por mútuo acordo ou dá lugar a indemnização na ausência de justa causa.

Do ponto de vista que aqui nos importa salientar, a questão está em saber, primeiro, que motivos económicos — isto é, motivos não relacionados com a *performance* no trabalho — constituem justa causa e, segundo, admitindo-se o despedimento por razões económicas, que indemnizações estão previstas, a forma como são calculadas e qual o processo de decisão e consulta previstos na lei, sendo este o conjunto em que nos iremos centrar na análise das sucessivas leis sobre despedimentos.

Ora, a LCT de facto não prevê que razões de natureza económica possam ser consideradas motivo de justa causa de despedimento. Estando, porém, prevista a figura da rescisão unilateral por parte do empregador, ou seja, o despedimento sem motivo, a LCT acabava por permitir que as empresas procedessem com grande margem de manobra a ajustamentos na quantidade de mão-de-obra, assim as circunstâncias económicas — ou a má gestão — o exigissem. Todavia, como presumível salvaguarda da estabilidade do emprego, todo o despedimento obrigava à existência de aviso prévio e de indemnização. O aviso prévio calculado proporcionalmente em relação à antiguidade do trabalhador na empresa, ou seja, $\frac{1}{2}$ ou 1 mês por cada ano de serviço completo, consoante o trabalhador tivesse, respectivamente, menos ou mais de 15 anos de antiguidade; e a indemnização fixada em metade do período de pré-aviso, duplicando na ausência deste.

1.3 - Despedimentos Colectivos

Em matéria de despedimentos colectivos, a LCT remetia para o DL 44 506/62, de 10 de Agosto. De acordo com este diploma, os despedimentos colectivos podiam ocorrer por processos de organização industrial, encerramento definitivo da empresa, transferência de local ou redução dos quadros de pessoal, tendo de ser obrigatoriamente comunicados ao Ministério das Corporações e Previdência Social com uma antecedência mínima de 60 dias sobre a data prevista para o despedimento. Ao Ministério das Corporações e Previdência Social e ao Ministério da Economia, por sua vez, caberia ponderar sobre a oportunidade de concessão de um subsídio temporário de desemprego aos trabalhadores despedidos e a fixação, por despacho, do respectivo montante a suportar por diversos fundos públicos, para cujo financiamento as empresas envolvidas teriam também de contribuir. Não havia, portanto, lugar a indemnização, mas apenas a subsídio de desemprego, do qual, sublinhe-se, ficariam excluídos, em princípio, os trabalhadores com menos de 2 anos de antiguidade².

2 - O CONGELAMENTO DOS DESPEDIMENTOS E A INTRODUÇÃO DO DESPEDIMENTO COM MOTIVO ATENDÍVEL

O segundo momento da legislação sobre despedimentos ocorre em 1975, com a publicação do DL 372-A/75, de 16 de Julho. Este diploma seguia-se ao DL 292/75, de 15 de Junho, célebre pelo congelamento dos despedimentos, ainda que por um curto período de cerca de um mês e meio, pela proibição de aumentos salariais nas remunerações superiores

² O subsídio de desemprego com o carácter geral que hoje conhecemos surgiu apenas em Junho de 1975.

a 12.000\$ até final de 1975 e pela fixação dos ordenados máximo e mínimo em 49.000\$ e 4.000\$³, respectivamente.

O DL 372-A/75 é a pedra angular de toda a legislação laboral pós-revolução, dominando e influenciando decisivamente todas as iniciativas legislativas com incidência no mercado de trabalho por um período de quase uma década e meia até ao aparecimento da nova lei sobre a cessação do contrato de trabalho em 1989.

A revogação do capítulo VI da LCT, respeitante à cessação do contrato de trabalho, é, sem dúvida, a medida mais importante contida no DL 372-A/75. Manteve este, no entanto, em vigor as disposições respeitantes ao despedimento colectivo.

Quanto à natureza do despedimento, o preâmbulo do decreto-lei desfaz todas as dúvidas: “o despedimento deve ter em atenção o direito ao trabalho e ao emprego, rodeando o despedimento das cautelas necessárias para que ele não seja possível senão em condições muito especiais.” Não admira, pois, que, ao contrário da LCT, a nova lei dos despedimentos não contemple a denúncia unilateral do contrato de trabalho, consagrando antes o princípio, posteriormente transformado em norma constitucional, de que todo o despedimento deve ser justificado, pondo-se desta forma termo ao despedimento imotivado⁴.

É certo que se deixava a possibilidade de *despedimento por motivo atendível*, mas, como veremos de seguida, entre a denúncia unilateral e o despedimento por motivo atendível existem diferenças muito substanciais que, do ponto de vista do despedimento por

³ O ordenado mínimo fora instituído pela primeira vez em Maio de 1974.

⁴ Repare-se que a LCT permitia o despedimento sem motivo e até sem pré-aviso, produzindo a inexistência deste apenas efeitos sobre o valor da indemnização. O DL 372-A/75 põe termo ao despedimento sem aviso prévio: sem pré-aviso não há despedimento. Daqui resulta, como já se disse, que a segurança e a estabilidade no emprego decorriam exclusivamente do montante da indemnização e da extensão do período de aviso prévio.

razões económicas, tornavam as disposições de 1969 muito menos restritivas do que as agora instituídas pelo decreto-lei de 1975.

2.1 - Despedimento com Justa Causa

Antes de nos debruçarmos sobre a noção de motivo atendível previsto pela nova lei, há a registar importantes alterações nas cláusulas sobre a justa causa para despedimento. Em particular, eliminou-se a alínea a) do artigo 102º da LCT que previa como justa causa de rescisão a “manifesta inadaptidão do trabalhador para as funções ajustadas⁵.” Por outro lado, o despedimento com justa causa tornava-se bastante mais difícil de aplicar, entendendo-se sempre como sanção limite incapaz de ser substituída por qualquer outra sanção administrativa.

De facto, a LCT estipulava que, ocorrendo justa causa, o contrato cessava imediatamente. Na versão experimental de 1966, dizia-se ainda (art. 10.º) que a justa causa seria apreciada pelos tribunais, mas até esta referência viria a desaparecer na versão de 1969, deixando-se apenas a possibilidade do trabalhador recorrer para a comissão de disciplina da empresa (de composição paritária) e ou para a comissão corporativa⁶.

Bem ao contrário, de acordo com DL 372-A/75, teria de haver sempre lugar a processo disciplinar devidamente formalizado de tal forma que, cumprindo-se todos os prazos estabelecidos, entre a verificação do facto gerador de justa causa e a comunicação do

⁵ Embora com novos contornos, esta ideia seria retomada pelo DL 400/91, de 16 de Outubro, que passou a configurar o chamado despedimento por inadaptação.

⁶ Como modesta compensação para a ausência da possibilidade de recurso ao tribunal, o DL 49 408/69 acrescentava uma nova cláusula impedindo qualquer sanção sem audiência prévia do trabalhador.

despedimento decorreriam pelo menos 20 dias: 5 dias para a comissão sindical emitir parecer sobre a nota de culpa e 15 dias para a entidade patronal proferir a decisão final de despedimento. Entretanto, até à apresentação da nota de culpa, decorreria um período de tempo variável que incluía obrigatoriamente a audição do trabalhador, bem como a realização de todas as diligências por ele solicitadas.

2.2 Despedimento por Motivo Atendível

Tendo o novo diploma vedado a possibilidade de rescisão unilateral (com ou sem aviso prévio), procurou-se através do motivo atendível possibilitar o despedimento baseado em razões de natureza económica, ou seja, em *necessidades de gestão*. Assim, nos motivos atendíveis incluíam-se a “necessidade de extinção do posto de trabalho” e a “manifesta inadaptidão” do trabalhador por razões de ordem tecnológica. No entanto, o processo de despedimento, pela sua complexidade e extensão, dificultava, na prática, a sua rápida concretização, independentemente das modificações tecnológicas introduzidas no posto de trabalho ou da necessidade de extinguir determinadas ocupações no interior da empresa que, de resto, nunca poderia despedir antes de decorridos 3 meses sobre a comunicação de despedimento ao trabalhador⁷. Ao trabalhador dava-se sempre a possibilidade de recorrer ao tribunal de trabalho que decidia em definitivo, sendo a indemnização por despedimento igual a 1 mês por cada ano de serviço, não podendo ser nunca inferior a 3 meses. Em caso de despedimento colectivo, as indemnizações seriam calculadas com base em idêntica fórmula,

⁷ Este prazo reduzia-se para 1 e 2 meses se a antiguidade na empresa fosse inferior a 1 ano ou entre 2 e 3 anos, respectivamente.

mantendo-se, no entanto, sobre esta matéria as restantes disposições do DL 44 506/62 já enunciadas.

3 - O FIM DO DESPEDIMENTO POR MOTIVO ATENDÍVEL

O despedimento por motivo atendível teria uma curta existência. Na primeira tentativa de organização da legislação laboral pós-25 de Abril, levada a cabo pelo DL 84/76, de 28 de Janeiro, é revogado o despedimento por motivo atendível com base no argumento de que esta modalidade não defendia eficazmente a estabilidade do emprego, motivando, acrescentava-se no preâmbulo do decreto-lei, a contestação generalizada dos trabalhadores.

Em consequência, passava-se a permitir apenas o despedimento com justa causa, definido praticamente nos mesmos termos do DL 372-A/75, isto é, excluindo as razões económicas como justa causa para o despedimento. É certo que o DL 84/76 introduzia novas disposições sobre despedimentos colectivos, contemplando, nomeadamente, o despedimento por “motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais”, mas, por definição, estas disposições não poderiam aplicar-se para fins de despedimento individual. Era, pois, óbvio que o despedimento individual por razões não de conduta culposa se tornara de muito difícil, senão impossível, aplicação, embora, sublinhe-se, o alargamento do âmbito do despedimento colectivo mais não pretendesse do que permitir no fundo repor um mecanismo de ajustamento da mão-de-obra semelhante, nos efeitos, à denúncia unilateral prevista pela LCT e ao despedimento por motivo atendível do DL 372-A/75⁸.

⁸ Também para contrabalançar a impossibilidade de despedimento individual, surge a chamada Lei dos Contratos a Prazo (DL 781/76, de 28 de Outubro), que revoga as normas correspondentes da LCT e estabelece um regime bastante mais favorável para as empresas, designadamente porque não exige qualquer justificação para a limitação da duração do contrato.

Assim, no novo texto, consideravam-se como causas lícitas de despedimento colectivo, o encerramento definitivo da empresa, o encerramento de uma ou várias secções ou a redução do pessoal por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais. Por outro lado, definia-se despedimento colectivo como a cessação do contrato de trabalho de pelo menos 2 ou 5 trabalhadores (conforme se tratasse de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores), operada simultaneamente ou sucessivamente num período de 3 meses⁹. O pré-aviso era fixado em 60 dias em relação à data prevista de despedimento (90 dias para empresas com mais de 50 trabalhadores ou nos casos em que o número de trabalhadores despedidos fosse superior a 10).

O despedimento colectivo, mesmo este, não era de fácil aplicação. De facto, atendendo ao processo de despedimento previsto pela lei, nomeadamente a possibilidade de intervenção da Secretaria de Estado do Emprego e do tribunal de trabalho, o despedimento era, em regra, muito conflituoso, podendo o tribunal, no limite e por proposta da Secretaria de Estado do Emprego, recusar o despedimento por insuficiência de fundamento. A evidente rigidez do DL 84/76 na defesa do posto de trabalho manifestava-se igualmente através da determinação dos critérios a satisfazer em caso de despedimento colectivo. Estabelecia-se, por exemplo, uma hierarquia de preferências na manutenção do emprego de aplicação não trivial: em primeiro lugar os deficientes, depois os mais antigos, os mais idosos, aqueles com mais encargos familiares e, finalmente, os mais capazes, experientes ou qualificados. Por outro lado, durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiariam de preferência de admissão na empresa.

⁹ Refira-se que estes valores são significativamente inferiores aos parâmetros internacionais. Na União Europeia, por exemplo, a Directiva 92/56, sobre despedimentos colectivos, fixa um mínimo de 10 trabalhadores para as pequenas empresas (21 a 99 trabalhadores) e 10% dos efectivos totais, ou 30 trabalhadores, em empresas maiores.

À semelhança do DL 372-A/75, a indemnização por despedimento era fixada em 1 mês de salário por cada ano de antiguidade, nunca podendo a compensação ser inferior a 3 meses.

Ao DL 84/76 seguem-se dois diplomas de impacte mais limitado no mercado de trabalho: O DL 841-C/76, de 7 de Dezembro, e a Lei 48/77, de 11 de Julho, ambos incidindo sobre o despedimento com justa causa, nomeadamente sobre alguns aspectos relativos ao processo disciplinar.

O DL 84/76 estabelecia 8 dias para a comissão de trabalhadores apresentar o seu parecer sobre a nota de culpa. Só decorridos 15 dias sobre o termo deste prazo poderia a empresa proferir a decisão de despedimento. Ou seja, fixava-se um prazo de pelo menos 23 dias entre a apresentação da nota de culpa e a decisão final. Em 7 de Dezembro do mesmo ano surgia nova legislação visando maior rapidez na averiguação e apuramento da justa causa. Assim, concediam-se apenas 2 dias (4 para situações de justa causa menos evidentes) para a comissão de trabalhadores apresentar o seu parecer, mais um prazo mínimo de 10 dias para a decisão final.

Como se pretendia com estas iniciativas diminuir a rigidez no mercado de trabalho, alargou-se igualmente o âmbito dos comportamentos susceptíveis de despedimento com justa causa, incluindo, designadamente, “o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado”¹⁰ (art. 10.º/2 d)) e as “reduções anormais da produtividade do trabalhador” (art. 10.º/2 m))¹¹.

¹⁰ Esta alínea fez parte do DL 372-A/75, sendo posteriormente eliminada no texto do DL 84/76.

¹¹ O número 3 do artigo 10.º é de sentido obviamente contrário ao da maior flexibilidade do mercado de trabalho quando introduz a obrigatoriedade de o despedimento só se poder fazer, embora não em todas as circunstâncias, se houver substituição imediata do trabalhador despedido.

A Lei 48/77, a última alteração da legislação sobre despedimentos com justa causa antes do DL 64-A/89, imprimiu ainda maior celeridade ao processo de despedimento ao conceder ao trabalhador 3 dias para contestar a nota de culpa, seguindo-se mais 2 dias para a comissão de trabalhadores emitir o seu parecer. No termo deste prazo, a entidade patronal procedia ao despedimento, podendo o trabalhador requerer a respectiva suspensão judicial. Em todo o caso, decidido e comunicado o despedimento, extinguia-se o contrato de trabalho, isto é, até à decisão final do processo de impugnação do despedimento, o trabalhador era afastado da empresa, deixando de receber qualquer retribuição¹².

4 - O LAYOFF NO PÓS-25 DE ABRIL

Com a revogação do despedimento por motivo atendível, através do DL 84/76, de 28 de Janeiro, desapareciam as causas económicas para a cessação do contrato de trabalho individual. Ou seja, toda a *separação* teria de ser feita via despedimento colectivo. Entretanto, porque a situação económica de muitas empresas se deteriorava rapidamente, e as disposições sobre despedimentos colectivos em vigor se revelavam insuficientes para permitir os ajustamentos necessários a um correcto dimensionamento da actividade, surgiu nova legislação concedendo maior flexibilidade, sem pôr em causa de forma definitiva o posto de trabalho. Tratava-se, em suma, de recuperar as leis sobre o *layoff* para acudir a situações de emergência, onde a defesa intransigente de alguns postos de trabalho poderia revelar-se prejudicial à própria sobrevivência da empresa.

¹² Requerida a suspensão de despedimento, competiria ao tribunal pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias. Em caso de inexistência de probabilidade forte de verificação efectiva da justa causa, o tribunal deveria decidir em favor da suspensão.

4.1 - As Empresas Declaradas em Situação Económica Dificil

Surgiu então um primeiro conjunto de diplomas permitindo que as empresas declaradas em situação económica difícil¹³ pudessem recorrer à suspensão do contrato individual de trabalho (incluindo a redução dos períodos normais de trabalho), primeiro através do DL 864/76, de 23 de Dezembro e mais tarde através dos decretos-lei 353-H/77 e 353-I/77, ambos de 29 de Agosto. Dentro do mesmo espírito se encontrava igualmente o diploma que cobria as empresas declaradas em situação económica difícil por motivo de catástrofes e outras ocorrências graves. O DL 201/83, de 19 de Maio, estabelecia, por sua vez, um regime especial para as empresas declaradas em situação económica difícil de forte impacte regional e ou sectorial.

Aos trabalhadores era assegurado, durante a suspensão, o pagamento do salário mínimo nacional, a suportar pelo Fundo de Desemprego (art. 3.º/1 do DL 353-I/77)¹⁴. O período máximo de suspensão era de 1 ano, eventualmente prorrogável, por despacho, por mais um ano. Em todo o caso, sublinhe-se, as empresas só poderiam recorrer ao *layoff* desde que autorizadas pela declaração de empresa em situação económica difícil e respeitassem os limites e as especificações fixadas pelo Ministério do Trabalho em conjunto com o ministro proponente (Ministro da Tutela ou Ministro responsável pelo sector a que a empresa pertencesse). No que respeita a empresas privadas, a lei exigia ainda o acordo da maioria dos respectivos trabalhadores, expresso por voto secreto (art. 1.º/2, alínea d) do DL 353-H/77).

¹³ Sobre a declaração de empresas em situação económica difícil vd. art. 4.º/1 do DL 353-H/77, de 29 de Agosto.

¹⁴ O DL 864/76 é menos claro nestas medidas, remetendo a sua especificação para o despacho de declaração de empresa em situação económica difícil.

4.2 - O *Layoff* segundo o DL 398/83

A organização de toda a legislação sobre *layoff* e a sua extensão a outras empresas para além daquelas declaradas em situação económica difícil, ocorre muito posteriormente com a entrada em vigor do DL 398/83, de 2 de Novembro. Com este diploma, regressava-se à figura da suspensão da prestação de trabalho prevista pela LCT de 1969, Capítulo V, Secção IV, invocando-se agora a “recuperação económica das empresas, meio necessário à manutenção dos postos de trabalho e à contenção do emprego.”

Naturalmente que existiam diferenças entre a LCT e o DL 398/83, designadamente porque se garantia neste último uma forte participação das organizações representativas dos trabalhadores, quer na fase de negociação da proposta de despedimento, quer durante a fiscalização dos termos do acordo.

Em todo o caso, este sucedâneo da lei dos despedimentos, como então o DL 398/83 foi classificado pelos sindicatos, assentava na verificação de duas condições fundamentais: a) a suspensão era necessária à prossecução dos objectivos da empresa e à sua sobrevivência e equilíbrio; e b) a suspensão só teria lugar perante prova de que a redução do período normal de trabalho era insuficiente.

Considerava-se, porém, de forma significativamente ampla os seguintes fundamentos para a suspensão do contrato de trabalho: razões conjunturais de mercado, motivos económicos ou tecnológicos e catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que, como já se afirmou, a suspensão e ou redução fossem consideradas indispensáveis para assegurar a viabilidade da

empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Caberia, então, à Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização e verificação dos motivos invocados para a suspensão.

Aos trabalhadores garantia-se, durante o período de suspensão, o salário mínimo nacional mais uma compensação até fazer 2/3 do ordenado vigente à data da suspensão, não podendo exceder 3 ordenados mínimos. O salário mínimo era pago pela empresa, enquanto a compensação adicional seria assegurada, em partes iguais, pelo empregador e pelo Fundo de Desemprego.

O processo de consulta e decisão podia decompor-se assim: 15 dias para negociação da proposta de suspensão (ou redução); 8 dias para o Ministério do Trabalho e Segurança Social (MTSS) julgar sobre a admissão do processo; e 45 dias para a decisão conjunta do MTSS, do Ministério das Finanças e dos ministros que superintendam no sector de actividade da empresa. Ou seja, no final do processo de suspensão estariam decorridas um total de pelo menos 9 semanas. Haveria ainda que, à imagem da legislação sobre despedimentos colectivos, observar determinados critérios de preferência relativamente aos trabalhadores a suspender.

4.3 - O *Layoff* segundo o DL 64-B/89

A revisão do regime processual do *layoff* ocorreria passados 6 anos, com a publicação do DL 64-B/89, de 27 de Fevereiro. Este diploma confere não só maior celeridade à decisão de suspensão e ou redução da prestação de trabalho, permitindo desta vez que o início da aplicação do *layoff* possa ter lugar no prazo de 30 dias após a

comunicação aos trabalhadores da intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, como também não condiciona a suspensão a autorização administrativa por parte do, agora, Ministério do Emprego e Segurança Social, a quem compete nos termos da lei apenas um tarefa fiscalizadora por intermédio da Inspeção-Geral do Trabalho. Por outro lado, fixa em 6 meses o prazo máximo de suspensão e mantém a obrigatoriedade de negociação, continuando, no entanto, o empregador a poder suspender o contrato de trabalho mesmo na ausência de acordo entre trabalhadores e empresa. Mantêm-se as disposições do DL 398/83 relativas à retribuição mensal não inferior ao salário mínimo nacional, bem como o direito à compensação salarial acima referida.

5 - A LEI DOS DESPEDIMENTOS

Em 27 de Fevereiro de 1989, juntamente com o diploma sobre a suspensão do contrato de trabalho que acabámos de referir, o governo fez sair o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho: O decreto-lei 64-A/89, conhecido como Lei dos Despedimentos.

Contrariando o DL 84/76, que extinguiu, recorde-se, o despedimento individual por motivo atendível, o DL 64-A/89 vem de novo permitir o despedimento individual por razões económicas. Por outro lado, e à semelhança do que ocorrera com o DL 84/76, as novas disposições sobre os despedimentos são acompanhadas por uma revisão da lei dos contratos a prazo de sentido contrário, ou seja, à liberalização dos despedimentos oferece-se agora,

como contrapartida, um maior controlo dos contratos a prazo, designadamente através da limitação do seu âmbito¹⁵.

A nova lei sobre os despedimentos, introduz igualmente algumas alterações no despedimento com justa causa: o trabalhador dispõe de agora 5 dias para responder à nota de culpa, seguindo-se as diligências probatórias por parte da entidade patronal. Findas estas diligências, o processo completo é apresentado à comissão de trabalhadores, que, no prazo de 5 dias, faz juntar o seu parecer. A entidade empregadora tem então 30 dias para proferir a decisão final, podendo o trabalhador, à semelhança do regime instituído pela Lei 48/77, requerer a suspensão do despedimento. No caso de pequenas empresas (com menos de 20 trabalhadores), o processo de despedimento é mais rápido uma vez que se dispensa o parecer da comissão de trabalhadores.

5.1 - Despedimento Colectivo

De acordo com o DL 64-A/89, a extinção do posto de trabalho pode efectuar-se por despedimento colectivo ou não, sendo este definido de forma idêntica à da legislação anterior: 2 ou 5 trabalhadores despedidos simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores. As razões para despedimento colectivo são também semelhantes às definidas pelo DL 84/76: encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções

¹⁵ Surge também nova legislação sobre o trabalho temporário procurando definir com maior rigor o quadro legal em que esta actividade se pode desenvolver.

ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais¹⁶. Mantêm-se os 60 dias entre a decisão da empresa e a data prevista de despedimento, aplicando-se este prazo a todas as empresas independentemente da sua dimensão. Contudo, àquele prazo há agora a acrescer cerca de 30 dias contados entre a comunicação preliminar e a data da decisão.

Uma característica importante deste diploma é que cabe à comissão de trabalhadores propor directamente ao empregador — e não por intermédio do Ministério do Emprego e dos Assuntos Sociais (MESS) como anteriormente sucedia com o DL 84/76 — as propostas julgadas adequadas à manutenção dos postos de trabalho. Ao MESS incumbe apenas o papel de mediador se para isso for solicitado. À semelhança da legislação sobre o *layoff*, não havendo acordo entre empregador e comissão de trabalhadores, aquele pode prosseguir com o despedimento sem por isso haver violação da lei. Haverá depois lugar a indemnização calculada em novos moldes. De facto, embora mantendo-se a regra de 1 mês por cada ano de antiguidade, as indemnizações passam a ser calculadas sobre a remuneração de base e não, como anteriormente, sobre a remuneração total. Isto conduz obviamente a uma redução no valor da indemnização.

Refira-se ainda que, ao contrário da ausência de acordo, a falta de promoção da negociação por parte do empregador, a insuficiência de fundamentos para o despedimento ou a improcedência dos fundamentos invocados (art. 24.º) é motivo de ilicitude do despedimento.

¹⁶ No fundo, também, os motivos invocados para a suspensão (DL 398/83, art. 5.º).

5.2 - Despedimento Individual

É a alteração de maior alcance contida no diploma e com ela regressa-se, do ponto de vista da flexibilidade do mercado de trabalho perante circunstâncias económicas adversas, à figura da denúncia unilateral com pré-aviso característica da LCT. Repare-se que ao colocar-se a ênfase no posto de trabalho e não na segurança do emprego, o que importa, para efeitos de despedimento, é que se verifiquem os motivos para a extinção do posto de trabalho. Se, em consequência, o trabalhador perde o emprego, isso é irrelevante. É um efeito puramente mecânico. Esta é, de facto, a maior inovação da lei dos despedimentos, que, como diz B.G. Lobo Xavier¹⁷, “quis dar integral cobertura à racionalidade económica na fixação a cada momento dos postos de trabalho necessários à empresa.”

Embora a lei tenha procurado tipificar, através do artigo 26.º, os motivos económicos susceptíveis de serem invocados para o despedimento, não restam dúvidas que, nos termos em que eles são definidos, não será difícil encontrar “motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais” suficientes para despedimentos individuais¹⁸. Com efeito, apesar de se manter o princípio do controlo judicial dos despedimentos, perante tão

¹⁷ *Introdução ao Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 1992, p. 296.

¹⁸ Nos termos do artigo 26.º/2, considera-se: a) motivos económicos ou de mercado — comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação; c) motivos estruturais — encerramento definitivo da empresa, bem como encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocando desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes. Trata-se, no fundo, e como refere B.G. Lobo Xavier (ob. cit.), de aplicar as regras do despedimento colectivo às situações tendencialmente individuais do mesmo tipo.

largo espectro de possíveis motivações para despedimento, parece-nos que os tribunais só poderão opor-se ao despedimento se de facto se substituírem às decisões de gestão.

Quanto ao processo de despedimento, o diploma estabelece que entre a comunicação de despedimento e a cessação do contrato de trabalho terá de decorrer um período mínimo de 60 dias. A este prazo há a acrescer 20 dias, contados entre a data da comunicação preliminar e a apresentação da decisão de despedimento (15 para a estrutura representativa dos trabalhadores apresentar o seu parecer e 5 para a empresa proferir a decisão final). A falta de pré-aviso obriga a uma compensação correspondente ao período em falta. Em todo o caso, o trabalhador pode sempre requerer a suspensão judicial da cessação do contrato de trabalho, nos termos já enunciados para o despedimento com justa causa. A indemnização, por seu turno, é calculada de forma idêntica à do despedimento colectivo.

5.3 - Despedimento por Inadaptação

Em complemento à legislação sobre a cessação do contrato individual de trabalho, em 16 de Outubro de 1991 surge o DL 400/91, a última peça legislativa sobre despedimentos que iremos analisar. Concebido para acorrer a situações em que “justificando-se o posto de trabalho neste sejam introduzidas modificações para as quais o trabalhador venha a revelar impossibilidade de se adaptar”, este diploma institui o denominado despedimento por inadaptação.

Para haver despedimento por inadaptação é necessário que não exista posto de trabalho compatível com o trabalhador inadaptado e que lhe tenha sido facultada formação

profissional adequada¹⁹. Por outro lado, estabelece a lei, se é o trabalhador que não tem capacidade de se adaptar, mantendo-se, no entanto, a necessidade do posto de trabalho, então o número de postos de trabalho (permanentes) não pode diminuir, obrigando-se a empresa a efectuar a substituição do trabalhador inadaptado no prazo de 90 dias.

O despedimento por inadaptação dá lugar a compensação, com a obrigatoriedade de existência de pré-aviso e o direito a providência cautelar de suspensão de cessação do contrato nos termos previstos pelo DL 64-A/89. A lei obriga igualmente que as empresas informem os trabalhadores sobre as modificações em postos de trabalho decorrentes de alterações tecnológicas. Sem dúvida, uma norma difícil de levar à prática.

¹⁹ As profissões de maior complexidade técnica gozam, no entanto, de tratamento menos favorável.