

Economic Analysis of Law Review

Legislação Trabalhista e Mercado de Trabalho: O caso da convenção 158 da OIT

Labor law and labor market: the case of convention 158

Adolfo Sachsida¹

*Instituto de Pesquisa de Economia Aplicada
Brasília, DF*

Antonio do Nascimento Junior²

Universidade de Brasília

Mario Jorge Mendonça³

*Instituto de Pesquisa de Economia Aplicada
Rio de Janeiro*

Tito Belchior Silva Moreira⁴

Universidade Católica de Brasília

RESUMO

Este artigo avalia os efeitos da Convenção 158 da OIT, que proíbe a demissão de um funcionário sem justa causa, sobre o mercado de trabalho formal. Esta regulamentação, que vigorou no Brasil entre 10 de abril a 20 de novembro de 1996, propicia uma excelente oportunidade para se verificar o efeito da regulação sobre o mercado de trabalho. Com o uso de dados da Pesquisa Mensal de Emprego, e utilizando um modelo probit, foi possível demonstrar que durante o período de vigência dessa Convenção tanto as probabilidades do indivíduo obter emprego como a probabilidade de se inserir no mercado formal de trabalho foram reduzidas.

Palavras-chave: Regulação no mercado de Trabalho, legislação trabalhista, Convenção 158 OIT, Dados em painel, Modelo Probit

ABSTRACT

This article assesses the effects of International Labor Organization (ILO) Convention 158, which prohibits the dismissal of a worker without a fair cause on the formal labor market. This regulation, which was in force in Brazil between April 10 and November 20, 1996, provides an excellent opportunity to verify the effect of regulation on the job market. Using data from the Brazilian monthly survey of employment, we were able to verify the effects of the introduction of the Convention 158 on the Brazilian labor market. Our results demonstrate that during the period over which the Convention 158 ruled in Brazil both the probability of an individual getting a job as the probability of entering in the formal labor market suffered negative effects.

Keywords: Regulation, Labor market legislation, Convention 158, Panel data, Probit Model

JEL: J08, J32, C25

R: 01/02/16 A: 18/12/17 P: 30/04/18

¹ E-mail: sachside@hotmail.com

² E-mail: antoniojunior@unb.br

³ E-mail: mario.mendonca@ipea.gov.br

⁴ E-mail: titoecco@yahoo.com.br

Os autores agradecem a valiosa contribuição de Alex Rodrigues do Nascimento (Auxiliar de Pesquisa) e ao suporte do CNPq.

1. Introdução

Há uma demanda cada vez maior na literatura pela conexão entre aspectos jurídicos e econômicos como forma de analisar e fundamentar questões relevantes de cunho legal e econômico. A título de exemplos, Gonçalves e Ribeiro (2013) analisam as repercussões jurídicas e econômicas da instituição de incentivos fiscais concedidos na Zona Franca de Manaus – ZFM e da “guerra fiscal” entre Estados. Ribeiro (2011) modela a compreensão do processo decisório do Poder Judiciário nas Cortes Supremas com base numa abordagem alternativa. O autor avalia a hipótese de que no processo decisório, podem ser observados múltiplos comportamentos, que dependem da conexão das seguintes variáveis: preferências políticas dos juízes, possibilidades interpretativas ditadas pelo arcabouço jurídico/institucional e custos da decisão envolvidos no julgamento do caso. Nesse sentido, Salama (2010) faz uma discussão sobre de que forma a economia pode auxiliar o profissional e o estudioso do direito. O autor responde contrapondo os aspectos normativos com os aspectos teóricos e práticos. Trata-se de um artigo que todo profissional e estudante de direito deveria consultar.

No contexto supracitado, discussões sobre os efeitos de leis que regulamentam o mercado de trabalho são recorrentes na literatura nacional e internacional. Muitas vezes tais regulamentações falham em atingir os objetivos propostos, pois os legisladores não levam em conta os impactos econômicos decorrentes de novas regulamentações, muitas vezes bem-intencionadas. Bodart (2017), por exemplo, faz uma análise do Direito do Consumidor levando em conta que o Código de Defesa do Consumidor, assim como outras normas brasileiras. Argumenta que tais arcabouços legais partem da crença de que qualquer favorecimento ao consumidor é válido independentemente do ônus do setor produtivo. O autor mostra que as técnicas legislativas adotadas no Brasil não são capazes de garantir ao consumidor o respeito esperado e devido, por apresentar inúmeras falhas regulatórias danosas a toda a coletividade. Por fim, o artigo sugere a opção pela atuação eficiente de mecanismos de mercado, com ênfase em substitutos privados para a regulação.

Franco Filho e Mazzuoli (2016) também discutem a regulamentação do mercado de trabalho, nesse caso eles avaliam sobre a ótica jurídica as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os autores avaliam como estão sendo implementadas as convenções internacionais do trabalho pelos Tribunais trabalhistas do Brasil, tomando como base as três convenções da OIT mais referenciadas por tais Cortes (Convenções 132, 98 e 155).

Destacando-se a importância das convenções da OIT, nosso artigo discute uma outra regulamentação da OIT, mais especificamente analisamos com base em evidências empíricas se os efeitos da Convenção 158 alcançaram os resultados esperados pelos legisladores.

Em 22 de junho de 1982, foi assinada na Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção nº 158, que dispõe sobre o término da relação de emprego por iniciativa

do empregador⁵. Submetida ao Congresso Nacional foi editado o respectivo Decreto Legislativo nº 68 em 17 de setembro de 1992 no qual a partir da aprovação poderia o Poder Executivo ratificar a Convenção 158 junto à OIT. A ratificação começou a vigor em 10 de abril de 1996. Contudo, em 20 de novembro de 1996, o Brasil comunicou à OIT que haveria um programa de "reforma econômica e social e de modernização"⁶ no país e, portanto, a referida convenção estava sem efeito. Em fevereiro de 2008, o Presidente Lula da Silva submeteu a Convenção nº 158 à apreciação pelo Congresso Nacional para ratificação. Após análise a Comissão dos Assuntos do Congresso Nacional votou contra a ratificação.

A discussão do impacto da legislação trabalhista sobre a dinâmica do mercado de trabalho não é nova em economia. A Convenção 158 pode ser vista como um instrumento pertencente a uma classe de políticas associadas à legislação de proteção ao emprego (LPE). Pode-se argumentar que, em princípio tais medidas propiciam redução do nível do emprego, pois as empresas têm que ajustar suas operações e a força de trabalho de modo eficiente para atender flutuações decorrentes do ciclo econômico. De maneira geral está bem documentado na literatura econômica que incrementos na legislação trabalhista levam a reduções salariais e/ou quedas do nível de emprego.

Embora seja matéria controversa, o objetivo da LPE é promover melhores condições de emprego. Pode-se argumentar, por exemplo, que segurança de renda para os trabalhadores, no caso do aviso prévio de rescisão, dá aos trabalhadores o tempo para procurar novos postos de trabalho. Assim, em decorrência de uma relação de trabalho mais segura, os trabalhadores são incentivados a investir na formação de capital humano e a aceitar novas tecnologias. A proteção do emprego pode ajudar a mitigar a discriminação contra grupos considerados socialmente mais vulneráveis de trabalhadores diminuindo a discriminação e elevando o bem-estar social. Em outras palavras, pode-se argumentar, por mais paradoxal que pareça, que em determinadas situações o nível de bem estar dos trabalhadores pode aumentar com a inclusão de determinada forma de regulação [(MacLeod, 2011), (Nickell e Layard, 1999), (Blau, 1999), (Emerson, 1988)].

Este trabalho tem como objetivo analisar empiricamente os efeitos da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o mercado de trabalho no Brasil no qual impunha que durante o seu curto período de vigência no Brasil, de 10 de abril a 20 de novembro de 1996, a demissão sem justa causa de empregados contratados ficou proibida. Apesar de ser tema de amplo debate (ILO, 2009) até onde sabemos não foi realizado nenhum estudo para verificar o efeito da introdução da Convenção 158 onde este instrumento foi adotado. Esta é a contribuição deste trabalho.

Usando dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de seis regiões metropolitanas durante o período de janeiro de 1995 a dezembro de 1997 pudemos analisar o efeito da Con-

⁵ O primeiro instrumento que trata especificamente do término da relação de trabalho foi aprovado pela Conferência Internacional do Trabalho, sob a forma de uma recomendação em 1963 (Nº 119). Posteriormente, a Convenção de No. 158 foi adotada em 1982, entrando em vigor em 24 de novembro de 1985. Ao aprovar a Convenção No. 158, a Conferência aprovou a Recomendação de Término de Emprego de 1982 (No. 166), substituindo seu antecessor, a Recomendação n.º 119, como um suplemento à Convenção.

⁶ Parágrafo quinto do referido comunicado.

venção 158 da OIT. A análise econométrica feita a partir do modelo Probit para dados em painel indicaram os seguintes resultados: i) aumento da taxa de desemprego; ii) crescimento na taxa de desemprego entre as mulheres; e iii) redução no percentual de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada; iv) redução da probabilidade dos indivíduos estarem ocupados durante a validade da Convenção, sendo este efeito estatisticamente significativo apenas para as mulheres e; v) redução da probabilidade dos indivíduos terem um emprego formalizado (carteira assinada) no período da Convenção, sendo este efeito mais provável de ocorrer para os indivíduos com menor nível educacional.

Assumindo, a hipótese de que o mercado formal de trabalho é composto de indivíduos com maior escolaridade que o mercado informal, nossos resultados mostram que os efeitos observados da introdução da Convenção 158 estão em acordo com a literatura. Ou seja, mesmo não havendo um consenso cabal, a maior parte dos resultados aponta que a incidência de restrição de demissão no emprego é um fator que afeta negativamente a parcela da força de trabalho que possui menos capital humano (Emerson, 1988).

Além dessa introdução, este artigo apresenta na seção 2 um panorama geral acerca da regulação no mercado de trabalho e como este estudo se insere nesta literatura. Explicação mais detalhada sobre a Convenção 158 da OIT aparece na seção 3. Na seção 4 são descritos os dados e apresentadas algumas estatísticas descritivas. A seguir na seção 5 são apresentados os resultados econométricos desse estudo. Por fim, os comentários finais estão presentes na seção 6.

2. Panorama acerca da regulação do mercado de trabalho

Existem vários tipos de regulação que incide sobre o emprego, contudo de uma maneira geral elas podem ser enquadradas em duas categorias. Aquelas que incidem sobre a contratação do trabalhador enquanto as demais estão relacionadas à política para a demissão do funcionário. Interessante notar, como aponta Emerson (1988), que as restrições impostas ao mercado de trabalho acerca da contratação de pessoal fazem com que as firmas criem uma série de mecanismos para não se sujeitarem a tais restrições. Isso por sua vez faz com que a legislação sobre o mercado de trabalho se amplie.

Enquanto isso, a teoria econômica vem contribuindo para o debate na tentativa de eliminar o hiato que separa a teoria Neoclássica ligada aos defensores do livre mercado e aqueles que advogam que a segurança do emprego e a eficiência econômica não se contradizem. A teoria de salário eficiência e a teoria do contrato implícito são exemplos nos quais a rigidez dos salários reais e a segurança no emprego podem em determinadas condições serem úteis tanto para o empregador como para o empregado [(Akerloff, 1984), (Katz, 1986)].

Um exemplo clássico quanto ao efeito negativo da regulação no mercado de trabalho diz respeito às diferenças entre os regimes de políticas de emprego na Europa e nos Estados Unidos e respectivos registros de emprego dessas economias. Nos Estados Unidos o emprego tem crescido, enquanto o emprego da Europa está relativamente estagnado. Nos Estados Unidos contratação e práticas de demissão são completamente desregulamentadas, ao passo que

na Europa existe forte regulação. Além disso, as leis de proteção de emprego da Europa foram aprofundadas nos anos setenta exatamente quando o desemprego na Europa começou a crescer. Assim os partidários da liberação do mercado de trabalho viram este exemplo como importante indicador de que a regulação no mercado de trabalho restringe o emprego.

Por outro lado, a questão de que a regulação no emprego pode ser benéfica encontrou amparo no caso japonês onde as práticas de contratação e demissão estabelecidas no Japão têm mais em comum com o que ocorre na Europa que nos Estados Unidos. Alguns economistas apontam que a perda de competitividade da indústria americana é devida exatamente às práticas de livre contratação e demissão de pessoal. Em comparação, a tradição japonesa de segurança no emprego acompanhada de intenso investimento em treinamento de pessoal tem como recompensa para as firmas japonesa lealdade e de adaptabilidade por parte da mão-de-obra. De fato, alguns modelos teóricos indicam que o emprego tende a ser mais estável e a permanência no emprego mais longa onde a LPE é mais presente. Contudo, os efeitos de tais ações sobre o nível de emprego são a priori ambíguos, embora possa ser mais provável que LPE contribua para reduzir o nível de emprego.

No Brasil o mercado de trabalho é altamente regulado. Em termos operacionais tal fato implica numa legislação trabalhista fortemente complexa que, por sua vez, geram custos incidentes tanto na contratação quanto para a demissão de trabalhadores (Cassar, 2007)⁷. Por sete meses (de abril a novembro de 1996) a Convenção 158 da OIT teve validade jurídica no país, ***propiciando assim um excelente experimento natural*** para se verificar o impacto de alterações na legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho.

3. A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho⁸

A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. De maneira geral, essa convenção impede a ocorrência de demissão do trabalhador sem justa causa. Isto é, toda demissão passa a ter que ser obrigatoriamente justificada. Dessa maneira, são três as possibilidades de término da relação de trabalho por parte do empregador: a) a relação de trabalho pode ser extinta por causa de comportamento inadequado do empregado; b) a relação de trabalho pode ser extinta por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos; ou c) em caso de extinção não justificada da relação de trabalho, o empregador deve readmitir o empregado (ou pagar algum outro tipo de compensação apropriada).

O artigo 4 da convenção 158 trata sobre o término da relação de trabalho baseada no comportamento do funcionário:

Art. 4 — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu com-

⁷ Para aprofundamento acerca da evolução e desafios do mercado de trabalho brasileiro consultar Ulyssea, (2006), Amadeo (1999), e Cacciamali (1999).

⁸ A versão completa da convenção 158 da OIT pode ser obtida online aqui:

<http://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>

portamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Já o artigo 7 estabelece que o trabalhador tem direito a defesa prévia antes de ser demitido:

Art. 7 — Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

E o artigo 8, parágrafo primeiro estabelece um órgão arbitral para que o trabalhador possa recorrer de sua demissão:

Art. 8 — 1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.

Por sua vez o artigo 10 estabelece que o órgão arbitral tem o poder de anular a demissão do funcionário se discordar da justificativa do empregador. Caso isso não seja possível, tal órgão teria o poder de impor indenização a ser paga pela empresa ao funcionário injustamente demitido:

Art. 10 — Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.

O artigo 13, parágrafo primeiro, trata sobre os procedimentos necessários para se realizar a demissão do funcionário por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

Art. 13 — 1. Quando o empregador prever termos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos: a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos; b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

Como pode ser observado, a Convenção 158 da OIT proíbe a demissão sem justa causa do empregado. Mesmo quando ocorrer demissão justificada, ainda assim o trabalhador tem direito de recorrer a órgãos arbitrais que analisariam o caso, e teriam poder para reverter a situação obrigando a empresa a recontratar o funcionário, ou lhe pagar uma indenização. A Convenção 158 da OIT foi aprovada no Congresso Nacional em setembro de 1992 (Decreto Legislativo número 68). Sendo ratificada pela Presidência da República apenas em janeiro de

1995 (com previsão de passar a vigorar doze meses depois). Mas foi apenas com o Decreto número 1.855, de 10 de abril de 1996, que passou a ter eficácia jurídica no Brasil⁹.

A Convenção 158 da OIT teve vida curta no Brasil. Sete meses após passar a vigorar foi revogada pelo decreto número 2.100, de 20 de novembro de 1996. Sendo assim, tal convenção teve validade jurídica apenas no período que começa em 10 de abril de 1996 e termina em 20 de novembro de 1996.

4. Breves Considerações sobre o Efeito da Convenção 158 da OIT sobre o Mercado de Trabalho Brasileiro

A convenção 158 da OIT teve validade jurídica em território nacional por aproximadamente sete meses: de 10 de abril a 20 de novembro de 1996. Neste período, as demissões sem justa causa passaram a ser proibidas por lei. Somente demissões justificadas poderiam ser efetivadas.

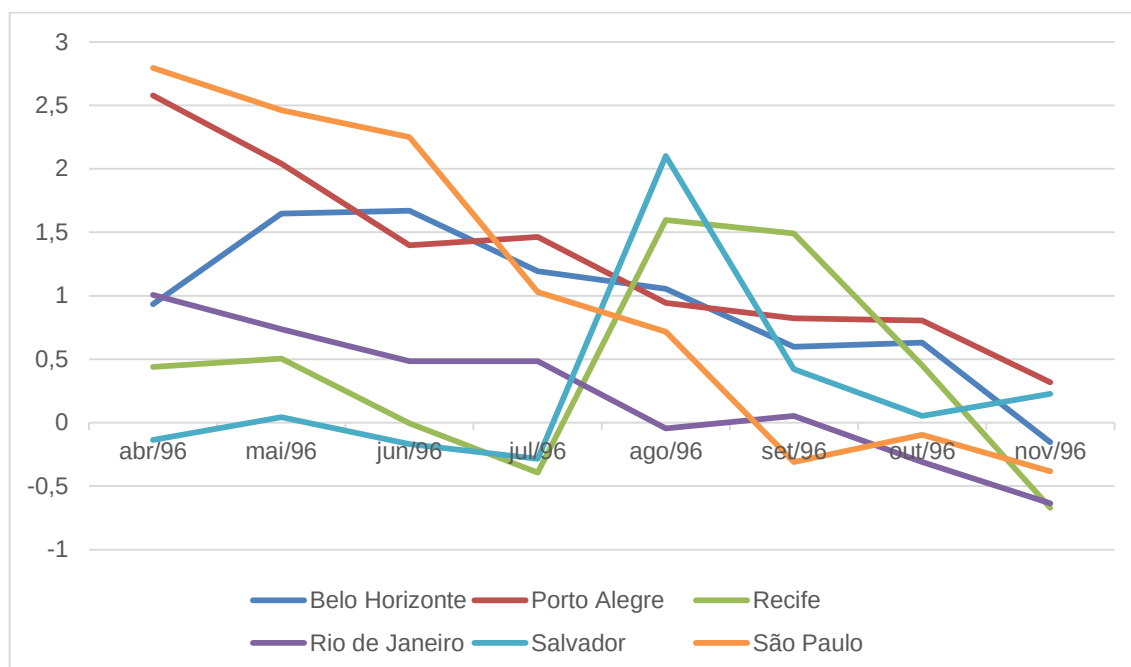
O período de validade jurídica da convenção 158 da OIT no Brasil parece ser um excelente experimento natural para se verificar o efeito de mudanças na legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho. No Brasil, a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) acompanha mensalmente o mercado de trabalho em 6 regiões metropolitanas. Sendo assim, a adoção de dados da PME parece ser a escolha óbvia para este estudo.

O Gráfico 1 mostra o que aconteceu com a taxa de desemprego (taxa de desemprego aberto, 30 dias, medida pela PME), em cada uma das seis regiões metropolitanas, em relação a sua respectiva taxa de desemprego doze meses antes. Sendo assim, valores positivos significam que a taxa de desemprego subiu em relação a taxa verificada naquele mesmo mês no ano anterior. O Gráfico 1 mostra que em todas as regiões a taxa de desemprego subiu em relação ao ano anterior. Valores negativos se encontram quase que exclusivamente em novembro de 1996, sinalizando assim que o abandono da Convenção 158 da OIT já tinha efeitos positivos sobre o nível de emprego.

Claro que vários outros fatores, e não apenas a adoção da convenção 158 da OIT, podem ter implicado num aumento da taxa de desemprego nesse período. A análise gráfica é apenas um motivador desse estudo. Não deixa de ser interessante notar que a taxa de desemprego na região metropolitana de São Paulo aumenta em quase 2,5 pontos percentuais um mês após a entrada em vigor da Convenção 158 (em relação ao mesmo mês do ano anterior).

⁹ Mais detalhes sobre o tema podem ser encontrados em “*Convenção 158 da OIT- Breves considerações sobre sua aplicabilidade e consequências*”. Carlos Alberto Carmo Viegas (versão online: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7936)

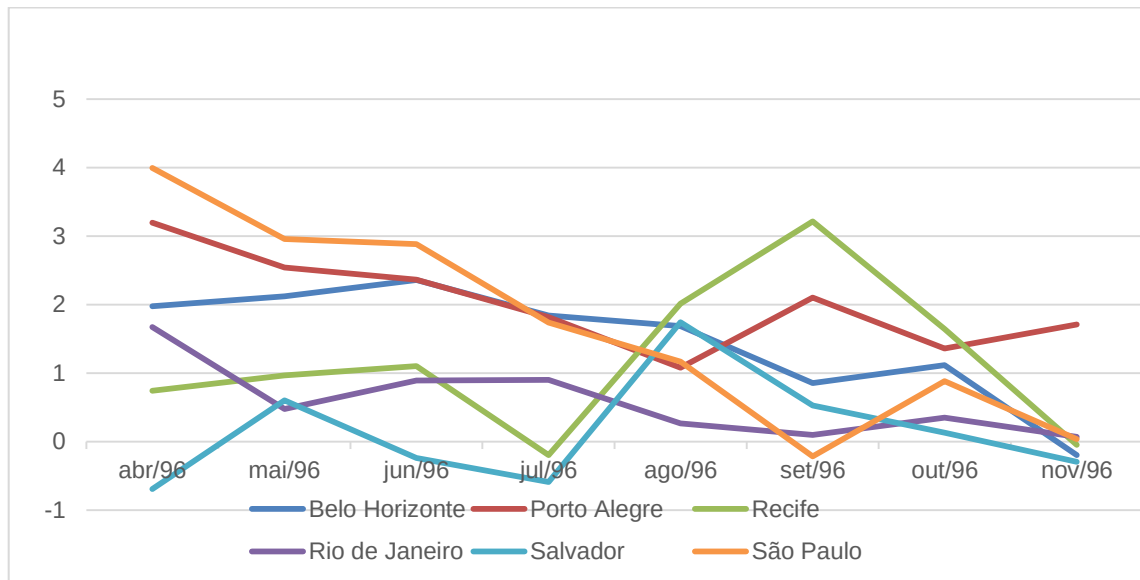
Gráfico 1: Variação da Taxa de Desemprego em relação ao mesmo mês do ano anterior



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego, Taxa de Desemprego Aberto, 30 dias.

O Gráfico 2 mostra a evolução da diferença da taxa de desemprego feminina (taxa de desemprego aberto, 7 dias, medida pela PME), em cada uma das seis regiões metropolitanas, em relação a sua respectiva taxa de desemprego doze meses antes. Sendo assim, valores positivos significam que a taxa de desemprego subiu em relação a taxa verificada naquele mesmo mês no ano anterior. O Gráfico 2 mostra que em todas as regiões a taxa de desemprego feminina subiu em relação ao ano anterior (com alguma exceção pontual na região metropolitana de Salvador). O gráfico 2 sinaliza que a Convenção 158 da OIT pode ter tido danosos impactos sobre a taxa de desemprego das mulheres. Claro que outras explicações são possíveis, no entanto, a análise gráfica não deixa de ter sua importância.

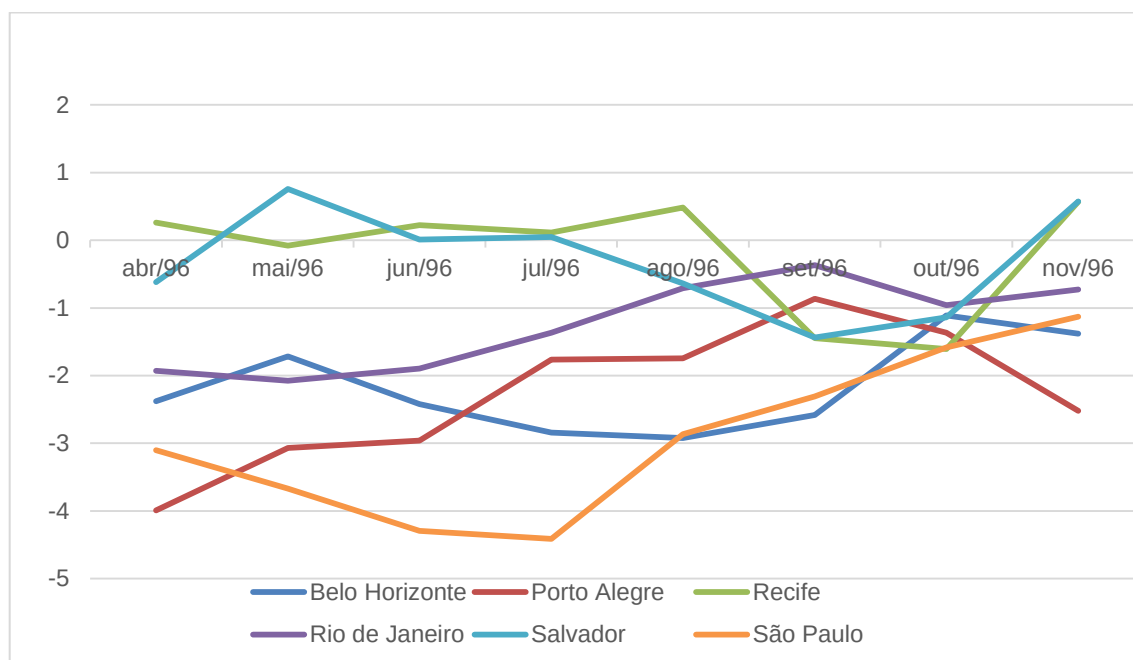
Gráfico 2: Variação da Taxa de Desemprego Feminina em relação ao mesmo mês do ano anterior



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego, Taxa de Desemprego Aberto, 7 dias.

O Gráfico 3 termina essa sessão mostrando a variação do percentual de ocupados com carteira de trabalho assinada, por região metropolitana, em relação ao mesmo mês do ano anterior. Valores negativos mostram que a participação de ocupados com carteira de trabalho assinada foi reduzida em relação ao mesmo mês do ano anterior naquela região metropolitana. O Gráfico 3 sugere que, enquanto vigorou a Convenção 158 da OIT, o percentual de trabalhadores ocupados com carteira de trabalho assinada foi reduzido. Novamente, outras explicações para tal fato podem ser providenciadas. Mas aqui estamos interessados apenas em mostrar que efeitos importantes no mercado de trabalho Brasileiro ocorreram no período abril 1996 a novembro 1996. Período este em que vigorou também no Brasil a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho.

Gráfico 3: Variação do Percentual de Ocupados com Carteira Assinada em relação ao mesmo mês do ano anterior



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego, Taxa de Desemprego Aberto, 7 dias.

De maneira geral, os três gráficos apresentados aqui sugerem que no período abril de 1996 a novembro de 1996 a taxa de desemprego aumentou em relação aos mesmos meses do ano anterior. Além disso, verificou-se um crescimento na taxa de desemprego entre as mulheres. Por fim, foi mostrado também que o percentual de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada foi reduzido no período.

Vários fatores podem ter contribuído para o resultado acima: inovações tecnológicas, mudanças estruturais ou conjunturais no mercado de trabalho, novas tendências setoriais, entre outras explicações são possíveis. Contudo, é importante frisar que justamente nesse mesmo período vigorou no Brasil a Convenção 158 da OIT (que na prática proibia a demissão sem justa causa do empregado).

A próxima sessão estima um modelo de dados de painel para verificar os reais efeitos da Convenção 158 da OIT no mercado de trabalho brasileiro.

5. Testando os Efeitos da Convenção 158 da OIT Sobre o Mercado de Trabalho Brasileiro

Os dados desse estudo são todos provenientes da Pesquisa Mensal de Emprego (PME, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE). O período analisado vai de janeiro de 1995 a dezembro de 1997. Isto é, são utilizados dados que englobam o ano anterior e posterior ao período de vigência da Convenção 158 da OIT no Brasil.

Para verificar o efeito da Convenção 158 da OIT sobre o nível de emprego foi criada uma variável *dummy* que assume o valor 1 no período da intervenção (abril a novembro de 1996) e 0 nos demais meses. O efeito dessa intervenção será analisado sobre duas variáveis do mercado de trabalho. A primeira verifica o efeito da intervenção na probabilidade do indivíduo estar ocupado ou não na semana de referência (ocupado)¹⁰ estando representada na Tabela 1. A segunda variável verifica o efeito da intervenção sobre a probabilidade do indivíduo ter ou não carteira de trabalho assinada e está representada na Tabela 2. Na montagem de nosso banco de dados, foram excluídos os aposentados e pensionistas, os estudantes, e as donas de casa. Além disso, foram incluídos na amostra apenas indivíduos com idade entre 18 e 65 anos.

Do ponto de vista econométrico é importante ressaltar que a adoção da Convenção 158 da OIT não parece ter relação com outras variáveis comumente adotados nos estudos de economia do trabalho. Por exemplo, quando se estima uma equação de salários é comum a inclusão de variáveis que medem tanto a habilidade individual (escolaridade, experiência, etc.) quanto a situação macroeconômica do país (PIB, hiato do produto, etc.). Contudo, não há razão para se suspeitar que a adoção da Convenção 158 esteja relacionada a qualquer umas dessas variáveis. Em outras palavras, uma variável *dummy* que represente o período de validade da Convenção 158 não tem relação com tais variáveis. Ou numa linguagem econométrica, elas são projeções ortogonais. Isto é, a omissão de tais variáveis não viesará o parâmetro estimado para a variável *dummy* representando a Convenção 158. Disso decorre que podemos adotar um conjunto restrito de variáveis nesse estudo sem termos que nos preocupar com o problema de variável omitida.

A Tabela 1 mostra o resultado de uma regressão probit para a variável “ocupado”. Certamente não é o objetivo desse estudo discutir os determinantes da taxa de ocupação no mercado de trabalho brasileiro. Nosso objetivo aqui se restringe a verificar o efeito da Convenção 158 da OIT sobre a taxa de ocupação. Usando um modelo razoavelmente simples, a Tabela 1 sugere que homens e pessoas casadas afetam positivamente a variável ocupado. Isto é, o fato de ser homem ou de ser casado aumenta a probabilidade do indivíduo estar ocupado. Tais resultados são amplamente corroborados pela literatura e não nos deteremos nele. O importante aqui é a análise da variável intervenção (que representa a variável *dummy* com valores unitários no período abril a novembro de 1996, e zero nos demais meses). Note que em todos os casos a variável intervenção tem sinal negativo, indicando assim que a Convenção 158 da OIT teve efeito negativo sobre a taxa de ocupação dos indivíduos. Em outras palavras, durante a validade da Convenção 158 a probabilidade dos indivíduos estarem ocupados foi

¹⁰ Ocupado = 1 caso o indivíduo tenha trabalhado na semana de referência (ou então que tinha trabalho, mas não trabalhou pois estava de férias, doente, etc.). Ocupado = 0 para indivíduos desempregados que procuraram emprego na semana de referência.

reduzida. Interessante notar que esse efeito é diferente para homens e mulheres. Apesar de em ambos os casos o efeito ser negativo, para o caso dos homens o efeito é estatisticamente não significativo. Isto é, o ajuste se deu principalmente pela redução da empregabilidade da mulher.

Tabela 1: Modelo Probit para variável “ocupado”*

Variável	Completo	Simples	Mulheres	Homens
Homem	.0353 (.000)			
Casado	.1713 (.000)			
Intervenção	-.0346 (.000)	-.0235 (.000)	-.0492 (.000)	-.0038 (.461)
Constante	1.577 (.000)	1.640 (.000)	1.617 (.000)	1.656 (.000)
Observações	155266 8	155266 8	626717	925951
	LR chi2(3) = 2189.04 (.000)	LR chi2(1) = 35.06 (.000)	LR chi2(1) = 65.62 (.000)	LR chi2(1) = 0.54 (.461)
Log likelihood	- 311849.82	- 312926.81	- 131985.41	- 180819.02
Pseudo R ²	0.0035	0.0001	= 0.0002	0.0000

*: elaboração própria. Os coeficientes não são os valores marginais. Em parênteses estão os valores-p.

A Tabela 2 faz análise semelhante, mas agora focando no impacto da Convenção 158 da OIT sobre a probabilidade do indivíduo ter carteira de trabalho assinada. Novamente constata-se um efeito deletério da Convenção 158 da OIT sobre o mercado de trabalho. Em todos os casos analisados a adoção da Convenção 158 reduziu o grau de formalização no mercado de trabalho. Isto é, a adoção dessa Convenção reduziu a probabilidade dos indivíduos terem um emprego com carteira de trabalho assinada.

Tabela 2: Modelo Probit para variável “carteira de trabalho assinada”*

Variável	Completo	Simple	Mulheres	Homens
Homem	.1735 (.000)			
Casado	.1076 (.000)			
Intervenção	-.0335 (.000)	-.0265 (.000)	-.0275 (.000)	-.0254 (.000)
Constante	.3161 (.000)	.4449 (.000)	.3385 (.000)	.5231 (.000)
Observações	104228 1	104228 1	431845	610436
	LR chi2(3) = 6665.28 (.000)	LR chi2(1) = 77.22 (.000)	LR chi2(1) = 35.50 (.000)	LR chi2(1) = 40.57 (.000)
Log likelihood	- 657956.24	- 661250.27	- 284521.99	- 374143.15
Pseudo R ²	0.0050	0.0001	0.0001	0.0001

*: elaboração própria. Os coeficientes não são os valores marginais. Em parênteses estão os valores-p.

A Tabela 3 repete a análise da Tabela 2, mas dividindo a amostra por grau de escolaridade. Note que quanto menor o nível educacional do indivíduo mais negativo é o efeito da Convenção 158 sobre sua probabilidade de ter carteira de trabalho assinada.

Tabela 3: Modelo Probit para variável “carteira de trabalho assinada”*

Variável	No máximo primeiro grau	Maior que primeiro grau, mas no máximo segundo grau	Nível Superior	Mestrado ou Doutorado
Intervenção	-.0291 (.000)	-.0256 (.000)	-.0190 (.010)	.0705 (.231)
Constante	.4576 (.000)	.5264 (.000)	.2708 (.000)	.113 (.000)
Observações	586382	288437	164841	2621
	LR chi2(1) =52.01 (.000)	LR chi2(1) =19.40 (.000)	LR chi2(1) = 6.59 (.010)	LR chi2(1) = 1.43 (.231)
Log likelihood	-370170.21	-176516.96	-110589.49	-1802.1929
Pseudo R ²	0.0001	0.0001	0.0000	0.0004

*: elaboração própria. Os coeficientes não são os valores marginais.

Em parênteses estão os valores-p.

Os resultados acima sugerem um efeito negativo da Convenção 158 da OIT sobre o mercado de trabalho brasileiro. Além disso, constatou-se que tais efeitos são mais deletérios para mulheres e pessoas com baixo nível de escolaridade.

6. Considerações Finais

De maneira geral, a Convenção 158 da OIT proíbe a demissão de um funcionário sem justa causa. Isto é, a demissão de funcionários passa a ser condicionada a habilidade do empregador em justificar a demissão (seja por questões econômicas, tecnológicas ou estruturais seja por problemas referentes ao desempenho do funcionário). Apesar de ser um fato pouco conhecido, tal Convenção vigorou no Brasil entre 10 de abril a 20 de novembro de 1996, propiciando assim uma excelente oportunidade para se verificar o efeito de mudanças na legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho. Apesar de ser tema de amplo debate (ILO, 2009) até onde sabemos não foi realizado nenhum estudo para verificar o efeito da introdução da Convenção 158 onde este instrumento foi adotado.

Com o uso de dados da Pesquisa Mensal de Emprego, e utilizando um modelo probit, foi possível demonstrar que durante o período de vigência da Convenção 158 da OIT tanto a probabilidade do indivíduo ter emprego quanto a probabilidade de ter carteira de trabalho assinada foram reduzidas. Além disso, também foi possível demonstrar que o efeito deletério da Convenção 158 da OIT se fez mais presente para mulheres e para indivíduos de baixa escolaridade.

Neste momento em que uma nova reforma trabalhista foi aprovada no Congresso Nacional, vale a pena recordar os resultados desse estudo: a Convenção 158 teve um efeito negativo sobre o mercado de trabalho. Durante seu período de vigência no país a probabilidade de

um indivíduo ter emprego foi reduzida, a probabilidade do indivíduo ter carteira de trabalho assinada também foi reduzida. Por fim, esse efeito negativo foi mais forte para mulheres e para o segmento menos qualificado da mão de obra. Assumindo a hipótese de que o mercado formal de trabalho é composto de indivíduos com maior capital humano que o mercado informal, nossos resultados mostram que os efeitos da Convenção 158 estão em acordo com a literatura internacional, que aponta que a incidência de restrição de demissão no emprego é um fator que afeta negativamente a parcela da força de trabalho que possui menos capital humano (Emerson, 1988).

7. Referências

AKERLOF, G. (1984) “Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views”. *American Economic Review*, 1984, vol. 74, issue 2, 79-83

AMADEO, E. (1999) “Mercado de trabalho brasileiro: rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho”. In *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Organização de Anne Caroline Posthuma. — Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 472 p.

BLAU, F.D. (1999) “Institutions and Laws in the Labor Market”. In *Handbook of Labor Economics*, Volume 3, Part A, 1999, Pages 1399–1461 (chapter 25).

BODART, Bruno V. Da Rós (2017) “Uma Análise Econômica do Direito do Consumidor: Como Leis Consumeristas Prejudicam os Mais Pobres Sem Beneficiar Consumidores”. *Economic Analysis of Law Review*, V. 8, nº 1, p. 114-142, Jan-Jun.

CACCIAMALI, M.C. (1999) “Desgaste na legislação laboral e ajustamento do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90”. In *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Organização de Anne Caroline Posthuma. — Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 472 p.

CASSAR, V.B. (2007) *Direito do Trabalho*. Editora: Editora Impetus, Niteroi – RJ, 1ª ed., 1313 páginas.

EMERSON, M. (1988) “Regulation or deregulation of the labour market: Policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in the industrialised countries”. *European Economic Review*, Volume 32, Issue 4, April 1988, Pages 775–817.

FRANCO FILHO, G. DE SOUSA e MAZZUOL, V. DE OLIVEIRA (2016) “Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil” *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 167. ano 42. p. 169-182. São Paulo: Ed. RT, jan.-fev.

Gonçalves, Oksandro O. e Ribeiro, M. Miranda (2013) Incentivos Fiscais: uma perspectiva da Análise Econômica do Direito. *Economic Analysis of Law Review*, V. 4, nº 1, p. 79-102, Jan-Jun.

Katz, Lawrence F. (1986) Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation. NBER *Macroeconomics Annual*, Volume 1, MIT Press, and Volume ISBN: 0-262-06105-8, Volume URL: <http://www.nber.org/books/fisc86-1>

MACLEOD, W.B. (2011) Great Expectations: Law, Employment Contracts and Labor Market Performances. In *Handbook of Labor Economics*, Volume 4, Part A, Pages 1591–1696 (chapter 18).

NICKELL, S. and LAYARD, R. (1999) Labor market institutions and economic performance. In *Handbook of Labor Economics*, Volume 3, Part C, 1999, Pages 3029–3084 (chapter 46).

INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION (2009). Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166b concerning termination of employment.

RIBEIRO, R. (2011) Preferências, Custos da Decisão e Normas Jurídicas no Processo Decisório das Cortes: o modelo de múltiplos comportamentos. *Economic Analysis of Law Review*, V. 2, nº 2, p. 264-296, Jul-Dez.

Salama, Bruno Meyerhof (2010) “De que forma a economia auxilia o profissional e o estudioso do direito?”. *Economic Analysis of Law Review*, V. 1, nº 1, p. 4-6, Jan-Jun.

ULYSSEA, G. (2006) “Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura”. *Revista de Economia Política*, vol. 26, nº 4 (104), pp. 596-618, outubro-dezembro.