

Sachsida, Adolfo; de Mendonça, Mário Jorge Cardoso; Nascimento Junior, Antonio Negromonte

Working Paper

Regulação e emprego: O caso da Convenção no 158 da Organização Internacional do Trabalho

Texto para Discussão, No. 2222

Provided in Cooperation with:

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Sachsida, Adolfo; de Mendonça, Mário Jorge Cardoso; Nascimento Junior, Antonio Negromonte (2016) : Regulação e emprego: O caso da Convenção no 158 da Organização Internacional do Trabalho, Texto para Discussão, No. 2222, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/146658>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

2222

TEXTO PARA DISCUSSÃO

REGULAÇÃO E EMPREGO: O CASO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

**Adolfo Sachsida
Mário Jorge Mendonça
Antonio Nascimento Junior**



REGULAÇÃO E EMPREGO: O CASO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO¹

Adolfo Sachsida²

Mário Jorge Mendonça³

Antonio Nascimento Junior⁴

1. O autor agradece o apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

2. Técnico de planejamento e pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais (Dirur) do Ipea.
E-mail: <sachsida@hotmail.com>.

3. Técnico de planejamento e pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac) do Ipea.
E-mail: <mario.mendonca@ipea.gov.br>.

4. Professor do Departamento de Administração da Universidade de Brasília (UnB).

Governo Federal

**Ministério do Planejamento,
Desenvolvimento e Gestão**
Ministro interino Dyogo Henrique de Oliveira

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente
Ernesto Lozardo

Diretor de Desenvolvimento Institucional
Juliano Cardoso Eleutério

**Diretor de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**
João Alberto De Negri

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas
Claudio Hamilton Matos dos Santos

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais,
Urbanas e Ambientais**
Alexandre Xavier Ywata de Carvalho

**Diretora de Estudos e Políticas Setoriais
de Inovação, Regulação e Infraestrutura**
Fernanda De Negri

Diretora de Estudos e Políticas Sociais
Lenita Maria Turchi

**Diretora de Estudos e Relações Econômicas
e Políticas Internacionais**
Alice Pessoa de Abreu

Chefe de Gabinete, Substituto
Márcio Simão

Assessora-chefe de Imprensa e Comunicação
Maria Regina Costa Alvarez

Texto para Discussão

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pelo Ipea, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2016

Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica
Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-

ISSN 1415-4765

1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais.
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 330.908

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO7

2 A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT9

3 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O EFEITO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT
SOBRE O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO 11

4 TESTANDO OS EFEITOS DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT SOBRE O MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO15

5 CONCLUSÃO 18

REFERÊNCIAS 19

SINOPSE

Apesar de ser um fato pouco conhecido, a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que proíbe a demissão de um funcionário sem justa causa, vigorou no Brasil entre 10 de abril e 20 de novembro de 1996, propiciando, assim, 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 (PME) e utilizando um modelo Probit, foi possível demonstrar que, durante o período de vigência dessa convenção, tanto a probabilidade de o indivíduo obter emprego quanto a de se inserir no mercado formal de trabalho sofreram efeito negativo.

Palavras-chave: regulação; Convenção nº 158; dados em painel; modelo Probit.

ABSTRACT

Although it is a little known fact the Convention nº 158 of International Labor Organization (ILO) which prohibits the dismissal of an employee without cause ruled in Brazil from 10 April to 20 November 1996 and thereby providing an excellent opportunity to evaluate the effect of regulation on job market. Using panel data from monthly survey of employment we applied a Probit model to check the effects of the introduction of this rule on Brazilian labor market. Our results demonstrate that during the period of validity of the Convention nº 158 both the probability of an individual getting a job as the probability of entering the formal labor market suffered negative effect.

Keywords: regulation; Convention nº 158; panel data; Probit model.

1 INTRODUÇÃO

A discussão do impacto da legislação trabalhista sobre a dinâmica do mercado de trabalho não é nova em economia. 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. Pode-se argumentar, contudo, por mais paradoxal que pareça, que, em determinadas situações, o nível de bem-estar dos trabalhadores aumenta com a inclusão de determinada legislação. Sobre esse assunto, os artigos de MacLeod (2011), Nickell e Layard (1999), Blau (1999) e Emerson (1988) são referências importantes, sintetizando bem a discussão pertinente ao tema.

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 os respectivos registros de emprego dessas economias. Nos Estados Unidos, a taxa de emprego tem crescido, enquanto na Europa praticamente se estagnou. Nos Estados Unidos, a contratação e as 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 1970, exatamente quando o problema do desemprego na região estava começando 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 sua vez, a questão de que a regulação no emprego pode ser benéfica encontrou amparo no exemplo do caso japonês, uma vez que 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 se deve 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 japonesas lealdade e adaptabilidade por parte da mão de obra.

Existem vários tipos de regulação que incidem sobre o emprego, entretanto, de uma maneira geral, elas podem ser enquadradas em duas categorias: as que incidem sobre a contratação do trabalhador; e as demais, que 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 essas 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, daqueles que advogam que a segurança do emprego e a eficiência econômica não se contradizem. A teoria de salário eficiência e a do contrato implícito são exemplos nos quais a rigidez dos salários reais e a segurança no emprego podem, em determinadas condições, ser úteis tanto para o empregador como para o empregado (Akerloff, 1984; Katz, 1986).

No Brasil, o mercado de trabalho é altamente regulado, o que, em termos operacionais, implica uma legislação trabalhista fortemente complexa, que, por sua vez, incide tanto na contratação quanto na demissão de trabalhadores (Cassar, 2007). Para aprofundamento acerca da evolução e dos desafios do mercado de trabalho brasileiro, consultar Ulyssea (2006), Amadeo (1999) e Cacciamali (1999).

Neste estudo, analisamos o importante caso acerca do impacto da adoção da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o mercado de trabalho brasileiro. De maneira geral, este acordo proíbe a demissão sem justa causa do trabalhador. Em outras palavras, o término da relação de trabalho passa a ser permitido apenas em casos de demissão justificada do trabalhador. Por sete meses (de abril a novembro de 1996), a Convenção nº 158 da OIT teve validade jurídica no país, propiciando um excelente experimento natural para se verificar o impacto de alterações na legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho. Usando dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pudemos analisar o efeito da Convenção nº 158 da OIT em seis regiões metropolitanas (RMs).

Os resultados econométricos sugerem que, durante o período de vigência da convenção: *i)* tanto a probabilidade de o indivíduo estar empregado quanto a de ter carteira de trabalho assinada foram reduzidas; e *ii)* também foi possível demonstrar que o efeito deletério da Convenção nº 158 da OIT se fez mais presente para mulheres e para indivíduos de baixa escolaridade. Assumindo a hipótese de que o mercado formal

de trabalho é composto de indivíduos com maior escolaridade que o mercado informal, nossos estudos revelam que os efeitos observados na introdução da Convenção nº 158 estão em acordo com a literatura que aponta que, mesmo não havendo um consenso cabal, a maior parte dos resultados mostra 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 desta introdução, este artigo apresenta, na seção 2, uma explicação mais detalhada sobre a Convenção nº 158 da OIT. Na seção 3 são apresentados os dados e algumas estatísticas descritivas. Na seção 4 estão os resultados econométricos desse estudo. Por fim, a última seção é reservada para conclusão e sugestões de políticas públicas.

2 A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT¹

A Convenção nº 158 da OIT trata do 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 ser obrigatoriamente justificada. Dessa maneira, são três as possibilidades de término da relação de trabalho por parte do empregador: *i)* a relação de trabalho pode ser extinta por causa de comportamento inadequado do empregado; *ii)* a relação de trabalho pode ser extinta por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos; ou *iii)* 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 art. 4º da convenção trata do término da relação de trabalho baseada no comportamento do funcionário:

Art. 4º – 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 comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço (Brasil, 1996).

1. A versão completa da Convenção nº 158 da OIT está disponível em: <<http://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>>.

Já o art. 7º estabelece que o trabalhador tem direito à defesa prévia antes de ser demitido:

Art. 7º – Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivo relacionado 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 (Brasil, 1996).

E o art. 8º, § 1º estabelece um órgão arbitral para que o trabalhador possa recorrer de sua demissão:

Art. 8º – 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 (Brasil, 1996).

Por sua vez, o art. 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 8º 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 (Brasil, 1996).

O art. 13, § 1º, trata dos procedimentos necessários para se realizar a demissão do funcionário por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

Art. 13 – 1. Quando o empregador prever término 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 nº 158 da OIT proíbe a demissão sem justa causa do empregado. Mesmo quando ocorrer demissão justificada, ainda assim, o trabalhador teria 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 nº 158 da OIT foi aprovada no Congresso Nacional em setembro de 1992 (Decreto Legislativo nº 68), sendo ratificada pela Presidência da República apenas em janeiro de 1995 (com previsão de passar a vigorar doze meses depois). Entretanto, foi apenas com o Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, que passou a ter eficácia jurídica no Brasil.²

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

3 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O EFEITO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT SOBRE O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A Convenção nº 158 da OIT teve validade jurídica em território nacional por aproximadamente sete meses: de 10 de abril a 20 de novembro de 1996. Nesse 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 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 PME acompanha mensalmente o mercado de trabalho em seis RMs. Sendo assim, a adoção de dados da PME parece ser a escolha óbvia para este estudo.

2. Para mais detalhes sobre o tema, ver Viegas (2010).

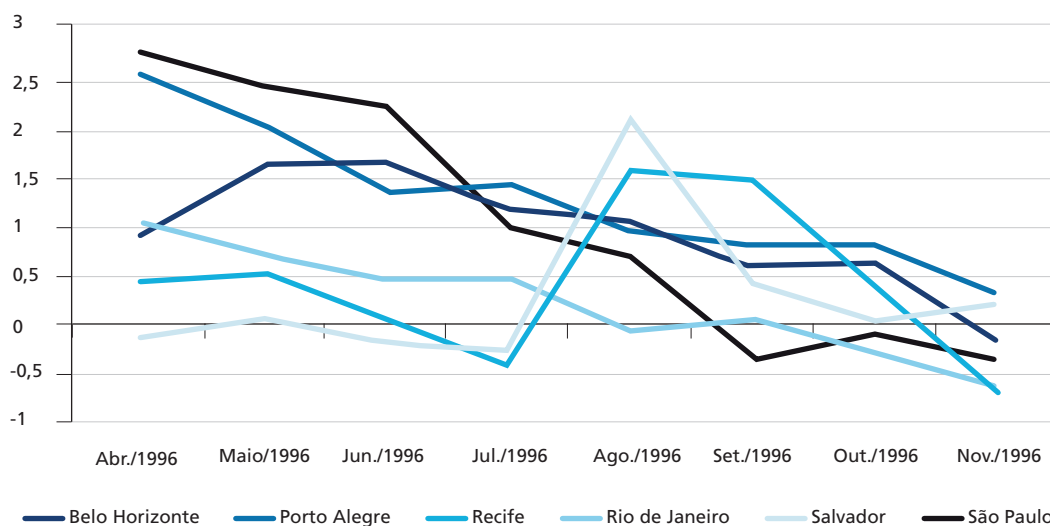
O gráfico 1 mostra o que aconteceu com a taxa de desemprego (taxa de desemprego aberto, trinta dias, medida pela PME), em cada uma das seis RMs, em relação a sua respectiva taxa de desemprego doze meses antes. Sendo assim, valores positivos significam que a taxa de desemprego subiu em relação à taxa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

Claro que vários outros fatores, e não apenas a adoção da Convenção nº 158 da OIT, podem ter implicado um 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 RM de São Paulo aumenta em quase 2,5 pontos percentuais (p.p.) um mês após a entrada em vigor da Convenção nº 158 (em relação ao mesmo mês do ano anterior).

GRÁFICO 1

Variação da taxa de desemprego em relação ao mesmo mês do ano anterior

(Em p.p.)



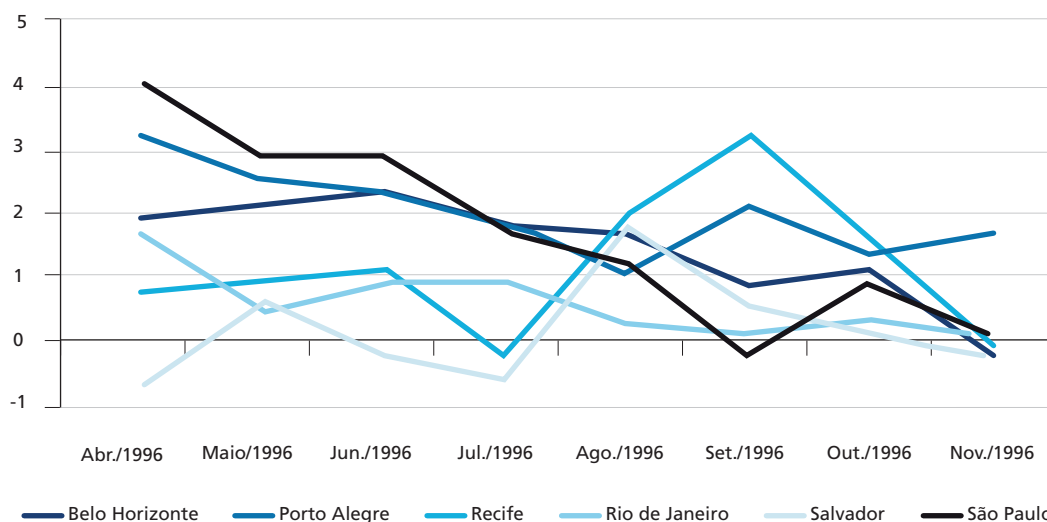
Fonte: Taxa de desemprego aberto, trinta dias, PME/IBGE.

O gráfico 2 mostra a evolução da diferença da taxa de desemprego feminina (taxa de desemprego aberto, sete dias, medida pela PME), em cada uma das seis RMs, em relação a sua respectiva taxa de desemprego doze meses antes. Sendo assim, valores

positivos significam que a taxa de desemprego subiu em relação à taxa verificada naquele mesmo mês no ano anterior. O gráfico 2 mostra ainda que em todas as regiões a taxa de desemprego feminina subiu em relação ao ano anterior (com alguma exceção pontual na RM de Salvador), bem como sinaliza que a Convenção nº 158 da OIT pode ter tido danosos impactos sobre a taxa de desemprego das mulheres. É evidente 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
(Em p.p.)



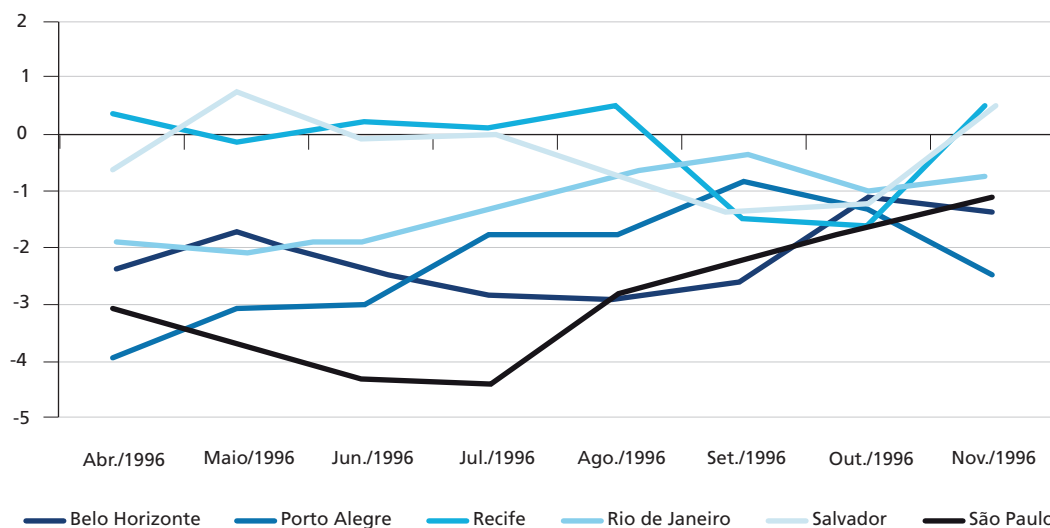
Fonte: Taxa de desemprego aberto, sete dias, PME/IBGE.

O gráfico 3 termina esta seção mostrando a variação do percentual de ocupados com carteira de trabalho assinada, por RM, em relação ao mesmo mês do ano anterior. Os valores negativos mostram que a participação de ocupados com carteira de trabalho assinada foi reduzida em relação ao mesmo mês do ano anterior naquela RM. O gráfico sugere que, enquanto a Convenção nº 158 da OIT vigorou, o percentual de trabalhadores ocupados com carteira de trabalho assinada foi reduzido. Novamente, outras explicações para esse fato podem ser providenciadas. Aqui, porém, estamos interessados apenas em mostrar que os efeitos importantes no mercado de trabalho brasileiro ocorreram no período de abril a novembro de 1996, quando vigorou também no Brasil a Convenção nº 158 da OIT.

GRÁFICO 3

Varição do percentual de ocupados com carteira assinada em relação ao mesmo mês do ano anterior

(Em p.p.)



Fonte: Taxa de desemprego aberto, sete dias, PME/IBGE.

De maneira geral, os três gráficos apresentados aqui sugerem que, no período de abril 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 esse resultado: 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 nº 158 da OIT (que, na prática, proibia a demissão sem justa causa do empregado).

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

4 TESTANDO OS EFEITOS DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT SOBRE O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Os dados que compõem este estudo são todos provenientes da PME, elaborada pelo IBGE. O período analisado vai de janeiro de 1995 a dezembro de 1997, o que significa que são utilizados dados que englobam o ano anterior e posterior ao período de vigência da Convenção nº 158 da OIT no Brasil.

Para verificar o efeito da referida convenção sobre o nível de emprego, foi criada uma variável *dummy* que assume o valor 1 no período da intervenção (de 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 de o indivíduo estar ocupado ou não na semana de referência (ocupado)³ estando representada na tabela 1. A segunda variável verifica o efeito da intervenção sobre a probabilidade de o indivíduo ter ou não carteira de trabalho assinada (carteira) 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.

TABELA 1
Modelo Probit para variável ocupado

Variável	Completo	Simples	Mulheres	Homens
Homem	0,0353 (0,000)			
Casado	0,1713 (0,000)			
Intervenção	-0,0346 (0,000)	-0,0235 (0,000)	-0,0492 (0,000)	-0,0038 (0,461)
Constante	1,577 (0,000)	1,640 (0,000)	1,617 (0,000)	1,656 (0,000)
Observações	1.552.668	1.552.668	626.717	925.951
	LR chi2(3) = 2189,04 (0,000)	LR chi2(1) = 35,06 (0,000)	LR chi2(1) = 65,62 (0,000)	LR chi2(1) = 0,54 (0,461)
<i>Log likelihood</i>	-311.849,82	-312.926,81	-131.985,41	-180.819,02
Pseudo R ²	0,0035	0,0001	= 0,0002	0,0000

Elaboração dos autores.

Obs.: Os coeficientes não são os valores marginais. Em parênteses estão os valores-p.

3. 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.

TABELA 2
Modelo Probit para variável carteira de trabalho assinada

Variável	Completo	Simples	Mulheres	Homens
Homem	0,1735 (0,000)			
Casado	0,1076 (0,000)			
Intervenção	-0,0335 (0,000)	-0,0265 (0,000)	-0,0275 (0,000)	-0,0254 (0,000)
Constante	0,3161 (0,000)	0,4449 (0,000)	0,3385 (0,000)	0,5231 (0,000)
Observações	1.042.281	1.042.281	431.845	610.436
	LR chi2(3) = 6665,28 (0,000)	LR chi2(1) = 77,22 (0,000)	LR chi2(1) = 35,50 (0,000)	LR chi2(1) = 40,57 (0,000)
Log likelihood	-657.956,24	-661.250,27	-284.521,99	-374.143,15
Pseudo R ²	0,0050	0,0001	0,0001	0,0001

Elaboração dos autores.

Obs.: Os coeficientes não são os valores marginais. Em parênteses estão os valores-p.

Do ponto de vista econométrico, é importante ressaltar que a adoção da Convenção nº 158 da OIT não parece ter relação com outras variáveis comumente adotadas 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 – produto interno bruto (PIB), hiato do produto etc. Não há razão, contudo, para se suspeitar que a adoção da Convenção nº 158 esteja relacionada a qualquer uma dessas variáveis. Em outras palavras, uma variável *dummy* que represente o período de validade da Convenção nº 158 não tem relação com essas variáveis. Ou, falando numa linguagem econométrica, elas são projeções ortogonais. Isto é, a omissão dessas variáveis não viesia o parâmetro estimado para a variável *dummy* que representa a Convenção nº 158. Disso decorre que podemos adotar um conjunto restrito de variáveis neste estudo, sem nos preocuparmos 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 deste estudo discutir os determinantes da taxa de ocupação no mercado de trabalho brasileiro. Nosso objetivo aqui se restringe a verificar o efeito da Convenção nº 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 de o indivíduo estar ocupado. Esses resultados são amplamente corroborados pela literatura, e não nos deteremos neles. O importante aqui é a análise da variável intervenção (que

representa a variável *dummy* com valores unitários no período de abril a novembro de 1996, e zero nos demais meses). Note-se que, em todos os casos, a variável intervenção tem sinal negativo, indicando assim que a Convenção nº 158 da OIT teve efeito negativo sobre a taxa de ocupação dos indivíduos. Em outras palavras, durante a validade da referida convenção, a probabilidade de os indivíduos estarem ocupados foi 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.

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

A tabela 3 repete a análise da tabela 2, mas dividindo a amostra por grau de escolaridade. Note-se que quanto menor o nível educacional do indivíduo mais negativo é o efeito da Convenção nº 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	-0,0291 (0,000)	-0,0256 (0,000)	-0,0190 (0,010)	0,0705 (0,231)
Constante	0,4576 (0,000)	0,5264 (0,000)	0,2708 (0,000)	0,113 (0,000)
Observações	586.382	288.437	164.841	2.621
	LR chi2(1) = 52,01 (0,000)	LR chi2(1) = 19,40 (0,000)	LR chi2(1) = 6,59 (0,010)	LR chi2(1) = 1,43 (0,231)
Log likelihood	-370.170,21	-176.516,96	-110.589,49	-1.802,1929
Pseudo R ²	0,0001	0,0001	0,0000	0,0004

Elaboração dos autores.

Obs.: Os coeficientes não são os valores marginais. Em parênteses estão os valores-p.

Os resultados apresentados sugerem um efeito negativo da Convenção nº 158 da OIT sobre o mercado de trabalho brasileiro. Além disso, constatou-se que esses efeitos são mais deletérios para mulheres e pessoas com baixo nível de escolaridade.

5 CONCLUSÃO

De maneira geral, a Convenção nº 158 da OIT proíbe a demissão de um funcionário sem justa causa. Isto é, a demissão de funcionários passa a ser condicionada à 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, essa convenção vigorou no Brasil entre 10 de abril e 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.

Com o uso de dados da PME e utilizando um modelo Probit, foi possível demonstrar que, durante o período de vigência da Convenção nº 158 da OIT, tanto a probabilidade de o indivíduo ter emprego quanto a de ter carteira de trabalho assinada foram reduzidas. Além disso, também foi possível demonstrar que o efeito deletério da Convenção nº 158 da OIT se fez mais presente para mulheres e para indivíduos de baixa escolaridade.

Neste momento, quando o retorno da Convenção nº 158 da OIT volta a ser discutido no Congresso Nacional, vale a pena recordar os resultados deste estudo: essa convenção teve um efeito negativo sobre o mercado de trabalho. Durante seu período de vigência no país, a probabilidade de um indivíduo ter emprego e carteira de trabalho assinada 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 escolaridade que o mercado informal, nossos resultados mostram que os efeitos observados na introdução da Convenção nº 158 estão de acordo com a literatura, que aponta que, mesmo não havendo um consenso cabal, a maior parte dos resultados indica 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).

REFERÊNCIAS

AKERLOF, G. A. Gift exchange and Efficiency-Wage Theory: four views. **American Economic Review**, v. 74, n. 2, p. 79-83, 1984.

AMADEO, E. Mercado de trabalho brasileiro: rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho. *In*: OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil**: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT; MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999. 472 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/abertura_ajuste_brasil_237.pdf>.

BLAU, F. D. Institutions and laws in the labor market. **Handbook of Labor Economics**, v. 3, p. 1399-1461, 1999.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção nº 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 abr. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm>.

CACCIAMALI, M. C. Desgaste na legislação laboral e ajustamento do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90. *In*: OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil**: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT; MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999. 472 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/abertura_ajuste_brasil_237.pdf>.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 1. ed. Niterói: Impetus, 2007. 1313 p.

EMERSON, M. Regulation or deregulation of the labour market: policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in the industrialised countries. **European Economic Review**, v. 32, n. 4, p. 775-817, Apr. 1988.

KATZ, L. F. Efficiency wage theories: a partial evaluation. **NBER Macroeconomics Annual**, v. 1, p. 235-290, 1986.

MACLEOD, W. B. Great expectations: law, employment contracts and labor market performances. **Handbook of Labor Economics**, v. 4, p. 1591-1696, 2011.

NICKELL, S.; LAYARD, R. Labor market institutions and economic performance. **Handbook of Labor Economics**, v. 3, p. 3029-3084, 1999.

ULYSSEA, G. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 596-618, out./dez. 2006.

VIEGAS, C. A. C. Convenção nº 158 da OIT – breves considerações sobre sua aplicabilidade e consequências. **Âmbito Jurídico**, n. 77, jun. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7936>.

EDITORIAL

Coordenação

Cláudio Passos de Oliveira

Supervisão

Andrea Bossle de Abreu

Revisão

Camilla de Miranda Mariath Gomes

Carlos Eduardo Gonçalves de Melo

Elaine Oliveira Couto

Laura Vianna Vasconcellos

Luciana Nogueira Duarte

Bianca Ramos Fonseca de Sousa (estagiária)

Thais da Conceição Santos Alves (estagiária)

Editoração

Aeromilson Mesquita

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Carlos Henrique Santos Vianna

Glaucia Soares Nascimento (estagiária)

Vânia Guimarães Maciel (estagiária)

Capa

Luís Cláudio Cardoso da Silva

Projeto Gráfico

Renato Rodrigues Bueno

*The manuscripts in languages other than Portuguese
published herein have not been proofread.*

Livraria Ipea

SBS – Quadra 1 - Bloco J - Ed. BNDES, Térreo.

70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.

