

CONVENÇÃO Nº 95 DA OIT – PROTEÇÃO AO SALÁRIO

Herminegilda Leite Machado

Necessário, antes de se adentrar ao tema que me foi proposto – proteção do salário no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, dedicar algumas linhas, de forma bastante sucinta, sobre o contexto histórico em que foi gestada essa Organização que, este ano, completa um século de existência.

As lutas ocorridas pela melhoria das condições de trabalho, durante todo o século XIX e nas duas primeiras décadas do século XX, fomentaram a criação do Direito do Trabalho, cujo germe foi produzido na Revolução Industrial, que gerou grandes transformações econômico-sociais, que são os “dois lados do mesmo processo produtivo”, nas palavras de Evaristo de Moraes Filho (1991, p.199).

O ideário iluminista da Revolução Francesa muito serviu ao sistema que ora nascia com a Revolução Industrial, pois pregava a igualdade jurídico-política de todos os cidadãos em um Estado organizado dentro do modelo liberal e individualista. Nesse modelo, abstinha-se o Estado de intervir nas relações contratuais privadas, ante a suposta liberdade contratual, decorrente do princípio da igualdade jurídico-política entre os contratantes, ou seja, entre aqueles que

detinham os meios de produção e aqueles que dispunham apenas da mão de obra.

O excesso de mão de obra, aliado à exploração do trabalho infantil e feminino – que recebiam remuneração menor do que o valor pago aos trabalhadores do sexo masculino –, as jornadas de sol a sol em ambientes insalubres, aliado a ausência de qualquer interferência do Estado e de qualquer proteção por enfermidades, acidentes de trabalho, invalidez e por velhice, estimularam os trabalhadores a se organizarem e a lutar por melhores condições de trabalho, e sensibilizaram alguns empresários, políticos e professores ao longo daquele século XIX e também no século XX, como assim nos contam os capítulos dos livros de Direito do Trabalho (SESSEKIND, 2000; DELGADO, 2006; NASCIMENTO, 1987), com capítulos dedicados à história do Direito Internacional do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho.

Dentre os defensores da causa operária, destacaram-se vários nomes, sendo que o primeiro deles que se tem notícia é Robert Owen, o qual, além de implementar melhorias dentro de sua fábrica, a exemplo da redução da jornada dos seus operários para 10 horas

.....
Herminegilda Leite Machado

Juíza do Trabalho Titular da 3ª Vara do Trabalho de Joao Pessoa. Especialista de Direitos Humanos pela Universidade Pablo de Olavide - Espanha

diárias, também lutava por amplas reformas sociais. Há referência, também, ao Peel's Act, que seria a compilação de atos proposta por Robert Peel, que tratava de normas de proteção aos menores. (DELGADO, 2006).

Todavia, foi de Owen a manifestação aos Governos da Europa, em 1818, sugerindo o “estabelecimento de uma legislação internacional que, instituindo direitos irrenunciáveis em favor dos trabalhadores, tivesse por escopo equilibrar o ônus da proteção social entre os países industrializados e concorrentes no comércio mundial”. (SUSSEKIND, 1987, P.85).

Essa sugestão não foi aceita pelos destinatários e ficou a germinar durante alguns anos, até que outros defensores da causa social tomasse a sua defesa e alargasse a pretensão de Owen, como se vê nos estudos de Luis Blanc, professor da Universidade de Sorbonne, e de Daniel Legrand, industrial, que pugnavam pela internacionalização das normas de proteção ao trabalho, por meio de tratados. Mais uma vez essas ideias não encontraram ressonância nos governos dos países industrializados, mas se difundiram e estimularam outras mentes a encampar a luta operária.

E assim, durante todo o século XIX iam surgindo, de forma gradativa e pontual, a edição de atos, decretos e leis, em alguns dos países industrializados, atenuando a exploração do trabalho, a exemplo de uma lei inglesa de 1802 que fixava a jornada das crianças em 12 horas por dia e proibia o trabalho noturno das mesmas; uma lei francesa de 1841, nesse mesmo sentido; um ato de 1826, na Inglaterra, tolerando o direito de associação dos operários, o que foi seguido pela França cinquenta anos depois. etc.

Vários eventos e congressos, a exemplo dos Congressos Internacional de Beneficência – 1856 e 1857, da Primeira Internacional – 1864, do Congresso Operário de Paris – 1883, do Congresso Internacional Operário – 1884, do congresso Socialista – 1889, da Conferência de Berlim - 1890 (SUSSEKIND, 1987) foram realizados sobre o tema na segunda metade do século XIX e já na última década, a semente lançada por Owen e cultivada por Blanc, Legrand e diversos outros não menos importantes defensores da causa social, que se sucediam no tempo, começou a germinar. E assim iam surgindo normas regulamentando a conciliação e a arbitragem facultativas (1892), a lei sobre acidentes de trabalho, dentre outras.

Da Conferência de Berlim, em 1890, resultou a assinatura do Protocolo sobre a idade mínima de 14 anos para o trabalho nas minas e a edição de recomendações referentes “à proibição do trabalho das mulheres nas minas, a redução da jornada de trabalho nas minas, à arbitragem nos conflitos de trabalho, à organização de sociedade de socorro mútuo entre os trabalhadores, à proibição do trabalho dos menores de 12 anos nos estabelecimentos industriais (salvo nos países meridionais, onde a idade mínima seria de 10 anos), à proibição do trabalho noturno das mulheres e, finalmente, à concessão de um período de descanso por motivo de parto”. (SUSSEKIND, 1987, p. 89)”

A ideia da criação de uma repartição internacional se fortalecia e no Congresso de Bruxelas (SUSSEKIND, 1987) realizado em 1897 com o fim de analisar os procedimentos para a internacionalização da legislação do trabalho, ensejou a proposta para a criação de uma Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, que foi concretizada

em 1900, em Paris, no Congresso Internacional de Legislação do Trabalho. Não se desconhece a Associação Internacional dos Trabalhadores, conhecida como a Primeira Internacional (1864) e da sua importância, e da *Rerum Novarum* (1891) mas para o enfoque desse estudo – Convenção Internacional e a proteção ao salário – atém-se aos atos que contribuíram diretamente para a criação da OIT.

No estatuto da então recém criada Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, estava a tarefa de organizar uma Oficina Internacional do Trabalho e estudar a legislação existente visando a adoção pelos demais Estados. Foi dos estudos dessa Associação, sobre o trabalho noturno das mulheres na indústria e o uso de fósforo branco na indústria, que surgiram as primeiras convenções internacionais do trabalho, assinadas na Conferência diplomática de Berna, em 1906. (SUSSEKIND, 1987, p.92).

A deflagração da primeira guerra mundial (SUSSEKIND, 1987), não parou a luta dos trabalhadores e na Conferência da Paz, realizada em Versalhes, para negociação de um acordo de paz, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, vinculada à Sociedade das Nações. Assim a Parte XIII do Tratado de Versalhes, composta de duas seções, dispôs na primeira seção, sobre a Constituição (preâmbulo), organização e funcionamento da OIT, bem como as prescrições gerais e medidas transitórias.

No preâmbulo da Constituição originária da OIT encontram-se as justificativas política, humanitária e econômica da sua criação enquanto a 2ª seção da mencionada Parte III, incluía, dentre os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, “O pagamento aos

trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida conveniente, em relação com sua época e seu país”. (SUSSEKIND, 1987, p. 100).

Com o desaparecimento da Sociedade das Nações, a OIT passou a se vincular à Organização das Nações Unidas, na condição de Agência Especializada da mesma e a sua Constituição originária foi revista por ocasião da 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1946, quando então foi adotada a Declaração de Filadélfia, que passou a integrar o novo texto como anexo.

Mas o que importa realçar, para efeito deste estudo é a menção, no texto originário da Constituição da OIT, ao pagamento de um salário aos trabalhadores que lhes assegurasse um nível de vida conveniente como um princípio fundamental do Direito do Trabalho, embora, nos dias atuais, os princípios fundamentais estejam assentados na liberdade sindical e no reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; na eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; na abolição efetiva do trabalho infantil; e na eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Da função inicial, de criar um Direito Internacional do Trabalho, a OIT passou a desenvolver programas de ação social e a colaborar com os governos, sempre buscando a “melhoria das condições de vida dos homens e pela paz universal da justiça social”, nas palavras de Mario de La Cueva (1980), citado pelo e. Gunther (2013, p.37).

Ao largo de um século a produção normativa da OIT abrangeu os mais diversos temas sociais e trabalhistas, seja por meio de Convenções Internacionais, seja por meio de

Recomendações, de Resoluções e Declarações, embora somente a primeira (Convenção), quando ratificada pelos países que compõem essa Organização, tenha força vinculativa, enquanto a segunda (Recomendação), ainda que tenha a sua importância técnica e sirva de complementação à Convenção, não tem o caráter obrigatório desta. Os demais Atos – Resoluções e Declarações também não têm nenhuma força jurídica, embora sirvam, as primeiras, de pauta para orientar as pautas dos Governos e a OIT, ao passo que a segunda – Declarações, tenham apenas força moral, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, na sua produção normativa, trata do salário em diversas Convenções, e também em Recomendações, a exemplo da de nº 180, seja de forma direta, quando se refere diretamente a esse assunto, seja de forma indireta, quando, normatizando sobre outro tema, faz referência a salário, a exemplo das Convenções nº 98 e 154, como destaca Mascaro Nascimento (1997). Embora essas duas Convenções (98 e 154) tratem de Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva e de Fomento à Negociação Coletiva, respectivamente, não se pode esquecer que um dos principais objetos da negociação coletiva é o salário e seus reajustes, como assim nos lembra Mascaro nascimento.

A Convenção nº 198, de 1949, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, prevê, em seu artigo 1º, que “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.”

e mais adiante, nos artigos 9º e 10º, proíbe “qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão de obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.” e que o “O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.)

Essa Convenção nº 198, foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, no ano de 1949, tendo entrado em vigor no plano internacional em 18/07/1951, sendo aprovada pelo Brasil em 27/08/1952, por meio do Decreto Legislativo nº 49, ratificada em 18/11/1952 e promulgada em 29/06/1953, pelo Decreto nº 33.196, passando a ter vigência nacional em 18/11/1953.

Por sua vez, a Convenção nº 154, sobre Fomento à Negociação Coletiva, apesar de não fazer nenhuma menção direta ao termo “salário”, foi editada com a finalidade de complementar as Convenções nº 87, que trata da liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948; e nº 98, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949; bem como as Recomendações nº 92 referentes aos tratados coletivos, de 1951 e a conciliação e arbitragem voluntárias, de 1951; e, ainda, a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 concernentes às relações de trabalho na administração pública, de 1978, adotando medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária.

A Convenção nº 154, faz referência, logo no início dos seus considerandos, ao

art. 4 da Convenção nº 98, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, o qual reafirma o estímulo à “negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”. (art. 4 da Convenção nº 98).

O artigo 2 dessa Convenção nº 154 estabelece que uma das finalidades da negociação coletiva é “fixar as condições de trabalho e emprego”, como assim está expresso na sua alínea “a”, de modo que, em sendo o salário e seus reajustes um dos principais objetos das negociações coletivas, é de se considerar essa Convenção nº 154, na mesma linha de raciocínio de Mascaro nascimento, como uma das Convenções que tratam de salários, de forma indireta.

Essa Convenção nº 154 foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1981, tendo entrado em vigor no plano internacional em 11/08/1983. O Brasil a ratificou em 10/07/1992, depois de aprovada pelo Congresso Nacional em 12/05/1992 por meio do Decreto Legislativo nº 22, o que ensejou a sua promulgação em 29/09/1994, pelo Decreto nº 1.256.

Tratando diretamente do tema “Salário”, a título de exemplificação, tem-se a Convenção nº 26, de 1928, sobre Métodos de Fixação de Salários Mínimos; Convenção nº 94, de 1949, sobre Cláusulas de Trabalho em Contratos com Órgãos Públicos; Convenção nº 95, de 1949, sobre Proteção ao Salário; Convenção nº 99, de 1951, sobre Métodos de Fixação do Salário Mínimo na Agricultura; Convenção nº 100, de 1951, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho

de Igual Valor; Convenção nº 109, revista em 1958, sobre os Salários, a Duração do Trabalho a Bordo e as Lotações; Convenção nº 110, de 1958, sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas; Convenção nº 131, de 1970, sobre Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento; Convenção nº 173, de 1992, sobre a Proteção dos Créditos Trabalhistas na Insolvência do Empregador; e Convenção nº 189, de 2011, sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, online).

Em todas essas Convenções citadas no parágrafo anterior há referência direta a salário e foram elas ratificadas pelo Brasil, à exceção da Convenção nº 173, que trata da Proteção dos Créditos Trabalhistas na Insolvência do Empregador.

Todavia, o nosso estudo restringe-se à Convenção nº 95 que é a que trata diretamente da proteção ao salário e nesse aspecto dispõe sobre o conceito de salário, a forma, local e periodicidade de pagamento, proibição de descontos não autorizados em lei e de penhora e cessão do salário, bem como sobre preferência de pagamento nos casos de falência do empregador.

Essa Convenção nº 95 é composta por 27 artigos, sendo que os que mais interessam a esse estudo estão circunscritos aos art. 1 ao 14, pois os demais dizem respeito a ratificações e a procedimentos relativos a relatórios sobre as medidas que tornem efetivas as disposições da convenção, renúncias e denúncias pelos Estados.

Foi ela aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, e entrou em vigor no plano internacional

em 24/09/1952, sendo ratificada pelo Brasil em 27/04/1957, depois de aprovada pelo Congresso Nacional em 29/05/1956, por meio do Decreto Legislativo nº 24 e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25/06/1957, com vigência nacional a partir de 25/04/1958.

O conceito de salário, nessa Convenção, é sinônimo de remuneração, em que pese a diferenciação conceitual e legal entre esses termos na doutrina nacional, já que salário é definido por Gomes (1996, 9. 23) como “a retribuição paga diretamente pelo empregador” por força do contrato de trabalho. Nesse mesmo sentido, dispõe a parte final do *caput* do art. 457 da CLT. Já a remuneração é a “soma do salário percebido em virtude do contrato de trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, habitualmente, pelos serviços executados por força do mesmo contrato.” (SUSSEKIND, 2000, P.350). Incluía-se no conceito de remuneração as utilidades então recebidas habitualmente pelo empregador, mas a nova redação do § 2º do art. 457 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, excluiu-as do conjunto remuneratório.

A Constituição Federal, no art. 7º, utiliza o termo salário ao especificar os direitos dos trabalhadores, embora refira-se a remuneração, quando garante salário não inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (inciso VII) ou atribui caráter remuneratório a outras parcelas como o adicional noturno, ou adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (inciso XXIII), etc.

Em que pese essa diferenciação de conceitos, ater-se-á ao termo salário na forma como utilizado na Convenção nº 95 ora em exame e que a ele se refere como “qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a

remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efetuado, ou pelo que deverá ser efetuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados.” (art. 1).

Portanto, pela prestação de serviço não eventual ao empregador e sob a dependência deste, é devido o salário, o qual atribui caráter oneroso ao contrato de trabalho e se constitui em um dos elementos que caracteriza a relação de trabalho subordinado.

No tocante ao pagamento do salário este deve ser efetuado em moeda corrente, sendo proibido o pagamento sob forma de ordem de pagamento, bônus, cupons, ou sob qualquer outra forma que se suponha representar a moeda de curso legal, embora se permita o pagamento do salário em cheque ou vale postal, quando esse modo de pagamento for de prática corrente ou necessária, em razão de circunstâncias especiais, quando uma convenção coletiva ou uma sentença arbitral o determinar, ou quando, apesar de tais disposições, o trabalhador interessado consentir (art.3).

Apesar de essa Convenção admitir que a legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais possam permitir o pagamento parcial do salário em espécie nas indústrias ou nas profissões em que esta forma de pagamento seja de uso corrente ou conveniente em razão da indústria ou profissão em causa, condiciona o pagamento das prestações em espécie desde que sirvam para o uso pessoal do trabalhador e de sua família e lhes tragam benefício e que o valor atribuído

a essas prestações seja justo e razoável e não autoriza o pagamento do salário sob forma de bebidas alcoólicas ou de drogas nocivas (art. 4).

O pagamento do salário deve ser efetuado diretamente ao trabalhador, a não ser nas exceções que a legislação nacional, convenção coletiva ou alguma sentença arbitral disponha de outra maneira (Art. 5). E a ele, trabalhador, cabe dispor do seu salário como bem lhe aprouver, não podendo o empregador intervir ou restringir essa liberdade (art. 6).

Na hipótese de o empregador instalar lojas para vender mercadorias aos trabalhadores ou serviços a ela ligados e destinados a fazer-lhes fornecimentos, não pode exercer nenhuma pressão sobre os trabalhadores interessados para que eles façam uso dessas lojas ou serviços à exceção de o acesso a outras lojas ou serviços não ser possível, quando então a autoridade competente deve tomar medidas apropriadas para que as mercadorias sejam fornecidas a preços justos e razoáveis, ou que as obras ou serviços estabelecidos pelo empregador não sejam explorados com fins lucrativos, mas sim no interesse dos trabalhadores. (art. 7º).

Os descontos nos salários se restringem aqueles previstos na legislação nacional, convenção coletiva ou na sentença arbitral, com comunicação aos trabalhadores das condições e limites desses descontos (art. 8), sendo proibido qualquer desconto para pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário, a exemplo do agente de contratação de mão de obra, com o fim de obter ou manter um emprego. (art. 9).

A penhora ou cessão do salário só é possível segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional e, ainda

assim, desde que assegurada a manutenção do trabalhador e de sua família (art. 10).

Na hipótese de falência ou de liquidação judicial da empresa, os seus empregados devem ser considerados como credores privilegiados em relação aos demais credores e nessa condição devem receber integralmente os seus salários antes dos demais credores (art. 11).

Apesar de não haver uma fixação quanto ao tempo do pagamento do salário, este deve ser efetuado em intervalos regulares (art. 12), em dias úteis e no local do trabalho ou na sua proximidade, a não ser que a legislação nacional, convenção coletiva ou sentença arbitral disponham de outra forma, sendo proibido o pagamento em bares ou estabelecimentos similares a não ser quando se trate dos trabalhadores desses estabelecimentos. (art. 13).

A disposição contida no art. 2, é expressa no sentido de que se aplica essa Convenção a todas as pessoas às quais um salário é pago ou pagável, ao tempo em que excetua a sua aplicação às pessoas que não são empregadas em trabalhos manuais, ou que são empregadas em serviços domésticos ou ocupações análogas, encontra-se superada a sua redação pela Convenção nº 111, de 1958, que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação e pela Convenção nº 189, de 2011, que trata sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Diante dos termos dessas Convenções é inadmissível a exceção prevista no referido art. 2, pelo que se considera a mesma aplicável a todos os trabalhadores que prestam seus serviços de forma subordinada a outrem.

Em suma, a proteção ao salário está na previsão do pagamento de uma quantia

suficiente à manutenção do trabalhador e sua família, como contraprestação ao serviço executado, em moeda corrente, com proibição de descontos não autorizados em lei ou instrumentos normativos da categoria (convenção e/ou acordo coletivo de trabalho) e em intervalos regulares, o que, no sistema nacional, fixou-se de forma mensal e com possibilidades de antecipação quinzenal ou mensal, além da impenhorabilidade e o privilégio de recebimento dos salários antes dos demais credores da empresa, quando esta estiver em processo de falência ou de recuperação judicial.

Espera-se que o Brasil, um dos Estados-membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho – OIT não permita retrocessos sociais além do que já ocorreu nesses recentes anos.

A história já mostrou que os princípios iluministas, norteadores das liberdades civis e políticas, e que muito contribuiu para a filosofia, as artes e outros ramos do conhecimento, não foram suficientes para “iluminar” os bolsões de miséria das pessoas que só podiam tirar o seu sustento da própria força de trabalho. A nova fase vivida pela humanidade do hemisfério norte, com a invenção das máquinas que impulsionou a industrialização nas grandes cidades destruía infâncias e reduzia o tempo de vida trabalhadores quando não os deixava à mercê de própria sorte quando doentes, velhos e inválidos, enquanto a outra parte da humanidade, no hemisfério sul, ainda era escrava.

A vida vale mais que um salário, como assim se infere da luta da OIT pela melhoria das condições de vida daqueles que têm na sua força de trabalho o único meio de subsistência, de modo que a edição da Convenção nº 95, ao

proteger o salário, fortalece o princípio contido na Declaração de Filadélfia de que o trabalho humano não é mercadoria e dá eficácia ao princípio da dignidade humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. LTR: São Paulo, 2006.

GOMES, Orlando. **O Salário no Direito Brasileiro**. LTR: São Paulo, 1996.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Juruá: Curitiba, 2013.

MORAIS FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 5ª edição. LTR: São Paulo, 1991.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2ª edição. LTR: São Paulo, 1997.

_____. **Curso de Direito do Trabalho, 5ª edição, LTR: São Paulo, 1987.**

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C173: Proteção dos Créditos Trabalhistas na Insolvência do Empregador**. Online. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242711/lang--pt/index.htm>. Acesso em 26 jan. 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2ª edição, LTR: São Paulo, 1987.

_____. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª edição. LTR: São Paulo, 2000.