

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: TRABALHO NOTURNO E IDADE MÍNIMA¹

THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND THE LABOR BRAZILIAN LAW: NIGHT WORK AND THE MINIMUM AGE

Guilherme Sebalhos Ritzel² e Marcelo Barroso Kümmel³

RESUMO

Este trabalho aborda a inserção do direito internacional do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, tendo como referência duas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção 138, que versa sobre a idade mínima para admissão no trabalho, e a Convenção 171, que se refere ao trabalho noturno. Nesta perspectiva, entende-se que as organizações internacionais de maneira geral buscam consolidar regras e parâmetros gerais para os países signatários, sendo que no caso das convenções da Organização Internacional do Trabalho, o objetivo principal está em estabelecer um *standart* mínimo para as legislações laborais de cada nação. Com isso, usou-se o método dedutivo de pesquisa, expondo duas importantes normas internacionais para o mundo do trabalho, verificando situações em que elas foram aplicadas em decisões jurisprudenciais. Assim, concluiu-se que embora pouco utilizadas como fundamentação jurídica pelos operadores do direito, é de grande importância a regulação para as duas questões abordadas pelas convenções, isto é, a proibição do trabalho infantil e a diferenciação entre o trabalho diurno em relação ao desempenhado à noite.

Palavras-chave: Convenções da OIT; trabalho infantil; horário especial.

ABSTRACT

This work addresses the insertion of international labor law into the Brazilian legal system, with reference to two conventions of the International Labor Organization (ILO), Convention 138, which concerns the minimum age for admission to work, and Convention 171, regarding night work. In this perspective, it is understood that international organizations generally seek to consolidate the rules and parameters for the signatory countries. In the case of International Labor Organization conventions, the main objective is to establish a minimum standard for labor legislation laws of each nation. Thus, the deductive research method was used, exposing two important international standards for the world of work, verifying situations in which they have been applied in jurisprudential /case law decisions. Therefore, it was concluded that it is of great importance to regulate the two issues addressed by the Conventions, although it has been little used as a legal basis by legal practitioners, namely, the prohibition of child labor and the differentiation between day shift labor in relation to night shift work.

Keywords: ILO conventions, special time, child labor.

¹ Trabalho elaborado na disciplina de Direito Internacional do Trabalho, do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Franciscana (UFN).

² Guilherme Sebalhos Ritzel, Advogado, Graduado em Direito e Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN). E-mail: guilherme.s.ritzel@gmail.com

³ Marcelo Barroso Kümmel, Professor da Universidade Franciscana, Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) e Mestre em Integração Latino-americana pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: mbkummel@gmail.com.

INTRODUÇÃO

As mudanças sociais ocorridas por meio das duas revoluções industriais (nos Séculos XVIII e XIX) modificaram de forma significativa a forma como os indivíduos vivem. Em consequência, o começo do Século XX foi marcado por intensos acontecimentos no mundo do trabalho, greves, jornadas extensas e acidentes laborais. Com essa realidade, tendo como parâmetro os conflitos inerentes às relações de trabalho e também aos econômicos relacionados ao comércio internacional, surge em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a assinatura do Tratado de Versalhes (que deu fim a Primeira Guerra Mundial).

Desta maneira, a Organização Internacional do Trabalho busca diretrizes para os países-membros seguirem, tendo como objetivo, viabilizar condições dignas de trabalho e de justiça social. Dentre algumas regras estabelecidas pela OIT, estão a idade mínima para a admissão do emprego e a regulação do trabalho noturno diferenciado do diurno.

Este trabalho desenvolveu-se tendo como parâmetro as Convenções 138 e 171, abordando o trabalho infantil (proibido para os menores de quatorze anos e regulado a partir dos dezesseis anos) e o trabalho desempenhado em hora noturna (com as suas peculiaridades). Para isso, foi usado o método dedutivo, abordando as duas normas internacionais referidas para compreender sua aplicabilidade no Brasil.

Portanto, chega-se na conclusão de que um organismo internacional é de grande importância para atingir padrões uniformes nas diferentes nações. Logo, no que tange ao direito internacional do trabalho, há o interesse de proteção à dignidade humana, e também, de alguma forma tentar minimizar as desigualdades sociais e econômicas, considerando a proteção social do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O começo do Século XX foi de grande importância para as relações de trabalho, pois em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho, pelo Tratado de Versalhes. Nesta realidade, surge a ideia do estabelecimento de normas gerais, seguidas de forma conjunta pelos países signatários da OIT, relativas às questões do mundo laboral.

Sobre isso, Sérgio Pinto Martins (2013, p. 81) afirma que; “O estudo do Direito Internacional do Trabalho passa a assumir especial importância com o Tratado de Versalhes, de 1919”. Com isso, após a Primeira Guerra Mundial, o Brasil foi um dos vinte e nove estados signatários do Tratado de Versalhes, tornando-se assim, um dos membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho (SÜSSEKIND, 1986, p. 105).

Ressalta-se o importante papel histórico do fato, por ser o Brasil um dos fundadores da Organização Internacional do Trabalho, mas não se esqueça que foi somente nas décadas seguintes

que a questão social passou a ter maior destaque no âmbito interno. Percebe-se que as Convenções adotadas pela OIT na sua fundação, em 1919, somente foram ratificadas pelo Brasil no governo de Getúlio Vargas, em 1934.

Por exemplo, a Convenção nº 4 para o “Trabalho Noturno das Mulheres” e a Convenção nº 6 para o “Trabalho Noturno dos Menores na Indústria”, ambas somente foram ratificadas pelo Brasil em 26 de abril de 1934. Sobre esta realidade, Arnaldo Sússekind (1986, p. 106) afirma:

Em 1919, quando foi constituída a OIT, o nosso país quase nada possuía em matéria de legislação social-trabalhista. A inexistência de sindicatos expressivos e o desinteresse dos governos federais pela questão social acarretaram, até a Revolução de 1930, esse vazio legislativo, sendo que as raras leis adotadas no campo das relações do trabalho eram pouco aplicadas.

Desta forma, percebe-se que o Brasil é uma das nações que integram a OIT desde a sua fundação, embora o país tenha adotado maior interesse institucional pela proteção ao trabalho somente após a Revolução de 1930. Neste período subsequente, surge a Justiça do Trabalho, primeiramente vinculada à Administração Pública Federal por meio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e posteriormente, vinculada ao Poder Judiciário conforme a Constituição de 1946 (SÜSSEKIND, 2010, p. 37).

Com base nesta realidade, o direito do trabalho brasileiro foi ganhando maior destaque, tendo em vista as medidas políticas deste período. Nesta linha, costumeiramente, a forma idealizada para a tomada de decisões trabalhistas leva em consideração a participação das partes interessadas.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 95) explica que:

O princípio estrutural de maior relevância na OIT é o tripartismo, segundo o qual decisões de interesses dos interlocutores sociais devem ser tomadas com a participação das três partes interessadas: o Estado, os trabalhadores e os empregadores.

Assim, é um preceito da Organização Internacional do Trabalho que as três partes citadas sejam devidamente ouvidas. Importante ressaltar a Convenção nº 144 da OIT, referente a consultas tripartite para a aplicação das normas internacionais de trabalho.

A maneira como o direito brasileiro incorpora as normas internacionais se modificou nas últimas décadas. Dessa forma, tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados nas duas casas do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos, ficam equivalentes a emendas constitucionais, conforme o artigo 5º, §3º, da Constituição da República, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Assim, tratados internacionais de natureza trabalhista que versam sobre direitos humanos, podem ser caracterizados com hierarquia constitucional, se aprovados na forma descrita no dispositivo acima mencionado.

Entretanto, André Ramos Tavares (2010, p. 556) explica que houve um vácuo normativo em relação aos tratados anteriores a Emenda Constitucional 45/04:

No que tange aos tratados internacionais anteriores à EC n. 45/2004, foi omissivo o legislador constituinte derivado. Ao que tudo indica, não houve a preocupação em estabelecer uma regra de transição que disciplinasse o delicado e relevante tema dos tratados incorporados anteriormente à EC n. 45/2004.

Diante disso, as convenções da OIT anteriores à Emenda Constitucional 45/2004, como a 138 (sobre a idade mínima para admissão ao emprego) e a 171 (sobre o trabalho noturno) não foram incorporadas de acordo com a regra exposta.

Entretanto, modernamente, com o julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343/SP de 2008, que tratava sobre a hipótese da prisão do depositário infiel, o Supremo Tribunal Federal modificou entendimento anterior e definiu que os tratados internacionais que versem sobre direitos humanos, não aprovados pelo rito especial do art. 5º, §3º, da Constituição de 1988, possuem hierarquia supralegal no ordenamento jurídico brasileiro.

Segundo Zapata (2016, p. 230), há que se fazer a distinção, pois o Supremo Tribunal Federal adotou “a teoria do ‘duplo estatuto dos tratados de direitos humanos’: supralegal para os que não foram aprovados pelo rito especial do art. 5º, §3º da Constituição da República de 1988, que sejam anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº45/04, e constitucional para os aprovados com o rito especial.”⁴.

Nesse sentido, a maioria das convenções da OIT, em razão do seu conteúdo material, tem sido consideradas como verdadeiros tratados de direitos humanos, pelo que, segundo o entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, acabam por ter, no mínimo, hierarquia supralegal.

Nesse sentido, menciona Zapata (2016, p. 85): “[...] por versarem sobre direitos sociais trabalhistas e possuírem natureza jurídica de tratado internacional, o posicionamento doutrinário predominante é no sentido de que o conteúdo das Convenções da OIT, é de direitos humanos.”.

Portanto, a Organização Internacional do Trabalho desempenha um importante papel na busca de uma padronização normativa nas regras laborais em nível internacional, sendo que suas convenções têm hierarquia, no ordenamento jurídico brasileiro, no mínimo, supralegal. Com isso, o capítulo seguinte abordará a relação das Convenções nº 171 e 138 com a legislação trabalhista brasileira.

AS CONVENÇÕES 171 E 138 DA OIT: ANÁLISE DAS NORMAS INTERNACIONAIS APLICADAS NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO

A 77ª Conferência Internacional do Trabalho no ano de 1990 abordou a importância do trabalho noturno, viabilizando assim, a Convenção nº 171 sobre o tema. Ratificada pelo Brasil

⁴ Necessário mencionar que existe corrente doutrinária que sustenta a tese de que todo tratado de direitos humanos, independente de sua forma de aprovação no ordenamento jurídico brasileiro tem status normativo constitucional. Entre os autores que defendem essa tese encontram-se Flávia Piovesan e Valerio de Oliveira Mazzuoli (ZAPATA, 2016, p. 221-231). Segundo Mazzuoli (2013, p. 14) “todos os tratados internacionais de direitos humanos (reitere-se: todos) ratificados pelo Estado brasileiro e em vigor entre nós tem índole e nível de normas constitucionais [...] Não importa o quórum de aprovação do tratado.”.

em dezembro de 2002⁵, trata-se de um assunto de grande importância para o mundo do trabalho. Ainda, deve se destacar a peculiaridade do trabalho noturno, pois já nas primeiras convenções o assunto teve o seu devido destaque (como visto nas Convenções nº 4 e nº 6 da OIT, sobre o trabalho noturno das mulheres e dos menores, respectivamente).

Sergio Pinto Martins (2013, p. 591) explica que o organismo humano faz um esforço maior no período noturno, pois pela noite as pessoas costumam descansar e dormir, não trabalhar. Na mesma linha, Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 878) aborda que; “[...] a prestação noturna de trabalho é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social”.

A Convenção nº 171 da OIT em seu artigo 1º afirma ser o trabalho noturno desempenhado entre “meia-noite e as cinco horas da manhã”. No Brasil, é considerado noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte, conforme o artigo 73, § 2º, da CLT.

Importante entender que a Convenção 171 coloca como parâmetro a ser adotado o horário “compreendido entre a meia noite e as cinco horas da manhã”, o que não significa que cada país não possa estabelecer outro horário, mais favorável ao trabalhador. Por exemplo, assim prevê uma decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), ocasião em que foi invocada a Convenção 171 da OIT por um empregador:

No que tange à Convenção nº 171 da OIT, ratificada pelo Brasil, a alínea a do artigo 1º não fixa o horário noturno entre 00 hora e 05 horas, mas apenas estabelece como trabalho noturno o realizado em um período de pelo menos sete horas consecutivas, que deverão abranger obrigatoriamente o horário entre 00 hora e 05 horas.

Ademais, ainda que se conferisse ao dispositivo a interpretação pretendida pela recorrente, prevaleceria a norma pátria mais favorável ao empregado. (BRASIL, 2015).

Nesta decisão, a Corte Trabalhista entendeu ser devido o adicional noturno a professor que ultrapassava em poucos minutos o horário das 22 horas, dado o imperativo legal previsto na CLT. Da mesma forma, o TST confirmou o entendimento, adotado pelo acórdão proferido no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que o horário estabelecido no artigo 1º da Convenção 171 é de fato uma diretriz, não uma regra que todos os países signatários sigam de maneira uniforme.

Logo, as legislações nacionais não são unânimes quanto ao horário noturno, por exemplo, a Alemanha estabeleceu o horário das 20 às 06h, enquanto a Argentina das 21 às 6h (MARTINS, 2013, p. 591). Assim também, a legislação brasileira faz distinção entre o trabalho urbano realizado no horário das 22 às 05h, conforme o artigo 73 da CLT (recebendo um adicional de 20% e uma hora equivalente a 52 minutos e 30 segundos); e o trabalhador rural da lavoura, das 21 às 05h, e o trabalhador da pecuária das 20 às 04h (ambos com adicional de 25% e uma hora normal de 60 minutos, conforme a Lei nº 5.889/73).

Desta maneira, sabe-se que as peculiaridades do trabalho noturno são fatos geradores para o recebimento do adicional. Assim, a transferência para o período diurno de trabalho implica na perda

⁵ Aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 270, de 13 de novembro de 2002; e promulgada pelo Decreto nº 5.005, de 8 de março de 2004.

do direito ao adicional noturno, como prevê a Súmula 265 do TST. Com isso, o direito do trabalho indica que o trabalho noturno pode sim existir, mas de preferência como exceção.

Porém, é vedado expressamente o trabalho noturno para o menor de 18 anos. A Constituição de 1988, no artigo 7º, inciso IX, assegura a: “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”, assim também, ela também prevê a proibição do trabalho noturno (além do perigoso e insalubre) para o menor de dezoito anos, conforme o inciso XXXIII.

Esta previsão constitucional está em sintonia com a Convenção nº 138 da OIT, norma que estabelece uma idade mínima para admissão no trabalho. O artigo 3º da referida Convenção afirma ser dezoito anos a idade mínima de admissão para trabalho em atividades perigosas para a saúde, segurança ou moralidade dos menores.

Sobre este assunto, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) examinando Recurso Ordinário, deu provimento ao pedido de danos morais de um trabalhador com menos de 18 anos, que laborava em horário noturno e que invocou a Convenção nº 138 como fundamento:

O autor reitera o pedido de indenização por dano moral ao argumento de que, menor de idade, realizava jornada noturna. Argui violação ao art. 404 da CLT, ao art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente e ao art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal. Invoca ainda as Convenções nº 6 e 138 da OIT. Requer o deferimento de indenização por danos morais.

Tal conduta da ré apresenta gravidade suficiente para acarretar abalo emocional ao obreiro, tendo em vista descumprimento expresso preceito legal que proíbe o trabalho noturno ao empregado menor de idade. (BRASIL, 2018-a).

Na mesma linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região acolheu indenização por dano moral de trabalhador de 14 anos, que não foi contratado como menor aprendiz (como prevê o artigo 7º, XXXIII, da Constituição e o artigo 428 da CLT). Neste caso, foi invocada a Convenção 138 e exposto o desrespeito à idade mínima para admissão:

O art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal proíbe o trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Por sua vez, a CLT dispõe sobre o trabalho do menor, regulando o contrato de aprendizagem. O legislador tomou o cuidado de proteger o menor em razão de o trabalho precoce ser prejudicial a pessoas ainda em desenvolvimento. Tal proteção é corroborada pela Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho e Recomendação n. 46 aprovadas para vigor no Brasil e que demonstram a preocupação mundial em evitar o labor das crianças e adolescentes. Tudo isso se dá em virtude da vulnerabilidade e fragilidade dos menores, que poderiam ser facilmente explorados, afetando-os física, psicológica e socialmente. (BRASIL, 2018-b).

Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 757), citando a Convenção nº 138, aborda o limite de idade tendo como referência o respeito ao período etário que coincide com a vida escolar:

Trabalho versus escola parece ser dilema proposto, inevitavelmente, neste debate. Os padrões internacionais vigorantes indicam que o trabalho precoce consolida e reproduz a miséria,

inviabilizando que a criança e o adolescente suplantem suas deficiências estruturais através do estudo. Por isso é que a Organização Internacional do Trabalho recomenda a proibição de qualquer trabalho anteriormente à idade de quinze anos (Convenção 138 da OIT).

Sobre este assunto, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 418) explica que a OIT recomenda a idade mínima de quinze anos, levando como parâmetro a vida escolar e as especificidades de cada nação.

A idade mínima, segundo dispõe o referido texto, “não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior, a quinze anos”, mas permite, no caso de país cuja economia e condições de ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, definir-se inicialmente uma idade mínima de quatorze anos.

Portanto, diante desses exemplos, percebe-se que pouco se fundamenta um pedido ou uma contestação trabalhista alegando o que prevê uma Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Da mesma forma, verifica-se que os próprios julgadores mesmo quando indagados sobre o assunto, citam a norma internacional e fundamentam de forma mais incisiva com a Constituição da República e, principalmente, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Entretanto, fica visível a importância que o direito internacional tem para tentar equalizar, ou pelo menos ditar parâmetros mínimos, possibilitando que as legislações internas de cada país busquem o aprimoramento do assunto discutido (no caso da OIT, as relações de trabalho). Assim, as Convenções que tratam do trabalho noturno (nº 171) e da idade mínima para admissão (nº 138), contribuem para a melhora das condições de trabalho e das relações sociais e econômicas que derivam delas, sendo de grande importância aos países signatários da OIT.

CONCLUSÃO

Diante do que foi exposto, entende-se que o direito internacional tem como objetivo buscar diretrizes sobre determinado assunto, sendo no caso do direito internacional do trabalho, a diretriz está em uniformizar as normas laborais pelo mundo. De fato, importante ressaltar que a uniformização das legislações nacionais é essencial para a proteção do trabalho na sua dignidade humana, estabelecendo parâmetros mínimos em todos os países, imersos no comércio internacional e diretamente atingidos pelo desrespeito de norma trabalhistas no mundo.

Também se ressalta que além da proteção aos direitos de personalidade do trabalhador e da justiça social, as normas internacionais visam a buscar um equilíbrio financeiro entre as nações, não permitindo que a produção de determinado país seja desigual em relação aos demais. Nestes casos, práticas chamadas como “dumping social” ocasionam verdadeiras disputas desiguais no comércio internacional, muito em relação ao desrespeito ao trabalho humano em determinadas regiões do mundo (com trabalho escravo, condições insalubres ou mesmo jornadas extensas).

Assim, as duas convenções estudadas desempenham importante papel de regulação trabalhista. Embora nem sempre respeitada, a Convenção 138 da OIT estabelece uma idade mínima para a admissão no emprego, respeitando o entendimento que a criança e o adolescente estão em formação, e assim, precisam ter uma vida voltada primeiramente para o estudo escolar, para posteriormente poder entrar no mercado de trabalho. Com base na diretriz da Convenção 138 da OIT foi que o Brasil adotou idade mínima de 16 anos para o trabalho, e 14 anos na condição de aprendiz, por meio da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, que deu a atual redação ao inciso XXXIII do art. 7º.

Na mesma linha, a Convenção 171, que aborda o trabalho noturno, tem como premissa a saúde e a segurança do trabalhador, pois a noite é em regra, o horário de descanso para o organismo humano, além de ser o período de maior insegurança dependendo da atividade desempenhada.

Portanto, chega-se à conclusão que os preceitos da OIT são de grande relevância, embora pouco utilizados como fundamentação jurídica por parte dos operadores do direito. Porém, o entendimento atual de que os tratados internacionais de direitos humanos têm hierarquia supralegal, inclusive as convenções da OIT, exige que os profissionais que atuam na área trabalhista tenham conhecimento destes importantes instrumentos internacionais de uniformização das relações de trabalho, inclusive para fins de controle de convencionalidade das leis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <https://bit.ly/1bJY1GL>. Acesso em 5 jul. 2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <https://bit.ly/1KAUQ6Y>. Acesso em 5 jul. 2018.

_____. **Lei nº 5.889 de 1973**. Lei sobre o trabalho rural. Brasília, DF, 8 de junho de 1973. Disponível em: <https://bit.ly/2Aa7rA0>. Acesso em 9 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0021343-21.2016.5.04.0304**. Recorrente: Alef Luan de Mello. Recorrido: UNIDASUL Distribuidora Alimentícia S/A. Julgado pela 2ª Turma em 23 abr. 2018-a. Relator: Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 5 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020533-67.2015.5.04.0664**. Recorrente: Edegar de Quadros Machado. Recorrido: Accialama Indústria e Comércio de Aços LTDA - ME. Julgado pela 11ª Turma em 11 out. 2017. Relator: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 9 jul. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista TST-AIRR-11068-92.2015.5.03.0007**. Agravante: Fundação Mineira de Educação e Cultura - FUMEC. Agravada: Amanda dos Santos Reda de Souza. Julgado pela 3ª Turma em 16 maio 2018-b. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Disponível: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 5 jul. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Súmulas. **Súmula 265**. ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 9 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 138, de 1973**. Convenção sobre a idade mínima para admissão. Disponível em: <https://bit.ly/2zdrWrF>. Acesso em 5 jul. 2018

_____. **Convenção 171, de 1990**. Convenção sobre o trabalho noturno. Disponível em: <https://bit.ly/2kQheUY>. Acesso em 5 jul. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 55, p. 105-116, 1986. Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://bit.ly/2ltlp9F>. Acesso em 5. Jul. 2018.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. **As convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro**.

Jundiaí (SP): Paco Editorial, 2016.