

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - CAMPUS GOVERNADOR
VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

LUCAS TEIXEIRA AGUIAR

**A aplicação da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho: uma
comparação entre Brasil e Portugal**

GOVERNADOR VALADARES

2024

LUCAS TEIXEIRA AGUIAR

**A aplicação da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho: uma
comparação entre Brasil e Portugal**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Instituto de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade Federal
de Juiz de Fora - Campus Governador
Valadares, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.a Dra. Cynthia Lessa da
Costa

GOVERNADOR VALADARES

2024

LUCAS TEIXEIRA AGUIAR

A aplicação da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho: uma comparação entre Brasil e Portugal

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Governador Valadares, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Cynthia Lessa da Costa.

BANCA AVALIADORA

Prof.a Dra. Cynthia Lessa da Costa - Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus GV

Prof. Dr. Bráulio de Magalhães Santos
Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus GV

Prof. Dr. Italo Moreira Reis
Universidade Federal de Lavras

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo comparar a aplicação da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho no Brasil e em Portugal. Para tanto, parte-se da contextualização da criação da OIT e de suas convenções, a fim de abordar a defesa dos direitos trabalhistas como direitos humanos, neste caso, em específico, o direito às férias anuais remuneradas. A pesquisa é qualitativa e exploratória, na medida em que busca, a partir da revisão bibliográfica e levantamento de jurisprudência, colaborar com o debate realizado no direito comparado entre as legislações dos dois países. Por fim, foi possível verificar que os dois países seguem as diretivas mínimas da Convenção 132 da OIT, mas o Brasil apresenta uma legislação mais benéfica ao trabalhador tanto em relação à norma internacional, quanto à norma portuguesa.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Comparado. Férias. Brasil. OIT. Portugal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	OIT E A GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS COMO DIREITOS HUMANOS	7
	2.1 RELAÇÃO DO BRASIL COM A OIT	10
	2.2 RELAÇÃO DE PORTUGAL COM A OIT.....	12
3	A CONVENÇÃO 132 DA OIT	15
4	APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 DA OIT NO BRASIL E EM PORTUGAL .	18
	REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

Criada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conta com 187 Estados-membros, partindo do objetivo geral de promover justiça social, sendo a única agência das Nações Unidas com estrutura tripartite. Mais especificamente, a OIT é responsável pela criação e aplicação de normas internacionais do trabalho, sejam elas recomendações ou convenções, as quais, ao serem ratificadas pelos Estados-membros, passam a compor seus ordenamentos jurídicos.

Nesse sentido, o presente trabalho parte de uma contextualização desde a criação da Organização Mundial do Trabalho (OIT) até a reivindicação de suas convenções como mecanismo de efetivação de direitos humanos no mundo do trabalho. Para tanto, o primeiro capítulo aborda a história da formação da OIT até o início dos anos 2000, passando pelas principais posições adotadas, até os contextos mundiais que afetaram a formulação das convenções. Além disso, desenvolve-se a relação do Brasil e de Portugal com a OIT desde sua criação.

O segundo capítulo aborda especificamente a Convenção 132 da OIT, que trata das férias anuais remuneradas, abordando seu contexto de formulação, conteúdo e adesão por parte dos países membros. Por fim, o último capítulo aborda especificamente a recepção da Convenção 132 no Brasil e em Portugal, apontando sua aplicação ao longo do tempo e como o direito às férias anuais remuneradas está previsto em cada país.

2 OIT E A GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS COMO DIREITOS HUMANOS

Diante do contexto da Revolução Industrial e das amplas jornadas e condições precárias de trabalho, os Estados passaram pela necessidade crescente de promover regras de proteção ao trabalho. Esse movimento se intensificou na medida em que trabalhadores passaram a se organizar e reivindicar suas demandas, exigindo dos estados nacionais um posicionamento diante do trabalho nas indústrias (Barbosa, 2022).

Contudo, segundo Barbosa (2022), não havia, até então, uma preocupação em melhorar as condições de trabalho, seja pela preocupação com a concorrência externa, seja pelo receio do encarecimento dos custos de produção. Já Sengenberger (2013), aponta que, dentre outros motivos, o movimento operário também se preocupou com o possível enfraquecimento das negociações dos trabalhadores diante do comércio internacional, uma vez que os empregadores poderiam passar a contratar trabalhadores estrangeiros sem qualquer regulamentação trabalhista.

Foi então, em 1919, que os esforços internacionais levaram à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual passou a ser responsável por criar as regras de proteção do trabalho, defendendo a criação de uma legislação trabalhista de âmbito internacional, que visasse padrões mínimos de trabalho, já que a desregulamentação entre as fronteiras arriscava as condições de trabalho (BARBOSA, 2022).

Com isso, a criação da OIT representou um esforço internacional de instituir padrões mínimos de direitos trabalhistas, rompendo com a noção até então existente de que os tratados internacionais serviam apenas relações entre Estados, já que suas normas passaram a estabelecer direitos e obrigações nas relações entre indivíduos regidos pela relação de trabalho. Portanto, a OIT representou um pontapé inicial na internacionalização dos direitos humanos ao criar padrões mínimos de condições de trabalho a serem seguidas globalmente (PIMENTA, 2018).

Nesse sentido, a organização foi criada sob três motivações:

A motivação humanitária inicial, uma vez que a condição dos trabalhadores, cada vez mais numerosos vivendo e trabalhando em condições de extrema precariedade e insalubridade se tornava cada menos aceitável. A segunda motivação foi política, pois o crescente número de trabalhadores sem expectativas de melhoria das condições de trabalho implicaria em

movimentos sociais, ou até mesmo à revolução. A terceira motivação, de caráter econômico, se deu devido aos inevitáveis efeitos no custo de produção. Sem uma legislação internacional, qualquer país ou indústria que adotasse individualmente algum tipo de reforma social estaria em desvantagem com relação aos seus concorrentes. (BARBOSA, 2022, p.37-38).

Esta última motivação ficou escancarada na disputa imperialista que levou à Primeira Guerra Mundial. Pautada principalmente em justiça social e em meio às consequências da guerra, a OIT foi fundada em meio às forças políticas que se viram forçadas a aceitar as mudanças políticas e econômicas, restando como fim a criação de instituições internacionais capazes de reunir esforços em favor da paz mundial. Além disso, fatores como avanço dos sindicatos e movimentos políticos revolucionários na Europa e a consolidação da Revolução Russa (1917) que, com o estabelecimento temporário das repúblicas soviéticas, passou a representar uma ameaça aos estados capitalistas desacreditados pela guerra (Barbosa, 2022).

Neste contexto, de 1919 a 1939 a OIT se encarregou de desenvolver recomendações e convenções que regulassem as normas internacionais do trabalho, destacando-se a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e oito semanais, proteção da maternidade, luta contra o desemprego, definição de idade mínima para o trabalho na indústria e a vedação do trabalho noturno para mulheres e menores de dezoito anos (ILO, s.d).

Com a Grande Depressão, as normas internacionais passaram a garantir um mínimo de garantia aos trabalhadores, situação agravada com o início da Segunda Guerra Mundial, que interrompeu temporariamente o processo de desenvolvimento das recomendações e convenções.

Neste período, com a Europa central em guerra, a sede da OIT foi transferida para Montreal, no Canadá, local em que a Constituição da OIT recebeu como anexo a Declaração de Filadélfia. O documento reafirmava a justiça social como base da paz permanente e estabelecia valores centrais e princípios básicos da OIT,

que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (ILO, s.d).

Após a Segunda Guerra Mundial, as convenções da OIT tiveram como foco maior os direitos humanos, destacando-se as reivindicações de liberdade de

associação e eliminação de trabalhos forçados. Neste período, após a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1946, a OIT torna-se sua primeira agência especializada (ILO, s.d).

Durante grande parte do século XX, a OIT definiu importantes marcos nas legislações trabalhistas e colaborou com a criação de políticas sociais e econômicas. Neste período, a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho se tornou um marco relevante na reafirmação da obrigação dos países membros respeitarem e promoverem os princípios e direitos fundamentais estabelecidos nas Convenções (Barbosa, 2022). Assim, passam a ser considerados como fundamentais em oito convenções:

o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ILO, s.d).

Meses antes do início da crise financeira internacional iniciada em 2008, a OIT passou a adotar a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, documento adotado por diversos governos, empregadores e trabalhadores. A adoção da declaração foi crucial em um momento em que a globalização avançava de forma desigual entre os países, aumentando a desigualdade de renda e oportunidades de trabalho.

Pimenta (2018) aponta que um dos fatores marcantes para a promoção de políticas e programas é o diálogo social promovido por meio da estrutura tripartite da organização. A OIT é o único organismo internacional que conta com essa estrutura que leva em consideração a composição de seus órgãos formada por representantes de organizações de trabalhadores, governos e organizações de empregadores.

Essa participação dos principais atores interessados ligados às relações de trabalho faz com que se tenha um compartilhamento de visões antes da tomada de decisão para criação ou edição de políticas da organização. Por fim, em diversos documentos oficiais, incluindo a própria Constituição da OIT, há o reforço da importância da atuação colegiada formada por esses setores para o atendimento das necessidades dos trabalhadores (PIMENTA, 2018).

2.1 RELAÇÃO DO BRASIL COM A OIT

Com as especificidades do contexto brasileiro marcado pela escravidão, o país foi marcado por uma forte presença do trabalho no campo, principalmente no setor agrícola cafeeiro. Este cenário somente passou por mudanças a partir do início do processo de industrialização vivenciado nas regiões de São Paulo e Rio de Janeiro, que propiciou a formação de um operariado mais organizado para reivindicação de direitos. Foi a partir da Primeira República (1889-1930) que o Direito do Trabalho passou a se consolidar no Brasil (BARBOSA, 2022).

Barbosa (2022) afirma que a criação de novas legislações em matéria trabalhista, incluindo a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) recebeu forte influência da OIT, sobretudo os direitos individuais, tendo em vista que os direitos coletivos são alvo de críticas no sentido de terem sido influenciados pelo sindicalismo corporativista italiano. Segundo o autor, a influência da OIT aconteceu em meio aos anos 30, com a ratificação de algumas convenções e também com o uso de algumas não ratificadas como fonte para a elaboração da CLT.

Até o ano de 1943, doze convenções foram ratificadas. No ano de 1934, foram ratificadas quatro convenções: Convenção 3, relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade); Convenção 4, relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres; Convenção 5, relativa à Idade Mínima de Admissão nos Trabalhos Industriais; Convenção 6 relativa ao Trabalho Noturno dos Menores na Indústria. Todas estas convenções foram adotadas pela OIT em 1919, mas somente foram ratificadas pelo Brasil em 26 de junho de 1934. Ou seja, um período de 15 anos de dilação entre a adoção pela OIT e a ratificação no Brasil. Outras 4 convenções foram ratificadas no Brasil em 1936: Convenção 7, sobre Idade Mínima para Admissão de Menores no Trabalho Marítimo; Convenção 16, sobre exame médico de Menores no Trabalho Marítimo; Convenção 41, relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres; Convenção 42, sobre Indenização por Enfermidade Profissional. As convenções 7 e 16 tiveram, respectivamente, 16 e 15 anos de dilação e as convenções 41 e 42 tiveram um período de dilação significativamente menor, somente 2 anos. Por fim, as quatro convenções ratificadas em 1938, ou seja, a Convenção 45, relativa à Indenização por Enfermidade Profissional; **a Convenção 52, sobre Férias Remuneradas**; a Convenção 53, relativa aos Certificados de Capacidade dos Oficiais da Marinha Mercante; e a Convenção 58, sobre a Idade Mínima no Trabalho Marítimo. (BARBOSA, 2022)

Cabe ressaltar que, conforme grifo acima, desde 1938 o tema das férias remuneradas faz parte do cenário trabalhista no Brasil, à época, ainda sob o estabelecimento de outra convenção, a qual será abordada posteriormente. Quanto às outras convenções ratificadas, o contexto brasileiro marcado pela Era Vargas é

significativo para explicar a recepção de tais normas, sobretudo se se considera as tentativas de neutralizar as mobilizações de trabalhadores neste período.

Nos anos subsequentes, com o fim da Segunda Guerra Mundial, a OIT passou a ter representação no Brasil e, desde 1950 passou a desenvolver atividades e programas voltados à promoção da permanência das normas internacionais do trabalho, emprego, melhoria das condições e proteção social. De modo recíproco, o Brasil atua, por meio do esforço nacional, em apoio ao combate de diversas injustiças no mundo do trabalho, como trabalho forçado, tráfico de pessoas e trabalho infantil (ILO, s.d).

A partir de 1987 o Brasil passou a fazer parte da Cooperação Sul-Sul, acordo que inclui a América Latina e a África, buscando o intercâmbio de conhecimento entre os países que fazem parte do acordo, por meio de ações coletivas regionais e inter-regionais, unindo diferentes frentes de atuação nessas regiões, baseando-se nos princípios da solidariedade, horizontalidade e não-condicionalidade (ILO, s.d).

Além disso, a partir de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que passou a articular prioridades como a geração de empregos, igualdade de oportunidades e tratamento e a erradicação das formas de trabalho análogo à escravidão e infantil, por meio do fortalecimento do diálogo social entre os atores envolvidos na estrutura tripartite da organização. Nos anos seguintes, o país passou a buscar a criação de programas visando o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente, operando a partir de sistemas inclusive municipais, voltados ao fortalecimento do diálogo entre os entes e a promoção de políticas públicas que atendam às especificidades locais (ILO, s.d).

Contudo, as regras do mundo do trabalho passaram por significativas mudanças no Brasil, sobretudo a partir da promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou os dispositivos da CLT para flexibilizar as normas trabalhistas em matéria de jornada de trabalho, férias, acordos e convenções coletivas, dentre outras. Tais mudanças trouxeram tanto uma diminuição da proteção do trabalhador, quanto a precarização do trabalho, gerando um aumento do trabalho informal e a falta de qualificação dos empregados (IMPACTO..., 2022).

Tais mudanças serão abordadas no último capítulo, em que se abordará especificamente os efeitos das mudanças legislativas em matéria de férias anuais remuneradas no Brasil. Antes disso, será realizada uma digressão histórica da relação

entre OIT e Portugal, para que seja possível a comparação da aplicação da convenção 132 nos dois países.

2.2 RELAÇÃO DE PORTUGAL COM A OIT

Por ser um dos signatários do Tratado de Versalhes, Portugal é desde o início um país membro da Organização Internacional do Trabalho, tendo ratificado a primeira convenção da OIT sobre o trabalho industrial e sua duração logo em 1928. Desde então, as relações entre o país e a OIT se mantiveram mesmo durante acontecimentos marcantes na história social e política do país (Quadros, 2009).

Segundo Rodrigues (2016), a relação histórica de Portugal com a OIT pode ser vista a partir de quatro momentos relevantes: os tempos de aproximação, de fechamento, de reaproximação e, por fim, de colaboração. O primeiro período, compreendido entre 1919 e 1933, marca a fundação da OIT e a aproximação de Portugal, com esforços significativos para ratificação de sete das dezenove convenções.

Em 1928 foram ratificadas as convenções n.º 1 (1919) e n.º 14 (1921), respetivamente sobre duração do trabalho na indústria e descanso semanal na indústria. Em 1929, as convenções n.ºs 17, 18 e 19, todas de 1925, sobre, respetivamente, reparação de acidentes de trabalho, reparação de doenças profissionais e igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho. Em 1932, foram ratificadas as convenções n.º 4 (1919) e n.º 6 (1919) proibindo, respetivamente o trabalho noturno de mulheres e de menores na indústria (RODRIGUES, 2016, p.60).

Outras convenções não foram ratificadas, como a convenção sobre a abolição do trabalho forçado - o que demonstra a recusa de modificação do cenário de exploração na África - além da convenção sobre idade mínima para o trabalho e a convenção sobre proteção da maternidade, a de fixação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais, as convenções voltadas à reparação de doença e sobre emprego e pobreza (RODRIGUES, 2016). A autora aponta que a maioria dessas convenções não foram ratificadas no período, tendo em vista o contexto histórico, político e social vivenciado no país, marcado pela crise da República e o início da ditadura militar que levou à instituição do Estado Novo, eventos que contribuíram tanto para a recusa politico-ideológica, quanto pelas próprias condições socioeconômicas para adaptação das novas regras (RODRIGUES, 2016).

O próximo período, compreendido entre 1933 e 1956, marcou um fechamento de Portugal em relação aos princípios da OIT. Apesar de enviar de forma regular os relatórios sobre as convenções ratificadas, o país ratificou apenas uma convenção neste período, sobre a limitação do emprego de mulheres no trabalho subterrâneo. Rodrigues (2016) aponta que houve também uma postura indiferente em relação ao isolamento e falta de retornos positivos do regime português por parte da OIT, tendo em vista a preocupação com o aumento da tensão política e ideológica que levaria ao início da Segunda Guerra Mundial.

O fim deste afastamento somente ocorreu ao final da Guerra, marcando uma reaproximação entre 1956 e 1974, em que o país se viu isolado diante das mudanças mundiais do pós-guerra, pois ainda estava sob o regime ditatorial. Com isso, o Estado Novo se viu forçado a mudar sua política interna e externa, o que marcou a tentativa de modernização econômica do espaço metropolitano e de modificação da imagem do país para o resto do mundo, levando à ratificação de diversas convenções em matéria de direitos sociais.

Assim, no espaço de uma década e meia, ratificam-se sete convenções em matéria de Direitos humanos e direitos no trabalho, três na da Qualidade no trabalho, uma na da Proteção social e duas na do Emprego e pobreza. Significativo o maior número de convenções com valor político, num quadro em que se procurava legitimidade externa para a natureza autocrática do regime e para a sua continuidade com base na ideia de império e na existência de colónias/províncias ultramarinas. Aqui sucederam-se as ratificações. A convenção n.º 29 (1930), em 1956, antes mesmo que as condições legais do país o permitissem, uma vez que apenas em 1962, com a publicação do Código do Trabalho Rural, se eliminaram todas as formas de tutela administrativa e de coerção sobre os trabalhadores africanos. A convenção n.º 105 (1957), também sobre abolição do trabalho forçado, em 1959, ano em que também foi ratificada a convenção n.º 111 (1958), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Em 1960 as convenções n.º 104 (1955), sobre abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas) e n.º 107 (1957), sobre populações aborígenes e tribais. Em 1964, a convenção n.º 98 (1949), sobre direito de organização e de negociação coletiva. Em 1967, a convenção n.º 100 (1951), sobre igualdade de remuneração (RODRIGUES, 2016, p.65).

Nesse sentido, se antes de 1974, com o período ditatorial a imagem de Portugal estava associada à violação da liberdade sindical e ao trabalho forçado nas Províncias Ultramarinas, depois da Revolução de abril e a retomada da democracia, a relação com a OIT se fortaleceu a ponto de se tornar um país referência na legislação trabalhista e na política social. Nos anos seguintes, Portugal consolidou efetivamente uma relação com a OIT, sendo eleito Presidente da Conferência Internacional do

Trabalho em 1992. Segundo Quadros (2009) Portugal conseguiu que o Português fosse utilizado como língua de trabalho nas sessões do Plenário e nas Comissões com o apoio do Brasil.

Dessa forma, apresentado o panorama geral da criação da OIT e a relação do Brasil e de Portugal com a Organização e as principais convenções ratificadas por cada um deles, será apresentada a Convenção nº 132 da OIT e suas principais disposições.

3 A CONVENÇÃO 132 DA OIT

No que diz respeito ao direito às férias anuais remuneradas, a Organização Internacional do Trabalho previa, desde 1936, uma Convenção sobre o assunto, a de n.º 52. Tal convenção previa um rol específico de categorias de trabalhadores que teriam direito a férias anuais remuneradas, especificando tanto o tipo de empresa quanto o tipo de serviço prestado por elas.

A Convenção n.º 52 previa um período mínimo de seis dias de férias a cada ano de serviço contínuo para pessoas maiores de dezesseis anos que prestassem os serviços elencados e, no caso dos menores de dezesseis, um período de doze dias (ILO, 1936). Além disso, previa expressamente que a duração das férias aumentava de acordo com o tempo de serviço, a depender de cada legislação nacional e que a pessoa, em gozo de férias, receberia a remuneração habitual ou a remuneração determinada por convenção coletiva. Quanto à possibilidade de renúncia, a convenção estabelecia que qualquer acordo nesse sentido era nulo (ILO, 1936).

Contudo, no ano de 1970, em Genebra, a quinquagésima quarta sessão do Conselho de Administração da Repartição Internacional convocou a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, ocasião em que foi adotada a Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas, de número 132, que revisou tanto a Convenção n.º 52, quanto a Convenção de 1952 que dispunha sobre as férias remuneradas no setor da agricultura.

A convenção explicita logo em seu artigo 1º que suas disposições devem ser aplicadas por meio da legislação nacional dos Estados Membros, salvo nos casos em que seu conteúdo já seja colocado em prática por meio de outras convenções, decisões ou outros modos mais apropriados em cada país (ILO, 1970).

Da mesma forma, determina que a convenção deve ser aplicada a todas as pessoas empregadas, excetuando os marítimos e outras categorias que possam levantar problemas de execução ou legislativos relevantes. Ou seja, a autoridade ou organismo competente de cada país poderá retirar as obrigações da convenção em categorias limitadas, desde que observada a consulta aos trabalhadores interessados e às organizações empregadoras. Além disso, conforme o artigo 2º da Convenção, cabe ao Estado Membro listar as categorias que possam ter sido excluídas, informando as razões, bem como a legislação interna trata as categorias excluídas no que diz respeito às férias remuneradas (ILO, 1970).

Apontadas as possíveis exceções, a Convenção 132 passa a tratar especificamente do direito às férias anuais remuneradas, as quais precisam de duração mínima especificada por cada Membro em declaração anexa à ratificação da convenção. Apesar de não especificar os dias, os artigos 3º e 4º apontam que as férias não podem ser inferiores a três semanas úteis por ano de serviço e que, caso o trabalhador tenha tempo de serviço inferior ao necessário para o pleno direito, terá direito às férias proporcionais ao tempo de serviço prestado ao longo do respectivo ano (ILO, 1970).

A referida convenção aborda ainda o período mínimo necessário para a aquisição do direito, estipulando que este poderá ser exigido, desde que sua duração não exceda seis meses. Quanto à forma de contagem do tempo de serviço, determina que poderá ser calculada de acordo com as determinações de cada autoridade ou mecanismo competente de cada país e que dias de ausência do trabalho por circunstâncias alheias à vontade do empregado - como doença, maternidade, lesão - devem ser contabilizados como parte do período de serviço. No caso de feriados públicos e consuetudinários e de incapacidades advindas de doenças ou acidentes, a convenção aponta explicitamente em seu artigo 6º que tais dias não podem ser contados como parte das férias. (ILO, 1970).

Quanto à remuneração e divisão do período de férias, a Convenção 132 determina que toda pessoa, ao gozar das férias, deverá receber, pelo menos, a sua remuneração normal ou média, a ser paga antes das férias, salvo disposição ou acordo contrários. Além disso, de forma geral, esse período de férias poderá ser dividido mediante acordo entre trabalhador e empregador, desde que uma das partes consista em, pelo menos, duas semanas de trabalho ininterruptas (ILO, 1970).

Além disso, esse período ininterrupto de duas semanas deverá ser gozado no prazo máximo de um ano e o restante das férias em, no máximo, dezoito meses, a contado fim do ano em relação ao qual o direito surgiu, nos termos do artigo 9º, primeira parte. O referido dispositivo ainda prevê que:

2. Qualquer parte das férias anuais que exceda um mínimo estabelecido pode ser adiada, com o consentimento do empregado em questão, além do período especificado no parágrafo 1 deste Artigo e até um novo limite de tempo especificado.

3. O mínimo e o prazo referidos no parágrafo 2 deste artigo serão determinados pela autoridade competente após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, ou por meio de negociação coletiva, ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional, conforme apropriado às condições nacionais (ILO, 1970).

Por fim, outro aspecto importante da Convenção 132 é o estabelecimento da anulação, nulidade, ausência de efeito ou proibição dos acordos de renúncia ao direito às férias anuais mínimas remuneradas, ainda que mediante indenização ou outro motivo (ILO, 1970).

Nesse sentido, elencadas as principais disposições do direito às férias anuais remuneradas, parte-se para a compreensão da aplicação da Convenção 132 no Brasil e em Portugal, buscando verificar as principais alterações legislativas sobre o assunto e como ele tem sido tratado nos últimos anos.

4 APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 DA OIT NO BRASIL E EM PORTUGAL

Conforme abordado, a OIT tem como instrumentos de ação no mundo do trabalho as recomendações e as convenções internacionais do trabalho. Enquanto as primeiras possuem um caráter de apelo formal e não geram obrigações entre os Estados Membros, as segundas constituem regras gerais obrigatórias para incorporação no direito interno de cada Estado Membro.

No caso do Brasil, ao receber uma convenção, cabe ao Congresso Nacional aprovar ou não sua entrada definitiva no ordenamento jurídico. Tal previsão encontra-se expressa na Constituição Federal, desde a competência exclusiva do Congresso Nacional em resolver sobre os tratados, acordos ou atos internacionais que gerem encargos e compromissos, conforme artigo 49, inciso I; até a necessidade de referendar os tratados, convenções ou atos internacionais celebrados pelo Presidente da República, nos termos do artigo 84, inciso VIII (BRASIL, 1988).

A Convenção n.132 da OIT foi assinada e ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.47, de 1981 e do Decreto 3.197 de 1999, e revogou as normas internas da Consolidação das Leis do Trabalho que com ela colidem (HUSEK, 2020). Antes disso, a Constituição Federal de 1988 já previa, em seu capítulo de direitos sociais, a garantia do direito às férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal (art. 7º, XVII) (BRASIL, 1988).

Até se tornar um direito fundamental dentro da ordem democrática, o direito às férias passou por diversas modificações ao longo da história do Brasil. Motta (2019) faz um percurso histórico apontando desde as primeiras notícias da existência desse direito nos anos de 1891 na Bahia e 1917 em São Paulo, por parte de empresários, até sua entrada definitiva em uma legislação, pelo Decreto n.º 4.982/1925.

Segundo o autor, esta lei trazia a ampliação do direito a categorias que até então não o possuíam, como os operários diaristas, ferroviários e todos os empregados comerciais, bancários ou industriais. Contudo, as críticas do setor patronal logo levaram à suspensão da execução pelo Decreto n.º19.808/1931, durante o governo Vargas. A regulação ampla somente voltou a acontecer em 1933 por meio do Decreto n.º.23.103 aos empregados de comércio, bancos e instituições de assistência privada e, posteriormente, para empregados e qualquer natureza com a edição do Decreto n.º23.768/1934, desde que sindicalizados (MOTTA, 2019).

Anos mais tarde, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), houve a sistematização das leis esparsas e a extensão do direito às férias à quase todas as categorias, exceto os trabalhadores avulsos e domésticos que só passaram a ter tal direito em 1972.

A CLT original garantia 15 (quinze) dias úteis de férias aos empregados, após período aquisitivo de 12 (doze) meses à disposição do empregador; 11 (onze) dias úteis, aos que tivessem ficado à disposição do empregador por mais de 200 (duzentos) dias; 7 (sete) dias úteis aos que tivessem ficado à disposição do empregador menos de 200 (duzentos) e mais de 150 (cento e cinquenta) dias (MOTTA, 2019, p.108/109).

Depois disso, a legislação passou por outra alteração com a Lei n.º816/1949, mas, foi em 15 de abril de 1977 que o Decreto Lei n.º 1.535 reformulou o capítulo referente às férias durante o governo militar de Ernesto Geisel. Conforme exposto por Motta (2019), esse Decreto foi alterado principalmente pela inspiração na Convenção n.º.132 da OIT, ainda que oficialmente o Brasil só tenha se tornado signatário do documento em 1997. Nesse sentido, houve um esforço de aproximar as normas daquelas pensadas internacionalmente, mesmo passando por diversas controvérsias quanto à norma mais benéfica, como será abordado posteriormente. Por fim, em 2017 a Lei n.º13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, alterou significativamente as disposições sobre férias na CLT, em uma onda de flexibilização e precarização do trabalho (HASS, 2019). Atualmente, o direito às férias anuais remuneradas está disposto nos artigos 129 a 145 da CLT, em um capítulo próprio.

A legislação prevê que a aquisição das férias ocorrerá após doze meses do contrato de trabalho, sendo este tempo chamado de período aquisitivo e, o gozo das férias, por sua vez, nos doze meses subsequentes, nos termos do artigo 134/CLT (BRASIL, 1943). Quanto à duração, de forma geral, as férias poderão ser gozadas por 30 dias, ressalvando as hipóteses em que o trabalhador exceder as faltas injustificadas.

Uma das grandes mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista foi o §1º do artigo 134, que passou a prever a possibilidade de fracionamento do período de férias em até três períodos, desde que haja concordância do empregado e que um dos períodos não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais a cinco dias cada. Antes disso, o referido parágrafo previa que somente em casos excepcionais as férias

poderiam ser fracionadas em dois períodos, desde que um deles não fosse inferior a dez dias.

Para Hass (2019), essa alteração é extremamente prejudicial ao trabalhador, tendo em vista que o trabalho ininterrupto afeta a saúde do trabalhador, o seu descanso e seu tempo de lazer familiar. Além disso, afirma:

A concordância do trabalhador (artigo 134, §1º, da Lei nº 13.467/2017) para que haja o fracionamento das férias, preconiza as relações do trabalho entre empregado/empregador, pois se o trabalhador não der seu aval, poderá perder o emprego. Sendo assim, não daria para chamar de acordo entre trabalhador/empregador, mas sim uma imposição do polo mais forte nas relações trabalhistas (HASS, 2019, s.p)

Quanto à concessão após o período do artigo 134, a CLT prevê o pagamento da remuneração em dobro (art. 137/CLT). O valor das férias deverá ser o mesmo devido na data da concessão do direito, salvo as demais exceções do artigo 142 (BRASIL, 1943).

Apesar de todas as modificações ao longo do tempo, Husek (2020) defende que a legislação trabalhista brasileira não contraria a Convenção n.132, pelo contrário, possui dispositivos até mais benéficos ao trabalhador. Nesse caso, surgem duas teorias a respeito da aplicação da norma mais benéfica ao empregado, sendo elas a Teoria do Conglobamento e Teoria da Acumulação. Segundo o autor, para os defensores da primeira teoria (do conglobamento), a Convenção n.132 não deveria ser aplicada, tendo em vista que a legislação interna é mais favorável ao empregado; já a segunda teoria (da acumulação) defende que a convenção deve ser aplicada.

Mesmo defendendo a prevalência da teoria do conglobamento, Husek (2020) afirma que a questão é complexa, tendo em vista que a Convenção é um tratado internacional ratificado pelo Brasil, que se comprometeu a cumpri-lo em todo território. Dentre as divergências entre a legislação interna e a Convenção, destaca-se a questão do período aquisitivo das férias pois, enquanto pela Convenção há uma exigência de um período mínimo de seis meses de serviço para a aquisição do direito (arts. 3º 4º), pela CLT o período mínimo é de 15 dias. Com isso, a legislação brasileira se mostra mais favorável.

Outro ponto divergente é a obrigatoriedade de pagamento de férias proporcionais aos empregados dispensados por justa causa. Segundo a Convenção

n.132 basta a consideração do tempo de serviço. Para a CLT, o motivo da dispensa é considerado conforme entendimento sumulado pelo TST:

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51) (BRASIL, 2004).

Para Husek (2020) a saída para melhor aplicação das duas teorias é a visualização da matéria como um todo, ou seja, que o aplicador do Direito se utilize das duas teorias desde que de forma coerente, sem que em determinados casos assumam-se a teoria do conglobamento e, em outros, a teoria da acumulação.

Por fim, o autor defende:

O mais é questão de interpretação da lei brasileira, que nos aspectos mais importantes adapta-se, senão literalmente, sem dúvida, interpretativamente ao texto Convencional. Diríamos que a Convenção n.132 da OIT está plenamente vigente, por via transversa, porque tal Convenção dá o mínimo em matéria de direitos e com isso não contraria a legislação vigente no território nacional (HUSEK, 2020, p.192).

Já em relação a Portugal, existem algumas diferenças com relação ao Brasil. Primeiramente, o contexto histórico de regulamentação das férias em Portugal passa pelo período do regime fascista em 1937, período próximo da promulgação da CLT no Brasil. Porém, foi a partir de 1974 que a maioria da população portuguesa teve acesso ao direito (AS FÉRIAS...,2024). Apesar da aprovação da convenção sobre férias pela OIT em 1936, apenas uma pequena parcela dos trabalhadores usufruía de férias por até oito dias após cinco anos de trabalho. Além disso, grande parte trabalhava no campo e a regulamentação da jornada em oito horas diárias só foi possível por meio de lutas em pleno governo fascista (AS FÉRIAS..., 2024).

Essa realidade só se modificou com a Revolução dos Cravos, que fez com que a legislação previsse expressamente o direito a férias e a regulamentação do tempo para aquisição do direito.

Assim como no contexto brasileiro, o direito a férias em Portugal passou por flexibilizações, contudo, influenciado principalmente pelas políticas de desregulação do trabalho a partir da crise de 2008. Como resultado disso, houve alterações

relacionadas ao tempo de trabalho e períodos de descanso, mesmo com dados que apontavam que o país tinha um dos horários de trabalho mais longos da União Europeia (BIT, 2018).

Com isso, uma política de pagamento de prêmios salariais pelo trabalho suplementar fez com que os trabalhadores passassem a trabalhar mais, recebendo menos.

Num discurso à nação, o primeiro-ministro anuncia, entre outras medidas, um corte de 4,8 mil milhões de euros nas despesas públicas durante os três anos seguintes, incluindo o aumento da idade legal da reforma de 65 para 66 anos, a redução de 30 mil funcionários públicos, o aumento do horário de trabalho semanal de 35 para 40 horas no setor público, a redução do período de férias anual de 25 para 22 dias, na administração pública, e a criação de um novo imposto permanente sobre as pensões (BIT, 2018).

Com isso, no caso do Código do Trabalho atual, o período de férias se aproxima daquele determinado pela Convenção n.132/OIT. Segundo consta do Código do Trabalho (Lei n.º7/2009), o trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas com vencimento em 01 de janeiro, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço (art. 297, 1 e 2).

O mesmo dispositivo prevê a irrenunciabilidade do direito a férias, ainda que haja acordo ou compensação para o trabalhador. No artigo 238, que trata da duração das férias, o Código do Trabalho português dispõe:

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4 - (Revogado).
- 5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5. (PORTUGAL, 2009).

É possível notar uma exceção quanto à irrenunciabilidade do direito quando se atenta ao item 5, que prevê a possibilidade de renúncia quando a soma dos dias for superior a 20 dias. Outro ponto é que o número de dias é inferior ao previsto na

legislação brasileira, que conta com trinta dias de gozo de férias, quando completado o período aquisitivo. Apesar disso, o dispositivo do Código do Trabalho português ainda está dentro do previsto na Convenção n.132/OIT, que prevê um mínimo de três semanas de trabalho.

Outro ponto que difere da aplicação do direito brasileiro é que, no caso do código português, existe uma diferenciação do regime de férias no primeiro ano de admissão no trabalho. Segundo o artigo 239, no ano em que o trabalhador for admitido, o direito às férias se dá com dois dias a cada mês de duração do contrato, com limite de até 20 dias. Além disso, para gozar das férias, o trabalhador precisa esperar seis meses completos de contrato (PORTUGAL, 2009).

Se o ano civil terminar antes que esses seis meses se completem, o trabalhador terá que iniciar as férias até 30 de junho do ano subsequente. Contudo, o item 3 do artigo prevê que não se pode gozar de mais de 30 dias úteis de férias nesses casos em que o contrato atravessa entre dois anos civis. Outra previsão é que se o contrato tiver duração inferior a seis meses, as férias devem ser gozadas antes da cessação do contrato (PORTUGAL, 2009).

Sobre a marcação das férias, a legislação prevê que deverão ser marcadas até 15 de abril por um acordo entre empregador e trabalhador. Porém, existe a previsão de que os períodos mais pretendidos pelas partes devem ser rateados, beneficiando de forma alternada os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores. Além disso, prevê que o período pode ser interpolado se houver acordo entre as partes, desde que por no mínimo dez dias consecutivos, nos termos do artigo 241 (PORTUGAL, 2009).

Este dispositivo apresenta exatamente os termos do artigo 8º da Convenção n.132, o qual prevê que no fracionamento das férias um dos períodos deve ser de pelo menos duas semanas de trabalho ininterruptas (ILO, 1970).

Outro dispositivo que chama atenção na legislação é o artigo 243 do Código do Trabalho, que dispõe sobre a alteração do período de férias por motivo relativo à empresa. Segundo o dispositivo, o empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper o curso das férias em andamento pelo que colocam como “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”. Nestes casos, prevê a indenização do trabalhador pelos prejuízos sofridos.

Nota-se que esse artigo é contraditório inclusive ao primeiro artigo que trata das férias, que descreve que esse direito deve ser exercido de forma a proporcionar

uma recuperação física e psíquica e de integração familiar, social e cultural. Ao poder ter o controle sobre a interrupção do período de férias, a empresa acaba retirando do trabalhador a possibilidade de usufruir das férias de acordo com as funções que a própria lei estabelece para o direito.

Em última análise, nota-se que mesmo que a crise de 2008 tenha influenciado no direito a férias em Portugal, o país tem um histórico de longas jornadas e de desregulamentação do trabalho, ficando mais restrito a aplicar as normas conforme o mínimo estabelecido pela OIT.

4 CONCLUSÃO

A partir do exposto é possível concluir que a criação da Organização Internacional do Trabalho representou um importante passo pela efetivação de direitos humanos. Dado o contexto de guerras mundiais e do estado de desregulamentação do trabalho, o órgão passa a atuar em larga escala estabelecendo padrões mínimos de dignidade para o trabalho. Dentre as Recomendações e Convenções da OIT, a n.132 se mostra como um importante mecanismo de garantia do descanso do trabalhador, tanto no contexto de sua criação, com as longas jornadas de trabalho existentes, como no contexto atual de maior flexibilização, em que a Convenção se coloca como um entrave à retirada total do direito.

Em relação aos países estudados, Brasil e Portugal, foi possível perceber que desde o início da OIT estiveram como membros, apesar de contextos diferentes. Portugal colonizou o Brasil e viveu um processo de industrialização anterior. Contudo, as primeiras legislações a garantir o direito às férias surgem em contextos em que o Brasil vivenciava o Estado Novo e Portugal vivenciava a ditadura fascista, demonstrando tanto a luta dos trabalhadores em meio à opressão, como também a necessidade de conter essas reivindicações por parte do Estado.

Por fim, com relação a aplicação da Convenção n.132, foi possível perceber que o Brasil apresenta uma legislação mais benéfica ao trabalhador quanto às férias, apesar das flexibilizações recentes que possibilitaram o fracionamento do período em três partes que, contadas em dias corridos, se ajusta ao mínimo exigido na Convenção (dez dias). Mas, ao voltar para o Código do Trabalho Português, nota-se que o direito às férias está muito mais próximo do mínimo exigido pela Convenção do que no caso do Brasil.

REFERÊNCIAS

AS FÉRIAS com subsídio são uma conquista de Abril. **A Voz do Operário**. 10/08/2024. Disponível em: <https://vozoperario.pt/jornal/2024/08/10/as-ferias-com-subsidio-sao-uma-conquista-de-abril/>. Acesso em 24 set. 2024.

BIT. Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação
Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: BIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_647524.pdf. Acesso em 24 set. 2024.

BARBOSA, Denilson Gomes. **A INFLUÊNCIA DA OIT NO BRASIL (1919-1943)**. Tese (Doutorado em História, Universidade Federal de Juiz de Fora). 2022. 190p. Disponível em: Acesso em 15 jun. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Lei 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 10 ago. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 171 do TST
FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html. Acesso em 20 set. 2024.

HASS, Jolair de Avila. A EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. **Salão do Conhecimento UNIJUÍ - XXIV Jornada de Pesquisa**. 2019.

Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/12594-Texto%20do%20artigo-45289-1-10-20191017.pdf>. Acesso em 19 set. 2024.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 5ed. São Paulo: LTr, 2020.

ILO. **International Labour Organization**. Cooperação Sul-Sul e Triangular. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/temas/cooperacao-sul-sul-e-triangular#:~:text=Programa%20de%20Coopera%C3%A7%C3%A3o%20Sul%2DSul%20Brasil%2DOIT%20para%202023%2D2027&text=Erradica%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20infantil%20e%20do%20trabalho%20for%C3%A7ado.,igualdade%20no%20mundo%20do%20trabalho> Acesso em 15 ago. 2024

ILO. **International Labour Organization**. História. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/historia-da-oit>. Acesso em 15 jun. 2024.

ILO. **C052 - Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936 (n.º52)**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO. Acesso em 15 jul. 2024.

ILO. **C132 - Convenção sobre Férias Remuneradas (Revisada) 1970 (n.º132)**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C132. Acesso em 10 jul. 2024.

ILO. **International Labour Organization**. OIT no Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>. Acesso em 10 ago. 2024.

IMPACTO no mercado de trabalho cinco anos depois da reforma trabalhista. **Jornal da USP**. 02/08/2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no->

[mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/](#). Acesso em 10 ago. 2024.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Capítulo 23 - ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA OIT**. Direito internacional do trabalho : aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador / Cláudio Jannotti da Rocha, coordenador. – São Paulo : LTr, 2018.

QUADROS, Elias. A OIT, Portugal e a Lusofonia. **ResPublica: Revista Lusófona de Ciência Política, Segurança e Relações Internacionais**. 2009. Disponível em: <https://recil.ulusofona.pt/items/4a726a2e-511f-4b76-930d-1987fbd7db59>. Acesso em 10 jul. 2024.

RODRIGUES, Cristina. A Organização Internacional do Trabalho e Portugal: lá fora cá dentro *In OIT e PORTUGAL 100 anos de História*. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra: BIT, 2019.

LISBÔA, Luciana Veck. "A Convenção nº 132 da OIT e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro." **Jus Navigandi**, Teresina, a 7. 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4460/a-convencao-n-132-da-oit-e-seus-efeitos-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em 15 jul. 2024.

MOTTA, Gustavo Dias. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE FÉRIAS NO BRASIL. **Revista da ABET**. v.18, jan/jun.2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/ojs2-38468-116786-1-pb.pdf>. Acesso em 20 set. 2024.

PORTUGAL. **Código do Trabalho - CT. Lei n.º7/2009**. Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46747775>. Acesso em 24 set. 2024.