

# FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

---

Roteiro 3º conteúdo de Direito do Trabalho 2018.2\*

## 1. ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

### O que é ordenamento jurídico?

O ordenamento jurídico compõe-se de fontes normativas, que são os meios de revelação das normas jurídicas impetrantes.

## 2. FONTES DO DIREITO

É tema central da Ciência do Direito, na medida em que se estuda os meios pelos quais esse fenômeno se exterioriza, bem como discute as induções que levaram à formação das normas jurídicas e os mecanismos concretos de exteriorização dessas normas.

## 3. CLASSIFICAÇÃO DAS FONTES

Vários são os critérios utilizados pela doutrina para classificar as fontes do Direito. No entanto, a classificação mais aceita é a que as divide em **fontes materiais** e **fontes formais**.

### 3.1. Fontes Materiais (ou reais):

**Carla Tereza Martins Romar:** São todos os elementos que inspiram a formação das normas jurídicas.

**Délio Maranhão:** São os fatores sociais que contribuem para a formação da norma Jurídica.

**Sérgio Pinto Martins:** são os fatores reais que irão influenciar na criação da norma jurídica, valores que o Direito procura realizar.

Correspondem aos fatos sociais e históricos que precisam ser disciplinados e, por isso, fazem surgir o direito.

DIREITO = Encontra a sua fonte substancial nos fatos sociais, políticos, econômicos, culturais, éticos e morais de determinado povo em dado momento histórico.

### 3.2. Fontes Formais:

**Carla Tereza Martins Romar:** São os diferentes meios pelos quais se estabelecem as normas jurídicas, ou seja, os meios de manifestação das normas jurídicas, por meio dos quais se reconhece a sua positividade.

São os mecanismos exteriores estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se na ordem jurídica. Portanto, a fonte formal é um ato jurídico criador de normas jurídicas gerais, impessoais, abstratas, dotadas de sanção.

Correspondem as normas que são efetivamente acatadas como lei pelos membros de uma sociedade e cuja necessidade de observância é não só reconhecida, mas também imposta, coativamente, pelos órgãos estatais com poder para tanto.

# FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

---

Roteiro 3º conteúdo de Direito do Trabalho 2018.2\*

**Delio Maranhão:** São os meios pelos quais se estabelecem a norma jurídica

**Sérgio Pinto Martins:** são as formas de exteriorização do Direito. Ex.: leis, costumes, etc.

São regras que geram direitos e obrigações nas relações sobre as quais incidem.

## 3.3. As Fontes Formais do Direito do Trabalho

As fontes formais do Direito do Trabalho são as próprias normas jurídicas trabalhistas, que podem ser divididas **em fontes de direito interno e em fontes de direito internacional**.

As fontes de direito interno, por sua vez, classificam-se em fontes heterônomas ou fontes autônomas, conforme a origem do comando normativo.

Segue um esquema para visualizarmos a relação entre os conceitos estudados:

### 3.3.1. Fontes Formais Heterônomas

São aquelas elaboradas por terceiros alheios à relação jurídica regulada, são:

- **As normas jurídicas de origem estatal**, entre as quais se destacam a Constituição Federal, as leis e os atos normativos;
- **As sentenças normativas da Justiça do Trabalho**, que constituem uma peculiaridade deste ramo do Direito;
- **A jurisprudência**, formada pelas decisões reiteradas do TST, consubstanciada por meio das Súmulas, das Orientações Jurisprudenciais, dos Precedentes Normativos;
- **A sentença arbitral**, como norma jurídica decorrente da solução conflitos coletivos de trabalho.

#### 3.3.1.1. Constituição Federal

Nos sistemas jurídicos em que a Constituição Federal é escrita e rígida, como é o caso do Brasil, esta é **a principal fonte do Direito** e, conseqüentemente, do Direito do Trabalho.

Atualmente, a CF/88 inscreve um grande número de disposições trabalhistas em seu texto, abrangendo normas de direito individual, de direito tutelar, de direito coletivo e , de direito processual do trabalho, constituindo-se na mais importante fonte do Direito do Trabalho uma vez que nela se encontram os contornos básicos e essenciais dos direitos e garantias dos trabalhadores, com os quais todas as demais normas trabalhistas devem estar em consonância.

#### 3.3.1.2. Leis

“Lei é o preceito comum e obrigatório, emanado dos poderes competentes e provido de sanção”. (Octávio Bueno Magano)

Enquadram-se no conceito genérico de lei como fonte do Direito do Trabalho tanto as leis complementares, as leis ordinárias e as medidas provisórias.

**No Brasil qual é a lei trabalhista que incorpora a matriz essencial do direito trabalhista?**

## FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

---

Roteiro 3º conteúdo de Direito do Trabalho 2018.2\*

Ao lado da CLT, há leis esparsas de Direito Individual do Trabalho de extrema importância, por exemplo: Lei nº 8.036/90 – FGTS; Lei nº 8.630/93 – Trabalho do Portuário e Lei nº 605/49 – Descanso Semanal e em Feriados e inúmeros outros diplomas normativos.

No que concerne a MP, o STF tem preservado orientação jurisprudencial de que as matérias trabalhistas enquadram-se nos requisitos de relevância e urgência.

### 3.3.1.3. Atos Administrativos

Trata-se do **poder regulamentar**, no exercício do qual a **Administração Pública** estabelece normas jurídicas que, em sentido material, revestem-se de características de lei. Assim, os regulamentos relativos à legislação trabalhista são fontes do Direito do Trabalho.

Por exemplo, a Portaria MTE nº 3.214/78 que trata das questões inerentes a segurança e medicina do trabalho.

### 3.3.1.4. Sentença Normativa

A **sentença normativa** constitui fonte peculiar do Direito do Trabalho, pois constitui a **exteriorização do poder normativo da Justiça do Trabalho** previsto no **§2º do art. 114 da CF/88**.

A sentença normativa, como norma jurídica que é, estabelece uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger as relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria. Materialmente, é lei, embora tenha a forma de sentença.

**Calamandrei** produziu a hoje clássica referência à sentença normativa como *“corpo de sentença e alma de lei”*.

### 3.3.1.5. Jurisprudência

Conforme esclarece Maurício Godinho Delgado, a corrente que entende ser a jurisprudência fonte formal do Direito é mais moderna e reconhece o **inegável papel de criação do Direito que têm as interpretações dos tribunais acerca da ordem jurídica**.

Traduz a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional.

Trata-se da conduta normativa uniforme adotada pelos tribunais em face de semelhantes situações fáticas trazidas a seu exame.

No Direito do Trabalho a própria legislação cuidou de enfatizar a jurisprudência como fonte normativa do Direito do Trabalho – ao menos supletiva (art. 8º/CLT).

### 3.3.1.6. Sentença Arbitral

É a decisão tomada por um **árbitro** escolhido pelas partes para a **solução de um conflito de interesse** entre elas.

## FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

---

Roteiro 3º conteúdo de Direito do Trabalho 2018.2\*

A arbitragem pode ser facultativa ou obrigatória, vejamos duas situações previstas em lei:

- a) Art. 114, §1º/CF “frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros” - facultativa nos dissídios coletivos.
- b) Art. 23 da Lei 8.630/93 (Lei do Trabalho Portuário) prevê a utilização da arbitragem em caso de impasse na solução de litígios a aplicação de algumas das normas constante na lei – obrigatória nos dissídios coletivos.
- c) Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Sob o enfoque coletivo, a sentença arbitral é fonte do Direito do Trabalho à medida que, ao decidir o conflito, o árbitro estabelece, de forma geral, impessoal e abstrata, normas e condições que regularão as relações entre as partes envolvidas.

Observação: Há consenso doutrinário de que o laudo arbitral é fonte formal do direito do trabalho, mas há controvérsias sobre esta figura enquadrar-se como fonte heterônoma ou autônoma.

### 3.3.2. Fontes formais autônomas:

As **fontes formais autônomas** constituem um aspecto peculiar e relevante do **Direito do Trabalho**, à medida que se originam da atuação das organizações de trabalhadores e empregadores na busca de soluções para os conflitos coletivos de trabalho, ou seja, **decorrem da atuação direta dos próprios destinatários da norma, pela negociação coletiva de trabalho.**

#### As fontes autônomas podem ser livremente produzidas?

São consideradas **fontes formais autônomas** do Direito do Trabalho:

- Convenção Coletiva de Trabalho
- Acordo Coletivo de Trabalho
- Costume
- Regulamento Interno da Empresa

#### 3.3.2.1. Convenção Coletiva de Trabalho

A CLT define **convenção coletiva** como o “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (**art. 611, caput, CLT**).

A CF/88 conferiu inegável importância às Convenções Coletivas de Trabalho, prestigiando-as como fontes do Direito do Trabalho (**CF, art. 7º, XXVI**) capazes não só de estabelecer normas e condições de trabalho, mas também de flexibilizar direitos fundamentais dos trabalhadores (salário – CF, **art. 7º, VI** e duração de trabalho (**CF, art. 7º, XIII e XIV**).

## 3.3.2.2. Acordo Coletivo de Trabalho

A CLT também define **acordo coletivo de trabalho** (ACT) “é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho” (**art. 611,§1º/CLT**)

Portanto, embora de âmbito mais limitado que as convenções coletivas (referindo-se a empresa ou empresas, e não a toda a categoria), a CF reconhece os acordos coletivos de trabalho como sendo **típicas normas jurídicas** e, como tais, fixam condições gerais, abstratas e impessoais, destinadas à regulamentação das relações jurídicas (**CF, art. 7º, XXVI**).

## 3.3.2.3. Costumes

Considera-se **costume a prática reiterada e espontânea de certo modo de agir de conteúdo jurídico por determinado grupo social**.

Os costumes também constituem fonte do Direito do Trabalho à medida que, enquanto não se promulga uma lei relativamente a uma determinada prática, são utilizados como fonte informativa das relações entre empregado e empregadores.

Vários institutos do Direito do Trabalho que hoje são previstos em lei e que, originalmente, derivaram do costume. Entre eles: podemos citar o 13º salário ou gratificação natalina, o aviso prévio, as férias, o DSR, entre outros.

A legislação trabalhista faz referência aos costumes como fonte integradora do Direito do Trabalho, como, por exemplo: nos **art. 8º, 458 e 460/CLT** e no **art. 5º da Lei nº 5.889/73** (Lei do Trabalho Rural)

## 3.3.2.4. Regulamento Interno da Empresa

O **Regulamento Interno da Empresa** é um ato jurídico que, no âmbito interno da empresa, cria regras a serem adotadas nas relações jurídicas mantidas entre o empregador e seus empregados.

Alice Monteiro de Barros considera que, tanto na hipótese de elaboração unilateral, como na bilateral, o regulamento interno de empresa é fonte formal do Direito do Trabalho. No primeiro caso, trata-se de fonte formal heterônoma, enquanto na segunda hipótese o regulamento será fonte formal autônoma.

## 3.3.3. Tratados Internacionais e Convenções da OIT (Normas Internacionais)

**Para Maurício Godinho Delgado** “**Tratados** são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmado entre dois ou mais Estados ou entes internacionais. As **Convenções** são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos, programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros.”

**Tanto os tratados como as convenções são fontes formais**, mas dependem de **ratificação** para que passem a **integrar o ordenamento de cada país**. Com a ratificação, portanto, perde relevância a distinção entre fontes internas e de origem internacional, já que se tornam normas jurídicas in ternas.

# FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

---

Roteiro 3º conteúdo de Direito do Trabalho 2018.2\*

## 3.4. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO

De acordo com o disposto no **art. 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro** e no **art. 8º/CLT**, os **princípios gerais do direito** desempenham papel de integradores da norma jurídica, não se constituindo exatamente em fonte do direito.

Especificamente em relação ao Direito do Trabalho, os princípios gerais “são aqueles que lhe servem de fundamento, que justificam a sua própria existência como norma tutelar, reguladora de um verdadeiro equilíbrio social e econômico, mas sempre tendo em vista a paz social o bem estar e a organização do trabalho”.

## 3.5. HIERARQUIA DAS FONTES

### O que significa hierarquizar?

No Direito, hierarquia das normas jurídicas consiste em se apreender a precisa ordem e gradação entre as normas jurídicas.

Vamos exemplificar: Uma lei é hierarquicamente inferior à Constituição Federal, porque encontra nesta o seu fundamento de validade.

No Direito Comum essa hierarquia é rígida e inflexível: nada agride a Constituição e, abaixo dela, nada agride a lei.

Tem-se uma pirâmide: Constituição, Emendas à Constituição, Leis Complementares, Leis Ordinárias, Leis Delegadas, Medidas Provisórias, Decretos legislativos (regulamento normativo) e Resoluções.

### HIERARQUIA DAS FONTES NO DIREITO DO TRABALHO

No Direito do Trabalho, em virtude do *princípio da norma mais favorável*, não há rigidez e inflexibilidade aplicável no Direito Comum.

No que tange às CCT e ao ACT, após a reforma trabalhista, para determinados assuntos (previstos no art. 611-A da CLT) o “negociado prevalecerá sobre o legislado”. Nesse sentido, as regras previstas nessas fontes autônomas (ACT e CCT) poderão se sobrepor a regras de fontes heterônomas (estatais).

### Indaga-se: qual norma será eleita para o vértice da pirâmide normativa no Direito do Trabalho?

Acerca da hierarquia nas fontes do Direito do Trabalho, a partir da reforma trabalhista da Lei 13.467/17 (art.620), as condições do **ACT**, que são mais específicas do que aquelas da **CCT**, **sempre prevalecerão** sobre as condições da **Convenção** Coletiva de Trabalho. Desse modo, prevalecerão aquelas condições oriundas do instrumento celebrado com a(s) empresa(s).

#### BIBLIOGRAFIA:

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas.

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquemático. São Paulo: Saraiva.

---