A Constituição Federal é a mais importante fonte formal de produção estatal do direito do trabalho. Isso porque há um crescente processo de constitucionalização do direito do trabalho, que reflete a valorização do direito do trabalho.

Embora o processo legislativo busque refletir a vontade e a necessidade daqueles que serão atingidos pelas leis, elas são propostas por um órgão externo “a la carte” da sociedade em si, o poder legislativo, e seguem todo um processo estabelecido pela Constituição.

Medidas provisórias são elaboradas pelo Poder Executivo, mas possuem força de lei com efeito imediato. Como são normas anômalas e com processo legislativo próprio, deveriam ser utilizadas em casos excepcionais. No entanto, já foram muito usadas para regular questões trabalhistas em matérias variadas como o salário mínimo, a participação nos lucros ou resultados das empresas, a jornada de trabalho, o banco de horas e, inclusive, a reforma da reforma trabalhista.

Um tratado internacional de direito do trabalho tem a função de uniformizar os direitos sociais entre os países, garantindo um mínimo existencial para todos e impedindo a redução dessas garantias. Sobre isso, é pacífico que tratados de direitos humanos têm que passar por um regime de votação que o incorpore à ordem jurídica nacional; se os direitos previstos por ele forem mais benéficos do que a nossa Constituição, o tratado prevalece; senão, a Constituição.
Especificamente no direito do trabalho: prevalece a norma mais favorável à pessoa humana.

Os decretos são atos que contêm regulamentos, atos administrativos gerais e normativos, que fazem parte da competência legislativa residual concedida ao executivo. Eles só criam direitos quando a lei delegar tal função. Por exemplo, os artigos 193, 195 e 196 da CLT, que delegam às normas regulamentares o conceito de atividades insalubres e perigosas. E, se mesmo o decreto precisar ser mais claro ou de ajustes para sua aplicação, uma portaria pode garanti-lo.

As sentenças normativas são proferidas nos autos de um dissídio coletivo, cuja vigência máxima é de quatro anos. São atos normativos do poder judiciário, com forma de sentença, mas resolvem um problema de determinados sindicatos. Vale lembrar que nem tudo na sentença é fonte do direito, mas apenas as cláusulas normativas.

As súmulas são as jurisprudências predominantes e uniformizadas pelo TST que servem de orientação para os juristas mantenham todas as decisões dos julgamentos futuros em um único sentido. As Orientações Jurisprudenciais ainda não são súmulas porque ainda precisam de maiores aprofundamentos, mas também se originam de decisões anteriores e de precedentes recolhidos nas subseções do TST a respeito do tema, tanto em dissídios individuais quanto em dissídios coletivos. Os precedentes normativos, por fim, são registros de decisões tomadas nas sentenças normativas oriundas de dissídios coletivos.