Conceito

Fontes dizem respeito à origem, ao surgimento do direito. Elas podem ser categorizadas como fontes materiais e fontes formais.

Fontes Materiais

São os fatores políticos, econômicos, sociais e filosóficos que levam o legislador à elaboração das leis. Elas não são obrigatórias, mas compõem uma etapa importante na elaboração das normas trabalhistas. É nesse campo que se encontram as análises e debates influenciados pelas demandas sociais e necessidades econômicas.

São exemplos de fontes materiais os movimentos sindicais em prol de determinada mudança para a classe trabalhadora ou até mesmo os partidos políticos com presença no Congresso que se posicionam sobre alterações na CLT. Apesar de existir a fundamentação e argumentação nesse momento, ainda não existe a coercibilidade de uma norma legal, apenas a influência política.

Fontes Formais

As fontes formais são os meios pelos quais se estabelecem as normas jurídicas de Direito do Trabalho - como a Consolidação das Leis Trabalhistas. Elas são obrigatórias, cogentes e impessoais. São o fenômeno de exteriorização das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades mediante os quais o direito transparece e se manifesta.

Teoria Monista e Teoria Pluralista

A **Teoria Monista** afirma que o Estado é o único centro de positivação do qual emanam todas as normas jurídicas. Já a **Teoria Pluralista** afirma que existe uma pluralidade de centros de poder que podem produzir fontes formais.

No Brasil, prevalesce a Teoria Pluralista. O principal ente produtor das fontes formais é sempre o Estado, porém, no direito do trabalho, há as partes também serem produtoras das fontes formais, como ocorre nas convenções e acordos coletivos. A Reforma Trabalhista, por exemplo, trouxe maior força para esse segundo tipo de fonte, valorizando a negociação.

Fontes Formais Autônomas

São regras produzidas pelos sujeitos do Direito do Trabalho, como os sindicatos, as federações, as empresas e os próprios trabalhadores.

- **Convenção Coletiva (art. 611 da CLT)** - acordo entre sindicato profissional (trabalhadores) e o sindicato da categoria econômica (empregadores).
- **Acordo Coletivo (art. 611, §1º da CLT)** - acordo entre empresa e sindicato representativo da categoria profissional (trabalhadores).
- **Costume** - prática reiterada de um comportamento em uma determinada localidade. Ex.: pagamento de gorjetas e concessão de intervalos em períodos maiores aos empregados rurícolas.

Existem, ainda, duas espécies de fontes de natureza controvertida. São elas:

- **Regulamento da Empresa** - a controvérsia ocorre pois o regulamento é produzido de forma unilateral pelo empregador. Entretanto, a maioria da doutrina entende tratar-se de uma espécie formal autônoma por se dirigir aos empregados da empresa.
- **Contrato de Trabalho** - por não possuir caráter genérico e abstrato, o contrato de trabalho não seria considerado fonte formal. Contudo, por vincular as duas partes com força de lei, alguns doutrinadores o classificam como fonte formal autônoma.

Fontes Formais Heterônomas

São aquelas produzidas por terceiro que não é destinatário da norma. Têm origem por um dos três poderes.

- **Constituição Federal** - lei fundamental e suprema de um país.
- **Tratados e Convenções Internacionais** - compromissos assumidos pelo país em âmbito internacional.
- **Leis** - elaboradas pelo Poder Legislativo **(art. 22, I da CF)**. Exemplo de Lei em matéria de direito trabalhista é a **Lei Complementar nº 150/2015** que dispõe sobre os trabalhadores domésticos.
- **Medida Provisória** - atos editados pelo Executivo, expedidos em caráter de urgência e relevância. Exemplo de Decreto em matéria de direito do trabalho é o **Decreto nº 9.579/18** que regulamenta a contratação de aprendizes.
- **Sentença Normativa** - os tribunais, por meio de uma sentença, regulamentam um dissídio coletivo. Criam normas gerais, abstratas e impessoais aplicáveis às categorias envolvidas no dissídio.

> OBSERVAÇÃO! As portarias, avisos, instruções e circulares são comuns no direito do trabalho. A princípio, não são consideradas fontes formais de Direito, contudo, caso leis ou decretos façam referência expressa a elas, passam a integrar o conteúdo desse diploma legal. Exemplo disso são atividades perigosas, especificadas em Portaria do Ministério do Trabalho, cuja referência expressa encontra-se no art. 193 da CLT.

- **Laudo arbitral** - na negociação trabalhista, a decisão tomada pelo árbitro escolhido pelas entidades juscoletivas terá caráter normativo com incidência nos âmbitos das respectivas bases sindicais. Havia controvérsias doutrinárias a respeito da possibilidade, ou não, da arbitragem em dissídios trabalhistas. Certo é que, para dissídios coletivos, é perfeitamente

possível. Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.4672017), a arbitragem passa a ser possível também para os empregados hipersuficientes.

> **Art. 507-A, CLT.** 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.

- **Jurisprudência** - no caso da jurisprudência existem dois posicionamentos: o primeiro não entende a jurisprudência como fonte de norma jurídica; o segundo, entende que elas têm um indissolúvel papel jurídico na criação de normas. Exemplo de jurisprudência como fonte formal são as Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal, previstas no **art. 103-A** da Constituição Federal, que vinculam a administração direta e indiretamente.

> ATENÇÃO! Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.4672017), há limitação do poder dado ao Judiciário Trabalhista, conforme estudaremos.