

2º Ponto – Fontes de Direito do Trabalho

1. Fontes materiais e formais. 2. Normas Jurídicas de Direito do Trabalho. Constituição, Leis, Atos do Poder Executivo, Sentença normativa, Convenções e Acordos Coletivos, Regulamentos de empresa, Disposições contratuais, Usos e costumes. 3. Jurisprudência. 4. Analogia.

1. Conceitos:

As **fontes materiais** são os fatos sociais, econômicos, e políticos que influenciam a criação das normas jurídicas, como a necessidade de trabalho, a proteção do trabalhador, as reivindicações dos trabalhadores, etc.

As **fontes formais** são os meios de revelação e transparência da norma jurídica. As fontes formais são as normas jurídicas do Direito do Trabalho.

A norma jurídica cria direitos trabalhistas. Os direitos trabalhistas são as condições de trabalho. São condições de trabalho: o salário, a jornada de trabalho, o adicional de horas extras, a cesta básica, o plano médico, etc.

2. Normas Jurídicas de Direito do Trabalho

2.1. Constituição Federal: A Constituição Federal tem competência privativa para legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, CF).

A União através de Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre direito do trabalho. A LC 103/2000 autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial estadual.

2.2. Leis: São diversas as leis ordinárias e complementares que tratam de direito do trabalho, como a lei do doméstico, do rural, do repouso semanal, da gratificação natalina, do fundo de garantia do tempo de serviço, de greve, etc.

2º Ponto – Fontes de Direito do Trabalho

2.3. Atos do Poder Executivo: A Consolidação das Leis do Trabalho não é uma lei e sim um Decreto-lei, e é a principal norma trabalhista.

O Poder Executivo pode expedir medidas provisórias versando sobre direito do trabalho. As medidas provisórias têm prazo de vigência.

Os decretos, regulamentos, portarias, ordens de serviços são expedidos pelo Poder Executivo para o cumprimento da legislação do trabalho.

2.4. Sentença normativa: Na existência de um impasse nas negociações coletivas de trabalho, a solução dessas é de competência da Justiça do Trabalho. Esse conflito quando chega na Justiça do Trabalho tem a denominação de dissídio coletivo. A decisão do dissídio coletivo chama-se sentença normativa. A sentença normativa cria condições de trabalho.

2.5. Convenção e Acordo coletivo de trabalho: A convenção e o acordo coletivo de trabalho são reconhecidos pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XXVI). Isso significa que as condições de trabalho criadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho são de observância obrigatória.

A convenção coletiva de trabalho é o pacto firmado entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica. Tem validade para os empregados dentro da base territorial do sindicato profissional.

O acordo coletivo de trabalho é o pacto firmado entre o sindicato da categoria profissional e a empresa. Tem validade para os empregados da empresa.

2.6. Regulamento de empresa: A empresa pode criar um regulamento, ou seja, um conjunto de regras sobre condições gerais de trabalho, como: disciplina, segurança, horário de funcionamento do estabelecimento; o uso de telefone, de computadores; etc. No regulamento também podem ser criadas

2º Ponto – Fontes de Direito do Trabalho

condições de trabalho, como: gratificações, abonos, horários de trabalho; horário especial para estudantes; etc. Existindo no regulamento condições de trabalho, essas são de observância obrigatória para os empregados. Os regulamentos são obrigatoriamente escritos.

2.7. Disposições contratuais: O empregador e o empregado podem criar condições de trabalho através do contrato de trabalho.

As condições de trabalho do contrato de trabalho podem ser de livre estipulação das partes interessadas em tudo que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções e aos acordos coletivos de trabalho e às decisões das autoridades competentes (*art. 444, CLT*).

2.8. Usos e Costumes: A condição do trabalho não prevista na lei; na convenção; no acordo coletivo de trabalho; no contrato de trabalho; no regulamento da empresa, mas praticadas costumeiramente ou usualmente pelo empregador, em favor do empregado, integram o contrato de trabalho. Isso é conhecido como direito adquirido.

Os usos e costumes práticos reiteradamente podem fazer surgir leis como foi a criação da Lei da Gratificação de Natal, mais conhecida como Décimo Terceiro Salário.

Os usos e costumes não são escritos.

3. A jurisprudência decorrente de conflitos individuais ou coletivos do trabalho não é fonte de Direito do Trabalho.

Decidindo os conflitos individuais de trabalho (reclamações trabalhistas) ou os conflitos coletivos (dissídios coletivos) a Justiça do Trabalho interpretará as normas jurídicas, tornando-as mais precisa e inteligível.

2º Ponto – Fontes de Direito do Trabalho

O conjunto de decisões uniformes sobre uma determinada matéria forma-se a jurisprudência.

Para dar conhecimento de sua jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho (*órgão máximo da Justiça do Trabalho*) edita Súmulas e Orientações Jurisprudenciais.

A súmula é um resumo das reiteradas decisões proferidas pelos tribunais superiores sobre uma determinada matéria. Com ela, questões que já foram exaustivamente decididas podem ser resolvidas de maneira mais rápida mediante a aplicação de entendimentos já julgados.

As Súmulas representam a jurisprudência cristalizada do TST. As Orientações Jurisprudenciais indicam apenas uma tendência da jurisprudência.

Ambas surgem a partir de decisões reiteradas a respeito de um tema, e têm o mesmo efeito prático.

Apesar de não ter efeito vinculante, as súmulas e as orientações jurisprudenciais são sempre aplicadas aos casos levados a julgamento na justiça do trabalho. Inclusive não haverá recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, no caso de a decisão atender à sua súmula ou orientação jurisprudencial.

O princípio da irretroatividade das leis (segundo o qual a lei não pode retroagir para alcançar situações jurídicas já consumadas ao tempo de vigência da lei anterior, só podendo ser aplicada, portanto, a situações posteriores à sua edição) não se aplica às súmulas e orientações jurisprudenciais editadas pelos tribunais superiores.

Isto porque, as orientações e súmulas, como, por exemplo, as emanadas do TST, representam, tão-somente, a concretização de posicionamentos jurídicos que as precederam. Ou seja, como não se trata de lei, não cabe falar em aplicação do princípio da anterioridade da norma jurídica. Assim, as súmulas e

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

2º Ponto – Fontes de Direito do Trabalho

OJ, que apenas consolidam interpretações de normas jurídicas, podem e devem reger situações anteriores à sua edição.

Embora não vincule juízes e tribunais inferiores, as orientações jurisprudenciais editadas por tribunal superior têm aplicação imediata, alcançando, inclusive, situações anteriores à data de sua publicação. Isto porque, elas representam apenas a consolidação de uma interpretação e, como não se trata de lei, não se sujeitam ao princípio da anterioridade. Processo: 00743-2006-087-03-00-0

4. A analogia não é fonte de direito do trabalho. Ela é apenas método de integração da norma jurídica. Na lacuna da norma jurídica de Direito do Trabalho deverá ser utilizada a analogia.

Súmula nº 229, do TST - SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS - Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.