

FUNDAMENTOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO

Profª. Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme de Paula

Contato: drasandradepaulaadv@hotmail.com

METODOLOGIA

Apresentação da professora

Apresentação do conteúdo

Heráclito, filósofo já afirmou: *o homem que volta a banhar-se no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio, nem o homem é o mesmo homem.*

INTRODUÇÃO

Quando se objetiva estudar uma ciência é, por demais importante conhecer a sua **gênese**, o que motivou a sua criação e o seu desenvolvimento no tempo, até chegar-se aos conceitos atuais e todos os institutos surgidos com o passar dos anos.

Todo o Direito é assim!!!

Não se admite o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento, afinal, trata-se o direito de uma realidade histórico-cultural.

O ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA ESTÁ FUNDADO NOS PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO E DA IRRENUNCIABILIDADE E É COMPOSTO POR DIVERSAS NORMAS DE ORDEM PÚBLICA, OBSTANDO CONDUTAS QUE OBJETIVEM AFASTAR A APLICAÇÃO DO DT (Arts. 9º, 444 e 468 da CLT)

Legislação essencial = Constituição Federal (CF) e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

PRINCÍPIOS

CLASSIFICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS GERAIS:

- VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO – ART. 7º, CAPUT DA CF;
- JUSTIÇA SOCIAL – ART. 7º, CAPUT DA CF;
- FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E BUSCA DO PLENO EMPREGO – ART. 170, III E VIII DA CF.

PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO NA CF/88

- a) Princípio da não discriminação: Art. 7º, XXX, XXXI E XXXII da CF; **situações desiguais, devem ser tratadas desigualmente.
- b) Princípio da irredutibilidade salarial: art. 7º, VI da CF, hoje afetado pela flexibilização,
- c) Princípio da continuidade da relação de emprego: art. 7º, I e XXI da CF.

O princípio da continuidade da relação de emprego está presente:

No emprego: impede as demissões;

Na função: impede o rebaixamento (alteração contratual);

No lugar: impede as transferências (alteração contratual).

PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

A) PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO:

Deste princípio protetor podemos dizer que são seus filhos legítimos:

a.1) Princípio do *in dubio pro operario*: aquele que aconselha o intérprete, na dúvida, escolher a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a legislação, nem se trate de matéria probatória.

a.2) Princípio da norma mais favorável: independentemente da sua colocação na escala hierárquica, aplica-se a que for mais favorável ao trabalhador.

a.3) Da condição mais benéfica: determina a prevalência das cláusulas contratuais mais vantajosas ao trabalhador, ajustadas em contrato ou regulamento. Ex.: (Súmulas 51, I e 277 do C. TST)

a.4) Princípio da primazia da realidade: os fatos definem a verdadeira relação jurídica entre as partes ainda que simuladas, através de documentos.

Ex.: contrato de representação comercial que simula um real contrato de trabalho; Anotação em CTPS, *juris tantum*, S. 12 do C. TST; Desconsideração da personalidade jurídica da pessoa jurídica;

Ainda que prevaleça o princípio da primazia da realidade ele **não se aplica** em hipóteses em que a lei exige a observância de requisitos para sua validade ou o a exigência de formação específica para o desempenho de atividade profissional. Súmula 363 do C. TST; Súmula 12 do C. TST.

a.5) Princípio da integralidade e da intangibilidade salarial: proteger os salários dos descontos abusivos e preservar sua impenhorabilidade. ART. 462 DA CLT Súmula 342 do C. TST

B) PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

Impossibilidade jurídica do trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens conferidas pelo direito.

Na transação há concessões recíprocas e incerteza quanto a decisão. Comumente se transaciona questões de **fato e não de direito**.

Prezados o melhor doutrinador sobre o assunto é AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ.

Segue um artigo pequeno, mas importante sobre o assunto:

http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=250:direito-do-trabalho-contemporaneo&catid=62:doutrina&Itemid=186

BREVE HISTÓRICO

- Liberalismo
- Intervencionismo
- Globalização
- Flexibilização
- Inclusão Social

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Sem que haja uma preocupação de indicação de período e datas, é possível identificar ao longo da história os tipos de exploração do trabalho aos quais o homem se submeteu.

A primeira identificação possível de se fazer é a:

a)- Escravidão: perdurou durante séculos, desde a Antiguidade até o surgimento da servidão na Idade Média .

Segundo Comte, "foi radicalmente indispensável à economia social da antiguidade", além de, segundo este pensador, ter sido um "imenso progresso", pois sucedeu à antropologia ou à imolação dos prisioneiros.

A Revolução Francesa, foi o maior golpe a escravidão, eis que esta foi considerada indigna.

No Brasil, desde o descobrimento, os portugueses introduziram o regime de escravidão, primeiros dos indígenas e depois com os negros trazidos da África. Ainda hoje é possível se identificar alguns pontos onde a escravidão ainda está presente, aliás, até mesmo no Brasil.

b)- Servidão: tinha como características a descrição à gleba pelo servo; a condição hereditária do servo; o servo estava sujeito ao poder econômico e político do senhor feudal.

PRAIA DO GUNGA - MACEIÓ

c)- Corporações de ofício: eram agrupamentos de trabalhadores do comércio, de artesanato, e ficaram conhecidas como corporações de ofício.

As corporações eram constituídas por Mestres, companheiros e aprendizes.

No século XVIII, por influência da Revolução Francesa, após a aprovação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, começa a surgir uma nova fase nas relações de trabalho, pois é nesse período que se reconhece a liberdade de trabalho, a qual teve dois aspectos fundamentais:

a liberdade de contratação (com a eliminação do trabalho escravo e servil) e **a possibilidade de realização de qualquer tipo de trabalho** (neste ponto, o fato principal foi a promulgação da Lei Le Chapelier, que proibiu as corporações).

O Estado Liberal surge no mesmo momento em que a Revolução Industrial eclode. Este foi um grande episódio da história da humanidade. A Revolução implicou numa mudança de modos de vida generalizada e intensa. **É nesse período que mulheres e crianças ingressam no mercado de trabalho.**

INDIVIDUALISMO E LIBERALISMO

na Segunda metade do século XVIII, os filósofos passavam a reclamar o reconhecimento da liberdade de trabalho. Mesmo os adeptos do liberalismo já se apercebiam de que o Estado se afastava de sua missão de fazer inseparáveis **o bem individual e o bem coletivo**; que ele não podia servir somente para as finalidades individuais porque estaria em conflito com os interesses da sociedade, a qual não poderia ser reduzida a uma simples consequência da reunião de bens individuais.

Em nome da liberdade, que não podia sofrer restrições sob o pretexto da autonomia contratual, abstinha-se, entretanto, o legislador de tomar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica.

O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam o operário e o patrão, ambos **iguais** porque ambos **soberanos** no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impedira essa igualdade, que o cidadão-proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente escravo na fábrica. A compensação de que o choque entre o coletivo e o individual punha em perigo a estabilidade social ia impor a necessidade de uma percepção jurídica com um sentido mais justo de equilíbrio. O individualismo, consequentemente, teria de passar a um plano secundário para que tomasse realce o interesse social.

Vivia-se como Estado liberal a época do mais alto florescimento de **uma ditadura – a do capitalismo**, que em nome da Igualdade e da Liberdade tornava-se o senhor supremo de toda a sociedade trabalhadora.

Dizia o francês Lacordaire: ***Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta.***

O INÍCIO DE UMA NOVA ERA SOCIAL

A partir do século XIX, a sistematização do coletivismo veio através da obra de Karl Marx. O estado deveria, na nova concepção tornar-se o instrumento da justiça – a justiça da sociedade.

Passava então o Estado a exercer a sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo, que era, em suma o próprio interesse estatal.

Na França suprimia-se a prisão por dívidas, tornavam impenhoráveis os salários, assegurava-se as vítimas de acidentes o direito a uma indenização, protegia-se o trabalhador contra a exploração do industrial no mercado de trabalho, limitavam-se os direitos de propriedade e aumentavam-se os impostos de herança.

Na Inglaterra, diminuía-se a idade com que as crianças poderiam trabalhar nas fábricas, criava-se a inspeção das oficinas, eram aprovadas as primeiras medidas de segurança no trabalho.

Na Alemanha que surgiram as ordenações industriais metodizadas, quase verdadeiros pequenos códigos.

ENFIM TOMA CORPO A IDEIA DA DOUTRINA INTERVENCIONISTA.

A igreja através da publicação da Encíclica *Rerum Novarum* (Papa Leão XIII) impressionou muito o mundo cristão incentivando o interesse dos governantes pelas classes trabalhadoras.

Por sua vez os próprios trabalhadores tomavam posição para pleitear os benefícios que lhes eram devidos e, para fortalecer sua ação, muito cooperou o desenvolvimento do espírito sindical.

Surgia então uma nova era, nascia o Direito do Trabalho.

Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho surge com o fim da 1ª Guerra Mundial, mais precisamente com o Tratado de Versalhes, sendo criada, nesse momento, a OIT - Organização Internacional do Trabalho. A partir daí, surgem leis no mundo inteiro tratando de Direito do Trabalho: Constituição Mexicana de 1917; Constituição Alemã de 1919, etc.

A *Carta del Lavoro* da Itália, de 1927, foi a base dos sistemas políticos corporativistas, não só da Itália, mas da Espanha, Portugal e Brasil, tendo como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão, por lei, de direitos aos trabalhadores.

O lema da Carta del Lavoro era...

Tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado.

Os sindicatos não tiveram autonomia, e a organização sindical modelada pelo Estado, impediu sua liberdade de organização e de ação. Se, de um lado, o Estado promoveu a tutela dos assalariados por meio de ampla legislação de fundo paternalista, por outro lado, com o dirigismo sobre o movimento sindical, o Estado prejudicou o desenvolvimento sindical.

No Brasil, o Direito do Trabalho surge a partir da década de 30, sendo tal ramo da ciência jurídica tratado em todas as Constituições a partir da de 1934.

DO HISTÓRICO NO BRASIL

- 1919 – nosso país assume o compromisso internacional de ingressar na OIT (que foi criada pelo Tratado de Versalhes), comprometendo-se a elaborar normas trabalhistas;
- 1922 – Tribunais Rurais de SP;
- 1930 – leis esparsas e restritas: para organização de sindicatos, para proteção do trabalho do menor, da mulher e uma lei de férias (1925);
- 1930 – criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;
- 1931 – nova estrutura sindical;
- 1932 – Juntas de Conciliação;
- 1934 – 1ª CF brasileira a tratar do Direito do Trabalho;
- 1936 – salário mínimo;
- 1939 – organização da Justiça do Trabalho administrativa;
- 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO;
- 1946 – a constituição federal inclui a justiça do trabalho no organograma do judiciário;
- 1949 – Lei 605, repouso semanal remunerado;
- 1962 – gratificação natalina;
- 1964 – lei de greve;
- 1966 – FGTS, substituindo a indenização e a estabilidade no emprego;
- 1988 – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A EVOLUÇÃO DA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA

- Tem início com a "queda" do "Muro de Berlim". Com ela, desaparecem as fronteiras e a barreira existente entre as nações até então, em razão da chamada guerra fria.
- Para muitos, a queda do muro faria nascer uma sociedade globalizada, onde não haveria espaço para a fome, o analfabetismo e outras mazelas.
- A igualdade então sonhada não passou disso mesmo, ou seja, de um sonho. A globalização gerou, isto sim, uma maior desigualdade entre os povos.
- A globalização criou, evidentemente, um mercado maior, pois a concorrência não se dá apenas entre produtos e empresas de um país, mas de vários. Sendo maior (e muitas vezes melhor) a oferta, os produtos e serviços têm seus preços reduzidos.
- Inegavelmente, houve melhoras em muitos pontos, como, por exemplo, nas telecomunicações (no Brasil, mais precisamente na cidade de São Paulo, uma linha telefônica chegou a custar em 1995, R\$8.000,00); na saúde, na educação (a utilização de computadores ligados à Internet), na indústria automobilística (lembremo-nos das "carroças" brasileiras).
- Aqui começa a flexibilização.....
- MAS, PARA FALAR EM FLEXIBILIZAÇÃO, É PRECISO FALAR RAPIDAMENTE SOBRE INTERPRETAÇÃO.....
- VÁRIAS SÃO AS FORMAS DE INTERPRETAÇÃO DA NORMA JURÍDICA:
- A)- GRAMATICAL: consiste em verificar qual o sentido do texto gramatical da norma jurídica;
- B)- LÓGICA: em que se estabelece conexão entre vários textos legais a serem interpretados;
- C)- TELEOLÓGICA OU FINALÍSTICA: a interpretação será dada ao dispositivo legal de acordo com o fim colimado pelo legislador;
- D)- SISTEMÁTICA: a interpretação será dada ao dispositivo legal conforme a análise do sistema no qual está inserido, sem se ater a interpretação isolada de um dispositivo, mas a seu conjunto;
- E)- EXTENSIVA OU AMPLIATIVA: em que se dá um sentido mais amplo à norma a ser interpretada do que ela normalmente teria;
- F)- RESTRITIVA OU LIMITATIVA: dá-se um sentido mais restrito, limitado, à interpretação da norma jurídica;

- G)- HISTÓRICA: há necessidade de se analisar, na evolução histórica dos fatos, o pensamento do legislador não só à época da lei, mas também de acordo com a sua exposição de motivos, mensagens etc. O Direito é uma forma de adaptação do meio em que vivemos;
- H)- AUTÊNTICA/LEGAL OU LEGISLATIVA: é a realizada pelo próprio órgão que editou a lei;
- I)- SOCIOLÓGICA: em que se verifica a realidade e a necessidade social na elaboração da lei e em sua aplicação (Art. 5º da LINDB)
- Vejamos então o que diz a CF sobre a flexibilização
- Art. 7º, VI da CF = Redução salarial;
- Art. 7º, XIII da CF = Banco de horas;
- Art. 7º, XIV DA CF = Turnos de revezamento
- FLEXIBILIZAÇÃO
- Os efeitos jurídicos das normas coletivas negociadas, nos remete a três debates relevantes:

1º - A HIERARQUIA EXISTENTE ENTRE AS REGRAS AUTÔNOMAS E AS REGRAS ESTATAIS

ESPECIFICIDADE TRABALHISTA

A pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo trabalhista, segundo o princípio direcionador, que é o da **norma mais favorável**, lembrando sempre o que dispõe a classificação das normas.

2º - HIERARQUIA ENTRE AS REGRAS DE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO

Art. 620 da CLT;

A primeira resposta conduziria na prevalência das regras do acordo coletivo de trabalho, por serem especiais, em contraposição aos preceitos da CCT, pelo caráter geral – tal interpretação deriva da teoria geral do Direito Comum de que a regra especial prevalece, a menos que seja revogada expressamente.

TEORIA DA ACUMULAÇÃO

X

TEORIA DO CONGLOBAMENTO

TRT-PR-10-08-2007 INSTRUMENTO NORMATIVO APLICÁVEL - TEORIA DO CONGLOBAMENTO.

O artigo 620, da CLT deve ser analisado à luz da teoria do conglobamento, prevalecendo o instrumento normativo mais específico ainda que, num primeiro momento, seja menos favorável ao empregado. Visa-se, com isso, resguardar a continuidade da atividade econômica e a viabilidade do emprego. Atende-se situação peculiar de trabalho existente na empresa, haja vista a maior aproximação da realidade proporcionada na negociação efetuada entre o sindicato e o próprio empregador. Presume-se que o acordo melhor alcançou os interesses específicos de ambas as categorias, econômica e profissional. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT-PR-00412-2006-094-09-00-5-ACO-21302-2007 - 4A. TURMA, Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Publicado no DJPR em 10-08-2007)

TRT-PR-03-07-2009 HORA EXTRA. TROCA DE UNIFORME. PREVISÃO CONVENCIONAL - VALIDADE. TEORIA DO CONGLOBAMENTO E RECONHECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (ART. 7º, XXVI, DA CF/88).

Ainda que vigore no âmbito trabalhista o princípio da norma mais favorável, não pode o julgador, no tocante ao processo de hierarquização de normas, comprometer o caráter sistemático do ordenamento jurídico, sendo-lhe vedado proceder à uma separação casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado, praticamente criando uma ordem jurídica autônoma, razão pela qual deve ser aplicada, para solução da controvérsia do caso sub judice, a teoria do conglobamento, segundo a qual os instrumentos normativos devem ser analisados como um todo, e não de forma fracionada. Dessa forma, e com base no reconhecimento das convenções e acordos coletivos prescrito no artigo 7º, XXVI, da CF/88, e ainda em atenção ao princípio da autonomia da

vontade ("pacta sunt servanda), conclui-se pela validade do acordo dispondo que o tempo gasto na troca de uniforme não representa tempo à disposição, desde que observado o limite temporal consignado na cláusula convencional, de 10 minutos antes e outros 10 minutos após a jornada. Recurso conhecido e parcialmente provido. TRT-PR-00393-2008-656-09-00-1-ACO-20774-2009 - 4A. TURMA Relator: LUIZ CELSO NAPPPublicado no DJPR em 03-07-2009

ADICIONAL EXTRAORDINÁRIO PARA O LABOR EM DOMINGOS. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.

A autonomia negocial coletiva reconhecida pela Constituição Federal (art. 7.º, XXVI) não é absoluta; encontra limites no patamar mínimo de direitos previstos no ordenamento jurídico (o patamar civilizatório mínimo de que trata a doutrina), de forma que as normas autônomas somente prevalecem quando fixam um padrão superior ao existente, quando tratam de direitos de disponibilidade relativa, ou então quando há permissivo constitucional expresso permitindo a flexibilização. Pelo exposto, por afronta a norma infraconstitucional cogente (art. 9.º da Lei n.º 605/49), é nula a cláusula convencional que reduz o adicional extraordinário mínimo para os domingos e feriados. TRT-PR-05384-2010-673-09-00-7-ACO-16152-2012 - 7A. TURMA, Relator: JANETE DO AMARANTE, Publicado no DEJT em 17-04-2012 ENTRETANTO.....

Ainda que o Direito do Trabalho tenha regra explícita a respeito – art. 620 da CLT – poderá haver a prevalência do ACT, ainda que menos favorável, em situação de conflito de normas autônomas.

3º - HIERARQUIA ENTRE AS REGRAS NEGOCIAIS COLETIVAS E O CONTRATO DE TRABALHO

Elas aderem ao contrato de trabalho?

1ª POSIÇÃO: ADERÊNCIA CONTRATUAL IRRESTRITA (ART. 468 DA CLT);

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

2ª POSIÇÃO: ADERÊNCIA LIMITADA (S. 277 DO C. TST*);

Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

3ª POSIÇÃO: ADERÊNCIA LIMITADA POR REVOGAÇÃO (TÁCITA OU EXPRESSA)(S. 51 DO C. TST).

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

TRT-PR-05-07-2011 PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE DAS CCT'S

As disposições constantes de Acordo Coletivo, por específicas, levando em consideração possibilidades do empregador e anseios dos trabalhadores, é que deve prevalecer. A ausência de condições mais favoráveis, em uma ou outra cláusula, a respeito de uma ou outra parcela, está compensada pela conquista de vantagens em outras disposições do ajuste, de modo que aplicável o Acordo, na integralidade (teoria do conglobamento), no que tem-se por mais favorável (art. 620 CLT), e assim com prevalência sobre a Convenção Coletiva. O art. 620 da CLT dispõe que as convenções coletivas, quando mais benéficas, prevalecerão em cotejo com os acordos coletivos firmados. Porém, a norma em questão merece interpretação, não sendo possível sua aplicação a partir apenas da literalidade de seu texto. A regra em comento tem como fundamento o princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado, o qual, sem dúvida, deve ser respeitado, pois integra a própria essência do Direito do Trabalho

No entanto, a aplicação literal daquele dispositivo consolidado implica a desconsideração de acordo coletivo que contenha qualquer norma menos favorável ao trabalhador e não é este o espírito da lei. A comparação entre as normas existentes em uma convenção coletiva e as integrantes de acordo coletivo deve ser feita de forma global, analisando-se inclusive os motivos que levaram a se entabular o ajuste direto com o empregador, afastando a norma coletiva que abrange toda a categoria e não em virtude de exame de cláusula por cláusula. /.../

(TRT-PR-00113-2009-094-09-00-3-ACO-26050-2011 - 3A. TURMA, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, Publicado no DEJT em 05-07-2011)

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.

a) Conceito: “Fontes do direito” dá a idéia de origem do direito.

b) Classificação:

- fontes materiais (origem do direito) ⇒ “são as fontes potenciais do direito e compreendem o conjunto dos fenômenos sociais, que contribuem para a formação da substância, da matéria do direito” (Délio Maranhão). Em síntese são os fatos sociais.

- fontes formais (exteriorização do direito) ⇒ são os meios pelos quais se estabelece a norma jurídica, conferindo à regra jurídica o caráter de direito positivo.

c) Quanto às fontes formais, podem ser classificadas em:

- fontes autônomas (ou voluntárias) ⇒ provenientes da vontade dos próprios atores sociais, os quais estabelecem contratualmente as normas que disciplinarão seu relacionamento e os direitos laborais além daqueles já previstos legalmente. Por ex.: contrato individual, acordo e convenção coletiva, costume e regulamento da empresa (?);

- fontes heterônomas (ou estatais) ⇒ provenientes da vontade estatal por qualquer de seus três poderes - leis, tratados, sentença normativa, regulamentos de empresa (?), e regulamentos estatais (Decretos, Portarias).

d) Fontes específicas do Direito do Trabalho:

1. Acordos e Convenções Coletivas ⇒ também fonte peculiar do direito do trabalho, distingue-se, contudo, por ser fonte autônoma, na medida em que são estabelecidas pelas próprias partes;

2. Sentenças Normativas ⇒ fonte peculiar do direito do trabalho, tem como limite a categoria; são decisões dos TRT em dissídios coletivos, com poder de criar novos direitos trabalhistas além dos previstos em lei, mas limitados à categoria representada pelo Sindicato suscitante;

3. **Regulamento de Empresa** ⇒ Délio Maranhão entende que não se trata de fonte do direito na medida que trata de normas relativas à produção e problemas técnicos. Outros doutrinadores, entretanto, entendem que se trata de fonte na medida que contém normas sobre as condições de trabalho que, inclusive, passam a integrar os contratos individuais de trabalho. Nesse sentido Sérgio Pinto Martins e Evaristo de Moraes Filho;

4. **Contratos de Trabalho** ⇒ Art. 442, 444 e 468 da CLT.

e) Hierarquia das Fontes:

Entre as diversas fontes do direito do trabalho há, inegavelmente, uma hierarquia. A hierarquia se dá quando uma norma retira seu fundamento de validade de outra. Nesse sentido a Constituição está no ápice da pirâmide. Processo de validação de normas.

Para o direito do trabalho tal hierarquia não possui um caráter absoluto, tendo em vista que “a regulamentação estatal das relações de trabalho exprime um mínimo de garantias reconhecidas ao trabalhador” (Délio Maranhão). De acordo com o princípio da norma mais favorável, a derrogação de normas superiores por normas inferiores é permitida desde que a norma inferior seja mais favorável ao trabalhador. Tal derrogação não será possível, entretanto, nas hipóteses em que a norma superior seja de natureza proibitiva.

CLASSIFICAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.

a) Normas de Ordem Pública: normas cogentes, compulsórias, imperativas.

- **Absoluta**: não pode ser derogada pelas partes. Prepondera o interesse público sobre o privado (Vide art. 8º, *in fine*, CLT). São as normas que tratam de medicina e segurança do trabalho, da fiscalização trabalhista, do salário mínimo, das férias, do RSR etc.

- **Relativa**: são as que, embora haja o interesse do Estado em ver cumpridas as determinações, podem ser flexibilizadas (Art. 7º, VI, XIII e XIV da CF).

b) Normas Dispositivas: são aquelas que o Estado tem interesse em tutelar os direitos do empregado, porém esse interesse é menor, podendo haver a autonomia da vontade das partes, observado o mínimo legal. (Ex.: HE de no mínimo 50% - *art.59, §1º, CLT e art.7º, XVI, CF*; aviso prévio de no mínimo 30 dias – *art.7º, XXI, CF e 487, CLT*; 1/3 constitucional, pelo menos, na concessão das férias – *art.7º, XVII, CF*; acréscimo de pelo menos 20% na hora noturna – *art. 73, CLT*)

c) Normas Autônomas: são aquelas que o Estado não interfere na sua criação. As partes é que estabelecem eventuais direitos. (Ex.: Acordo ou Convenção Coletiva que estabelece regras não contidas em lei, como cesta básica para toda a categoria; ou contratação individual inserindo no contrato cláusula de complementação de aposentadoria).

- normas autônomas que vierem a colidir com normas de ordem pública, não são válidas (Ex.: arts. 444 e 623 da CLT).

- 1989 – Direito de greve;
- 1989 – nova lei sobre salário mínimo;
- 1989 – apoio as pessoas deficientes;
- 1989/1990 – FGTS;
- 1994 – descaracterização entre cooperado e cooperativa;
- 1995 – proibição de prática discriminatória limitativa de acesso à relação de emprego;
- 1998 – sistema de compensação de horas extras;
- 1998 – contrato por prazo determinado (9.601/98);
- 1999 – contrato a tempo parcial;
- EC 24/99 – é extinta a representação classista;
- 2000 – requalificação profissional e aprendizagem do menor com mais de 14 anos; participação nos lucros e resultados; pisos estaduais; procedimento sumaríssimo e CCP;
- 2001 – contrato a tempo parcial; desvinculação do salário das utilidades como educação, transporte para o local de trabalho, previdência privada, assistência médica, hospitalar, odontológica e seguros; alteração dos Arts. 467 da CLT (50%, verbas incontroversas), 29 da CLT (anotação CTPS), Art. 58 da CLT (minutos que antecedem/sucedem), Art. 487 da CLT (integração das he ao aviso prévio);
- 2002 – direito da mãe adotiva à licença maternidade;
- 2003 – empréstimo bancário, financiamento ou arrendamento mercantil com desconto em folha; retorno do pagamento da licença maternidade pela empresa; estatuto do idoso; estímulo ao primeiro emprego; saque de FGTS em caso de desastre natural; hipóteses de condição análoga à de escravo (Gov Lula);
- 2005 – aprendizagem até 24 anos; falência e recuperação das empresas;
- 2007 – necessidade de depósito prévio (20%) para ajuizamento de ação rescisória;
- 2008 – nova lei do estágio;
- 2009 – documento autenticado pelo advogado;
- 2010 – alterações do art. 897 da CLT quanto aos documentos do Agravo de Instrumento;
- 2010 – revogação do art. 508 (justa causa de bancário);
- 2011 – é instituída a CNDT – certidão negativa de débitos trabalhistas;
- 2011 – dilação do período do aviso prévio;
- 2011 – art. 6º CLT (meios telemáticos e informatizados);
- 2012 – do exercício da profissão de motorista profissional;
- 2012 – ampliação do conceito de atividade perigosa (inc. II do Art. 193 da CLT) profissionais de segurança pessoal ou patrimonial;
- 2013 – Art. 391-A da CLT, aviso prévio/gravidez;
- 2014 - ampliação do conceito de atividade perigosa (§ 4º do Art. 193 da CLT) trabalhador em motocicleta;

FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

a)-função tutelar – para alguns o direito do trabalho cumpre uma função tutelar do trabalhador, protegendo-o diante do poder econômico, para que não seja por ele absorvido; tutela que se faz mediante leis que o Estado elabora ou poderes reconhecidos aos sindicatos restritivos da autonomia individual.

b)- função conservadora ou opressora do estado - outros sustentam que o direito do trabalho é, ao contrário, expressão da vontade opressora do Estado, vendo nele nada mais que uma força de que o Estado sempre se utilizou, desde os tempos em que se falava em legislação industrial, para sufocar os movimentos operários. Neste caso as leis trabalhistas não teriam outra função senão a de aparentar a disciplina da liberdade; na verdade, a de restringir a autonomia privada coletiva e impedir as iniciativas, que embora legítimas possam significar de algum modo a manifestação de um poder de organização e de reivindicação dos trabalhadores.

*c)- **função econômica** – outros ainda dirão que o direito do trabalho visa à realização de valores econômicos, de modo que toda e qualquer vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído.*

*d)- **função social** – outros pensarão no direito do trabalho como meio de realização de valores sociais e não de valores econômicos, em especial de preservação de um valor absoluto e universal, a dignidade do ser humano que trabalha.*

*e)- **função coordenadora** – reúne aqueles que entendem que o direito do trabalho destina-se a coordenar os interesses entre o capital e o trabalho*

OBJETIVO DO DIREITO DO TRABALHO (INCLUSÃO SOCIAL)

Se durante certo tempo a legislação sobre o trabalho teve um sentido policial e penal contra os trabalhadores (leis proibindo coalizões, a greve, a vida associativa), se, depois, passou a visar à proteção do trabalhador (leis sobre duração de trabalho, sobre idade mínima para trabalhar), é certo também que procurou criar um clima mais propício ao desenvolvimento das indústrias. Hoje em dia a proteção e a tutela do trabalho não são mais do que um conjunto de normas jurídicas que asseguram ao trabalhador uma posição frente ao empregador, em que possa defender seus direitos e interesses num mesmo plano, sem complexos ou recalques; a legislação sindical, por seu lado, a nada mais visa senão a assegurar aos grupos econômicos ou profissionais os meios para, mediante entendimento, pôr termo a conflitos entre o Capital e o Trabalho.

Nenhum obstáculo é tão grande se a sua vontade de vencer for maior!!