

Alexandre Agra Belmonte

# INSTITUIÇÕES CIVIS

## no Direito do Trabalho

Curso completo de  
Direito Civil com aplicação  
subsidiária nas relações  
de trabalho

**5ª edição**  
atualizada e  
ampliada

**2020**

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)



# FONTES DO DIREITO

## 1. Fontes do direito

Fonte de um direito corresponde à origem de uma norma jurídica, compreendendo a forma utilizada para a sua revelação no mundo jurídico.

Tecnicamente, fontes do direito são os fundamentos de formação da norma e os meios ou instrumentos verificados ou utilizados para a sua exteriorização.

Em outras palavras, corresponde à identificação de sua origem como norma reguladora de institutos e situações jurídicas.

Tradicionalmente, faz-se a distinção entre fontes reais ou materiais, correspondentes estas às causas ou fatores reais de revelação do direito, assim, as sociológicas, históricas, políticas, religiosas, econômicas, biológicas etc., e aquelas, formais, aos instrumentos ou formas de introdução das normas no ordenamento jurídico (lei, decreto-lei, medida provisória etc.).

MIGUEL REALE rejeita, por completo, a distinção entre fontes formais e fontes materiais, reservando a expressão fontes do direito apenas para a indicação dos processos de produção das normas, de acordo com as fontes de poder, assim as fontes legislativas, jurisdicionais, costumeiras e negociais, estas decorrentes da autonomia da vontade<sup>1</sup>.

Nem tanto ao mar, nem tanto à terra. A justa proteção social, as características do caso concreto e a evolução social podem ensejar a investigação das fontes materiais no auxílio à interpretação de uma fonte formal.

Em posição intermediária, CARLOS COSSIO sustenta, em sua doutrina unitarista a respeito da matéria, que toda fonte denominada formal contém, na verdade, uma valoração material, preferindo falar em fonte formal-material, composta das fontes de produção ou de criação, correspondentes aos fatos que, em certa época, local e circunstâncias o poder social, por meio do poder legislativo, termina por admitir como determinantes do conteúdo valorativo das normas (sociais, éticos, sociológicos, biológicos, religiosos,

---

1. REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1988. p. 139 e 141.

políticos, econômicos etc.) e de fontes de cognição, de natureza formal, assim os meios formais de expressão do direito<sup>2</sup>.

Para o jurista, as fontes de cognição se dividem em *estatais ou legislativas*, como as leis, os decretos-leis, as medidas provisórias, os tratados e as convenções internacionais ratificados, a sentença normativa, estas convencionais, e *não estatais*, como os usos e costumes e os negócios jurídicos, e negócios jurídicos, incluindo os contratos, a sentença arbitral, o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho; *diretas, primárias ou imediatas*, a lei primária, o costume, o contrato; e *indiretas, secundárias, mediatas, subsidiárias, supletivas ou de complementação*, assim a analogia, os princípios gerais ou peculiares de direito, as leis secundárias, como os decretos regulamentares, as instruções ministeriais, as circulares, portarias e ordens de serviço, os aditamentos contratuais e pactos adjetos.

Tanto a doutrina tradicional como a unitária fazem a distinção entre fontes autônomas, quando produzidas pela *autonomia* privada da vontade individual ou coletiva, ou seja, os próprios destinatários autodisciplinam as normas que lhe serão aplicáveis, a exemplo dos contratos, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho, e fontes heterônomas, quando produzidas pela iniciativa estatal, a exemplo da lei e da sentença normativa.

### 1.1. Classificação tradicional ou separatista

FONTES DO DIREITO		
MATERIAIS	FORMAIS	
Fontes sociológicas, históricas, políticas, religiosas, econômicas, biológicas	Leis e emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias e especiais, leis delegadas, decretos-leis, medidas provisórias, decretos legislativos, resoluções, circulares, portarias, contratos, sentenças arbitrais, sentenças normativas, convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho, regulamentos empresariais	
	AUTÔNOMAS	HETERÔNOMAS
	Contratos, sentença arbitral, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, regulamentos bilaterais de empresa	Leis e emendas constitucionais, leis complementares, tratados e convenções internacionais ratificados, leis ordinárias e especiais, leis delegadas, decretos-leis, medidas provisórias, decretos, sentenças normativas, resoluções, circulares, portarias

2. Cit. In: DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. p. 256.

### 1.2. Classificação considerando o processo de produção do direito

FONTES DO DIREITO			
LEGISLATIVAS	JURISDICIONAIS	COSTUMEIRAS	NEGOCIAIS
Leis e emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias e especiais, leis delegadas, decretos-leis, medidas provisórias	Precedentes, Súmulas, Orientações Jurisprudenciais	Usos e costumes	Contratos, acordos e convenções coletivas de trabalho, regulamentos bilaterais de empresa

### 1.3. Classificação unitária

FONTES DO DIREITO		
FONTES FORMAIS-MATERIAIS	FONTES DE COGNIÇÃO	
Fatores sociais, éticos ou morais, biológicos, religiosos, políticos, econômicos ou financeiros	ESTATAIS, LEGISLATIVAS OU HETERÔNOMAS	NÃO ESTATAIS OU AUTÔNOMAS
	Leis e emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias e especiais, leis delegadas, decretos-leis, medidas provisórias, tratados e convenções internacionais ratificados, sentença normativa	Usos, costumes e negócios jurídicos, incluindo os contratos, a sentença arbitral, o acordo coletivo, a convenção coletiva de trabalho e o regulamento bilateral de empresa
	DIRETAS, PRIMÁRIAS OU IMEDIATAS	
	Lei primária, costume, contrato	
	INDIRETAS, SECUNDÁRIAS, MEDIATAS, SUBSIDIÁRIAS, SUPLETIVAS OU DE COMPLEMENTAÇÃO	
Analogia, princípios gerais ou peculiares de direito, normas secundárias como decretos regulamentares, instruções ministeriais, circulares, portarias, resoluções e ordens de serviço, aditamentos contratuais e pactos adjetos		

Quanto à lei como fonte, é ela hierarquizada e compreende, pela ordem: leis e emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias e especiais, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos, resoluções etc.

Outas classificações, envolvendo outros aspectos das fontes podem ainda ser mencionadas: a divisão entre fontes peculiares, quando próprias do ramo estudado, e comuns, quando inespecíficas, porque gerais do direito ou tomadas por subsidiariedade a outro ramo.

Neste sentido, são fontes peculiares do Direito do Trabalho a lei trabalhista (complementar ou ordinária, especial ou comum, decreto, portaria, instrução normativa etc.), as normas coletivas (convenções coletivas, sentenças normativas e acordos coletivos),

as normas trabalhistas extraídas, por analogia, de outras existentes, os usos e costumes trabalhistas (compreendendo estes o regulamento de empresa), os princípios peculiares de Direito do Trabalho e os atos internacionais trabalhistas reconhecidos pela lei brasileira (por exemplo, as Convenção da OIT, ratificadas pelo Brasil).

São fontes comuns a lei ou emenda constitucional, as normas de direito comum, os princípios gerais de direito, as normas de direito comparado etc.

#### **1.4. Fontes autônomas de Direito Civil**

Fontes autônomas de Direito Civil são as que produzem, para as relações civis, normas obrigatórias mediante a utilização dos institutos e mecanismos próprios de Direito Civil e sem a intervenção do Estado, a exemplo dos contratos civis, que produzem normas pela autonomia da vontade para autorregular interesses das partes, e dos usos e costumes.

Com efeito, o art. 421 do Código Civil confere a liberdade de contratar, embora nos limites da função social do contrato, e o art. 425 admite a possibilidade de firmar contratos atípicos, ou seja, os criados pelas próprias partes, quando inexistente regulação legal específica a respeito.

Em inúmeras outras hipóteses, o Código Civil demonstra que os usos e costumes têm força obrigatória, a exemplo dos seguintes dispositivos:

Art. 111. O silêncio importa anuência, quando as circunstâncias ou *os usos o autorizarem*, e não for necessária a declaração de vontade expressa.

Art. 445. § 2º. Tratando-se de venda de animais, os prazos de garantia por vícios ocultos serão os estabelecidos em lei especial, *ou, na falta desta, pelos usos locais*, aplicando-se o disposto no parágrafo antecedente se não houver regras disciplinando a matéria.

Art. 529. Na venda sobre documentos, a tradição da coisa é substituída pela entrega do seu título representativo e dos outros documentos exigidos pelo contrato *ou, no silêncio deste, pelos usos*.

Art. 615. Concluída a obra de acordo com o ajuste, ou o costume do lugar, o dono é obrigado a recebê-la. Poderá, porém, rejeitá-la, se o empreiteiro se afastou das instruções recebidas e dos planos dados, ou das regras técnicas em trabalhos de tal natureza.

Art. 1.297, § 1º. Os intervalos, muros, cercas e os tapumes divisórios, tais como sebes vivas, cercas de arame ou de madeira, valas ou banquetas, presumem-se, até prova em contrário, pertencer a ambos os proprietários confinantes, sendo estes obrigados, *de conformidade com os costumes da localidade*, a concorrer, em partes iguais, para as despesas de sua construção e conservação.

##### **1.4.1. Fontes autônomas de Direito do Trabalho**

São fontes autônomas do Direito do Trabalho as produzidas segundo institutos e mecanismos destinados à criação da norma pelos próprios atores trabalhistas, dela destinatários, sem a intervenção do Estado, a exemplo das convenções coletivas, dos acordos coletivos, dos usos e costumes trabalhistas e do regulamento de empresa.

#### 1.4.1.1. Convenções e acordos coletivos de trabalho

Convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho são fontes formais autônomas de direito. Formais, porque atuam como direito objetivo (norma jurídica) e autônomas, porque a sua produção independe da interferência estatal, sendo normas produzidas pelos próprios destinatários.

São instrumentos pelos quais se estabelecem condições de trabalho com força normativa. Regulam condições para os contratos individuais em vigor e para os que forem formados na sua vigência. São negócios jurídicos por meio dos quais trabalhadores, representados por seus sindicatos e empregadores ou a categoria econômica, ajustam condições gerais de trabalho em relação à lei ou afastando-a, pactuando assim cláusulas com força normativa no âmbito de toda a categoria. A CLT traz o conceito no art. 611 e parágrafos.

Os acordos e as convenções coletivas de trabalho têm por finalidade a formação autônoma do direito aplicável à categoria profissional envolvida ou no âmbito da empresa conveniente. Têm por limites os direitos individuais adquiridos, os direitos da personalidade do trabalhador e as normas indisponíveis de proteção ao trabalho previstas no art. 611-B, da CLT, cabendo a flexibilização em relação à lei somente nas hipóteses por ela autorizadas, previstas no art. 611-A, da CLT.

Na convenção coletiva, que é intersindical, pactuam sindicatos das categorias econômica e profissional. Os acordos coletivos são interempresariais, porque pactuados entre sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas da categoria econômica, para aplicação parcial ou total no âmbito da empresa ou estabelecimento. A duração máxima dos acordos e convenções é de 2 (dois) anos (§ 3º do art. 614, CLT).

Daí, as normas resultantes de acordo coletivo são aplicáveis apenas aos trabalhadores da empresa conveniente, enquanto as constantes de convenção coletiva são aplicáveis a toda a categoria profissional.

Os acordos e as convenções coletivas possuem cláusulas normativas e obrigacionais. São normativas as que cuidam das condições de trabalho, enquanto obrigacionais são as que se referem a prazo de vigência, incidência de sanções por descumprimento, contribuições sindicais etc.

Os acordos e as convenções são tidos como atos-regra porque envolvem pessoas que, embora não convencionando diretamente entre si, são abrangidas pelas normas estabelecidas pelas entidades sindicais delas representativas.

No plano internacional, convenção coletiva é conceituada de forma ampla pela Recomendação nº 91 da OIT como instrumento “celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou em ausência de tais organizações, representantes de trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional”.

A contemporânea valorização de soluções negociadas para os conflitos coletivos do trabalho vem ao encontro do estabelecido na Convenção nº 98 da OIT, artigo 4 (*verbis*), ratificada pelo Brasil: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apro-

priadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores”.

Também está conforme a Convenção nº 154, da OIT de fomento à negociação coletiva, com vigência nacional desde 1993, sendo que esta Convenção em seu artigo 2º conceitua negociação coletiva, *verbis*: “[A expressão negociação coletiva] compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de fixar condições de trabalho, regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez”.

#### 1.4.1.2. Usos e costumes trabalhistas

Usos são as práticas habituais adotadas em específica relação de trabalho, enquanto os costumes são as práticas adotadas nas relações de trabalho em geral. O direito costumeiro obriga, quando passa a ser regra e tem observância obrigatória pelas partes.

Nas relações civis, são exemplos em que os usos obrigam:

- os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé, os usos do lugar de sua celebração, os costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio (art. 113, *caput* e § 1º, II, do CC).
- os prazos de favor, embora consagrados pelo uso geral, não obstam a compensação (art. 372, CC).
- a oferta ao público equivale à proposta quando encerra os requisitos essenciais ao contrato, salvo se o contrário resultar das circunstâncias ou dos usos (art. 429).

Nas relações de trabalho, o hábito de o empregador admitir que os atrasos sejam compensados com saídas tardias não pode ensejar admoestação retroativa.

Costume é norma não escrita, mas de observância uniforme e inquestionável.

Nas relações civis, são exemplos em que o costume obriga:

- se o negócio for daqueles em que não seja costume a aceitação expressa, ou o proponente a tiver dispensado, reputar-se-á concluído o contrato, não chegando a tempo a recusa (art. 432, CC).
- o locatário é obrigado a pagar pontualmente o aluguel nos prazos ajustados, e, em falta de ajuste, segundo o costume do lugar (art. 569, CC).
- nos contratos de prestação de serviço, não se tendo estipulado, nem chegado a acordo as partes, fixar-se-á por arbitramento a retribuição, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade (art. 596, CC).

O art. 8º, *caput*, da CLT, prevê, na falta de normas escritas a respeito de uma situação jurídica, a utilização dos usos e costumes.

Nas relações de trabalho, o art. 458, da CLT, estabelece que além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “*in natura*” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

Tem-se, portanto, que as parcelas habitualmente entregues ou prometidas aos trabalhadores pelo empregador por força do costume obrigam e, salvo exceção expressa em lei, incorporam-se ao contrato de trabalho. Como exemplo, a concessão de férias aos trabalhadores com adicional de 50%.

#### 1.4.1.3. Regulamento de empresa

Regulamento de empresa é o conjunto de normas expressas ou costumeiras, observadas no âmbito de uma empresa com força obrigatória. Consiste num conjunto de normas estabelecedoras de condições gerais de trabalho observáveis no âmbito empresarial.

Pode ser unilateral, quando imposto sem a participação elaborativa dos empregados e bilateral, quando essa participação se verifica, por exemplo, nas hipóteses em que os trabalhadores combinam com o empresário a participação na gestão da empresa.

O regulamento pode ser escrito ou formal e costumeiro ou informal.

Ao contrário da França, onde pode ser imposto conforme o tamanho da empresa, no Brasil a sua adoção não é obrigatória.

O regulamento de empresa é fonte de direito, inclusive porque pode criar benefícios maiores para os trabalhadores do que os legais ou normativos e que, por força do art. 468, da CLT, não podem ser reduzidos ou suprimidos em relação aos que já os adquiriram, tendo as alterações eficácia apenas para os trabalhadores admitidos após a alteração.

Nos termos da Súmula 51, I, do TST: “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”.

Contudo, conforme item 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.”.

#### 1.4.1.4. Contrato coletivo de trabalho

Contrato coletivo de trabalho é o instrumento por meio do qual são reguladas as relações coletivas entre setores produtivos.

A Constituição de 1937 estabelecia no art. 61 como atribuições do Conselho da Economia Nacional editar normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho entre os sindicatos da mesma categoria da produção ou entre associações representativas de duas ou mais categorias. E no art. 137, que a legislação do trabalho deveria observar os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, com aplicação a todos os em-



pregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam e que tais contratos coletivos de trabalho deveriam estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho.

Editada sob a égide da Constituição de 1937, a CLT fazia referência aos contratos coletivos de trabalho (art. 59, *caput* e §§ 1º e 2º, 61, § 1º) e ainda hoje faz referência ao referido instrumento (art. 71, *caput*, 227, §2º, 235, *caput*, 239, *caput* etc.).

Mais significativo, no Capítulo III das contribuições sindicais, Seção V, Título VI, a intitulava “Do Contrato Coletivo de Trabalho”, estabelecendo no art. 611, *caput*, em sua redação originária, que: “Contrato coletivo de trabalho é o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação.”

A Constituição de 1946 reconheceu como direito destinado à melhoria das condições dos trabalhadores os ajustes estipulados em convenções coletivas de trabalho (art. 157, III).

A expressão contrato coletivo permaneceu na CLT, mas a partir daí com o significado de convenção coletiva de trabalho, destinada à melhoria das condições de trabalho.

A partir da redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967, a denominação contrato coletivo de trabalho foi substituída por convenção coletiva de trabalho.

A diferença entre o contrato coletivo de trabalho, que constava da Constituição de 1937, e da redação originária da CLT é que naquele as negociações podiam resultar em contratação *in pejus* em relação aos benefícios anteriormente concedidos ou à lei. O condicionamento à melhoria das condições veio com a Constituição de 1946.

Os tempos agora são outros e independentemente da denominação escolhida para o instrumento coletivo, a Constituição admite ajustes *in pejus*, se for de interesse nas matérias em que o trabalhador pode, no âmbito coletivo, dispor de direitos, com redução ou supressão, certamente mediante contrapartidas compensatórias (arts. 8º, § 3º, 661-A e 611-B, da CLT).

## **1.5. Fontes heterônomas**

São fontes heterônomas de Direito Civil a lei e emendas constitucionais em matéria civil, os tratados e as convenções internacionais reconhecidos pela lei brasileira para regular matéria civil, as leis complementares, as leis ordinárias, especial ou comum, a medida provisória versando sobre matéria civil, o decreto ou regulamento normativo em matéria civil.

### **1.5.1. Fontes heterônomas de Direito do Trabalho**

São elas, entre outras, a lei e emenda constitucionais em matéria trabalhista, os tratados e as convenções internacionais reconhecidos pela lei brasileira para regular matéria trabalhista, as leis complementares, as leis ordinárias, especial ou comum, as

medidas provisórias e leis delegadas sobre matéria trabalhista, as sentenças normativas, o decreto ou regulamento normativo e, fora do processo legislativo, com a força que couber, as portarias, avisos, instruções e circulares normativas em matéria trabalhista.

#### 1.5.1.1. Leis e emendas constitucionais

As leis constitucionais destinam-se a regular o funcionamento e estrutura do Estado, o seu sistema político, a divisão e competência dos Poderes, bem como os direitos e garantias individuais. As emendas são alterações de normas constitucionais.

A Constituição de 88 é escrita, porque elaborada e sistematizada por meio de normas contidas em documento; é rígida, eis que exige procedimento legislativo especial para sua alteração; é analítica, porque analisa as normas nela contidas, deixando para o legislador ordinário as especificidades de regulamentação; é eclética, por abrigar uma pluralidade de enfoque ideológico, filosófico e político; dogmática, eis que elaborada por órgão constituinte sistematizador dos dogmas ou ideias fundamentais da teoria política; e, dirigente, além de organizar o Estado e limitar o seu poder, também preordena a atuação estatal de utilização do poder, inclusive mediante o estabelecimento de políticas programáticas que devem ser seguidas visando ao progresso social e econômico.

As normas constitucionais são estruturalmente compostas de regras e princípios destinados à realização da Constituição. São princípios as normas que contêm previsões de valores fundamentais da ordem jurídica, ou seja, são mandados de otimização, concretizáveis em diferentes graus, enquanto as regras são modelos descritivos de situações fáticas e prescritivos de conduta.<sup>3</sup>

Quanto à finalidade, as normas constitucionais podem ser classificadas em normas de organização, normas definidoras de direitos e normas programáticas.

São normas de organização as que se destinam à organização do exercício do poder político, necessária à estruturação e funcionamento das entidades e órgãos públicos.

São normas definidoras de direitos as que têm por finalidade a definição dos direitos fundamentais.

Normas programáticas são as estabelecidas como comandos-valores para concretização progressiva pelo Poder Legislativo, conforme critérios de conveniência e oportunidade diante das possibilidades e estágio da sociedade, visando ao progresso social e econômico.<sup>4</sup> Como exemplo, as normas contidas no art. 3º, I a IV, da CF, que dependem, além das normas constitucionais destinadas às finalidades ali dispostas, de concretização paulatina para o alcance dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

As normas programáticas não prescrevem prestações positivas ou negativas de conduta (por exemplo, “é assegurada a liberdade sindical”), exigindo-se assim a conformação e

3. ALEXY, Robert. *Teoria de los derechos fundamentales*, Trad. Ernesto Garzón Valdés. 1. ed. 3. reimpressão. Madri: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002, p. 86.

4. MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*, t. 3, 4. ed., Coimbra, 1990, p. 218.

interpretação das regras aos programas por ela traçados e investindo os jurisdicionados no poder de demandar contra atos contrários aos referidos programas.<sup>5</sup>

Quanto à aplicação, as normas constitucionais podem ser de eficácia plena, contida e limitada.<sup>6</sup>

Além das normas de eficácia plena, contida e limitada, as normas constitucionais podem ser programáticas.

São de eficácia plena as suscetíveis de produzir de imediato todos os seus efeitos, a exemplo da contida no art. 7º, XVI, da CF: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.”

Note-se que, nos termos do art. 5º, §1º, da CF: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”

São de eficácia contida as em que o legislador regula os aspectos relacionados a certo tema, mas admite a restrição dos interesses que dele podem advir. Como exemplo, a norma contida no art. 7º, VI, da CF: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

São de eficácia limitada aquelas cujos efeitos estão condicionados à norma infra-constitucional destinada ao estabelecimento de sua aplicabilidade. Como exemplo, a norma contida no art. 7º, I, da CF: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Assim, embora o art. 7º, I, defina com direito fundamental do trabalhador a proteção à despedida arbitrária ou sem justa causa e o art. 5º, § 1º, determine a aplicação imediata do direito, porque fundamental, a sua eficácia é limitada porque as condições de sua aplicabilidade estão, pelo próprio texto constitucional, condicionadas à regulação em lei complementar.

De qualquer sorte, o art. 7º, *caput, in fine*, admite o reconhecimento jurisprudencial e políticas públicas legislativas e governamentais que reconheçam e concretizem outros direitos que visem à melhoria das condições sociais do trabalhador, dispositivo que, atrelado a outros, como o Pacto de San José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil, afirma o princípio do não retrocesso social, fixando o alcance de um patamar civilizatório progressivo.

Em matéria trabalhista, a Constituição Federal inicia dispondo que a República Federativa do Brasil, de forma democrática, tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana (entre ela o trabalhador) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (incisos III e IV do art. 1º).

O art. 7º da Constituição Federal de 1988 elenca, nos incisos I a XXXIV os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais.

5. MORAES, Guilherme Peña. *Direito Constitucional – Teoria da Constituição*. 3. ed. Lumen Juris, 2006, pp. 77-78.

6. SILVA, José Afonso. *Aplicabilidade das Normas Constitucionais*. São Paulo: RT, 1982, p. 89-91.

O art. 8º cuida da liberdade sindical e da estabilidade dos dirigentes sindicais.

O art. 9º garante o direito de greve, regulamentado por lei especial.

O art. 10 assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação, igualmente regulamentado por norma especial.

O art. 11 trata da representação dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, agora regulamentado na CLT.

O art. 37 dispõe que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

O art. 41 concede estabilidade após três anos de efetivo exercício aos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

O art. 170 impõe, na ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios ali mencionados, entre eles a defesa do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e sociais, a busca do pleno emprego e o tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

O art. 186 dispõe que a função social da propriedade rural deve atender, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, entre outros requisitos a observância das disposições que regulam as relações de trabalho (III) e a exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (IV).

O art. 193 da CF estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

O art. 218 da CF estabelece que o Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológicas e, no § 4º, que a lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

O art. 10, I e II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias concede indenização compensatória pela despedida imotivada ou sem justa causa em até 40% do FGTS e veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato e da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O art. 5º relaciona inúmeros direitos fundamentais de cunho geral, mas aplicáveis aos trabalhadores (direitos fundamentais inespecíficos).

O art. 6º enumera os direitos sociais de conteúdo prestacional, entre eles o trabalho.

Emendas constitucionais são modificações feitas em relação às leis constitucionais, caso da de nº 20, que limitou em dezesseis anos a idade mínima para o trabalhador iniciar a prestação empregatícia de serviços, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos, a de nº 45, que, além de outras determinações, ampliou a competência da Justiça do Trabalho e a de nº 72, que estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, ora regulamentada pela Lei Complementar nº 150/2015.

#### 1.5.1.2. Tratados e convenções internacionais

Tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil são normas heterônomas supraleais, aplicáveis às relações jurídicas de que são objeto.

Os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos, aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, são equivalentes às emendas constitucionais (§ 3º do art. 5º). Os ratificados anteriormente à introdução da referida norma no ordenamento pátrio têm caráter supraleal, com submissão a controle de convencionalidade.

São inúmeras as Convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil no plano internacional, cujas normas ou diretrizes foram inseridas em Constituições brasileiras, a exemplo da Convenção nº 29, sobre trabalho forçado ou escravo, da Convenção nº 100, concernente à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor e da Convenção nº 111, que repudia e enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão.

A Convenção nº 189, da OIT, referente ao trabalho doméstico, levou o Brasil a emendar a Constituição de 88 (EC nº 72/2013), estabelecendo a igualdade de direitos entre o trabalhador doméstico e os trabalhadores urbanos e rurais.

A Convenção nº 138, da OIT, referente ao trabalho do menor, levou o Brasil a emendar a Constituição de 88 (EC nº 20/1998), para alterar o art. 7º, XXXIII, da CF, proibindo o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

#### 1.5.1.3. Leis ordinárias e decretos-leis

Lei ordinária é o ato legislativo típico, decorrente de processo legislativo de trâmite no Congresso Nacional, que possui quórum não qualificado de aprovação, destinado à edição de normas gerais e abstratas sobre determinado assunto, a exemplo da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro 2002 (Código Civil).

Os decretos-leis eram editados pelo Poder Executivo em casos de necessidade urgente, de ratificação pelo Legislativo e restavam confirmados por decurso de prazo. Têm força de lei ordinária, tendo permanecido em vigor os já vigentes por ocasião da atual Constituição, que não mais prevê a respectiva edição. Como exemplo, O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).