

REVISÃO FINAL MPT

• Edital nº 136/2017 • Prova prevista para
30/07/2017 • Revisão ponto a ponto •

Procurador do Trabalho

AUTORES

Élisson Miessa, Henrique Correia, Paulo Lépore

2017

 EDITORA
JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

Direito do Trabalho

1. DIREITO DO TRABALHO

- **Trabalho e Economia.** O direito do trabalho relaciona-se com outras ciências. A relação entre Direito do Trabalho e Economia, por exemplo, faz-se presente principalmente na Economia do Trabalho. Assim, segundo Gustavo Filipe Garcia Barbosa, o salário é tema importante nas duas ciências, ainda que sob enfoques distintos. Assim, a economia tem por objeto aspectos pertinentes à distribuição de riquezas, produção de bens e prestação de serviços ao mercado. Os fatores econômicos influenciam o Direito, inclusive o do Trabalho e vice-versa¹. Além disso, por exemplo, podemos citar as crises econômicas, as quais afetam diretamente o Direito do Trabalho, levando à sua flexibilização ou desregulamentação.
- **O futuro do trabalho.** O trabalho passou por diversas fases. Em um novo modelo de trabalho, a “desestruturação do tempo e do espaço será fundamental pelo menos tanto quanto foi no velho modelo a concentração do trabalho na fábrica e a sua separação dos lugares em que não se trabalhava”².
- **Conceito de Direito do Trabalho.** De acordo com Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho pode ser definido como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”³.
- **Origem e evolução do Direito do Trabalho.** A existência do trabalho livre é pressuposto do surgimento do trabalho subordinado. Assim, enquanto o trabalho livre surge a partir da Idade Moderna, o trabalho subordinado surge com a Revolução Industrial. Ou seja, foi apenas com a Revolução Industrial que a relação empregatícia se estrutura, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo, que se afirma ao longo do século XIX. O Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas na Europa e Estados Unidos da América. Note-se que antes

1 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

2 DOMENICO DE MASI. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. P. 214.

3 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P. 47.

disso, não há que se falar em Direito do Trabalho, pois nas sociedades feudais o trabalho subordinado não era categoria relevante nem socialmente dominante. O Direito do Trabalho é fenômeno do século XIX e das condições ali reunidas⁴.

- **Fases históricas do Direito do Trabalho.** Um dos marcos fundamentais do Direito do Trabalho está no Manifesto Comunista, de 1848 e na Encíclica Rerum Novarum, de 1891. Outro marco reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como a formação da OIT (1919) e das Constituições Mexicana (1917) e Alemã (1919). De acordo com Maurício Godinho Delgado, é possível dividir o Direito do Trabalho em 4 fases históricas
 - **1ª fase:** Consistiu na fase das **manifestações incipientes ou esparsas** (1802-1848), que se caracterizou pela existência de leis voltadas à redução da superexploração de mulheres e crianças. Leis trabalhistas dessa época não deram consistência à formação de um ramo jurídico especializado.
 - **2ª fase:** A segunda fase caracterizou-se pela **sistematização e consolidação** (1848-1919) em razão de avanços e recuos entre a ação do movimento operário, sindical e socialista e à estratégia da ação do Estado. É nessa fase que há o reconhecimento do direito de livre associação sindical de trabalhadores e o surgimento crescente de leis trabalhistas em países europeus.
 - **3ª fase:** A terceira fase é de **institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho** (1919 até o final do século XX), definindo-se como instante histórico em que o Direito do Trabalho passa a ser assimilado à estrutura e dinâmica da sociedade civil e do Estado, formando a OIT e produzindo a constitucionalização do Direito do Trabalho. Além disso, é nessa fase que a legislação autônoma ou heterônoma do Direito do Trabalho ganha consistência e autonomia. Ou seja, é nessa fase que o ramo trabalhista se incorpora às ordens jurídicas dos países.
 - **4ª Fase:** Corresponde à fase **de crise e transição** do Direito do Trabalho data do final do século XX. Nesse período, há movimentos de desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas, com a crescente desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho. Assim, o que para alguns é denominado crise para a ruptura final do ramo trabalhista, para outros é denominada transição para um Direito do Trabalho renovado.
- **Origem e evolução do Direito do Trabalho, no Brasil.** A Lei Áurea pode ser vista como marco inicial de referência histórica, no Brasil. Na **fase de manifestações incipientes ou esparsas** (1888-1930), a relação empregatícia se apresenta de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo e na emergente industrialização por que passa o Rio de Janeiro – o qual era, à época, a capital do Brasil. Há presença de um movimento operário sem efetiva organização e uma dinâmica legislativa marcada pelo liberalismo, com edição de algumas leis esparsas. O período de **institucionalização** do Direito do Trabalho (1930-1945) é marcado pela intensa

4 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P. 47.

atividade administrativa e legislativa do Estado, com maior intervenção estatal. Nesse período, há rigorosa repressão sobre manifestações operárias, que é acompanhada de uma legislação que instaura um novo modelo justralhista, estritamente regulamentado pelo Estado. Surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, há normatização sobre a área sindical e a criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento. A Constituição de 1937 refere-se à Justiça do Trabalho, que vem a ser regulamentada por um Decreto-lei nº 1.237/1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1º de maio de 1941. Há edição de leis profissionais e protetivas, além de Lei de Nacionalização do Trabalho, restringindo o trabalho de estrangeiros. O modelo justralhista existente foi compilado e ampliado, passando a ser disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (1943). A fase autoritária do Direito do Trabalho persiste até 1988, com a Constituição Federal.

- **Função do Direito do Trabalho.** Consiste, basicamente, na melhoria das condições de pactuação de força de trabalho na ordem socioeconômica. Note-se que esta função não pode ser vista sob a ótica individualista, devendo ser considerado o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo global de trabalhadores. Além disso, deve-se destacar a função modernizante e progressista do Direito do Trabalho, do ponto de vista econômico e social. Pode-se citar, ainda, sua função política conservadora, pois o Direito do Trabalho confere legitimidade política e cultural às relações de trabalho. Por fim, há a função civilizatória e democrática, pois se trata de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções do mercado capitalista.
- **Características.** no que tange à sua origem e evolução histórica, caracteriza-se por ser ramo especializado do Direito, tendo origem no Direito Civil, mas dele se afastando, em razão de sua especialização. Quanto às suas funções e atuação na comunidade, é segmento que cumpre objetivos sociais, econômicos, culturais e políticos. No que diz respeito à sua estrutura jurídica, é composto por normas imperativas, sendo que os princípios têm importante presença. Possui, internamente, a dimensão individual – voltada ao contrato de trabalho – e a dimensão coletiva – voltada a seres coletivos trabalhista. Por fim, sua estrutura é marcada por normas nacionais heterônomas; normas nacionais autônomas e normas internacionais heterônomas.
- **Autonomia do Direito do Trabalho.** para que haja autonomia de um certo campo do Direito, deve haver: campo temático vasto e específico, elaboração de teorias próprias ao ramo jurídico, observância de metodologia própria e existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios. O Direito do Trabalho atende aos requisitos apontados.
- **Natureza jurídica do Direito do Trabalho**⁵. o Direito do Trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado é um ramo jurídico unitário que se enquadra no campo do Direito Privado.

5 “Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapon-

- **Particularismo do Direito do Trabalho.** Dentre os particularismos do Direito do Trabalho, podemos citar a hierarquia entre suas normas, que não segue um critério rígido, tendo em vista a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.
- **Constitucionalismo social.** Conforme visto no tópico sobre evolução do Direito do Trabalho no Brasil, a democratização desse ramo surge apenas com a Constituição Federal/1988, que manteve algumas contradições antidemocráticas, como é o caso da unicidade sindical. A normatividade constitucional de direitos sociais teve início com a Constituição de 1934, mas foi com a CF/88 que se assegurou a liberdade sindical, sem interferência do Estado, reconheceu-se a negociação coletiva, expandiu-se a Justiça do Trabalho e conferiu-se novo perfil ao Ministério Público do Trabalho, tornando-o órgão agente, judicial e extrajudicial, dentre outras alterações. Daí deriva a tutela jurisdicional dos hipossuficientes, prestando proteção ao trabalhador, já que sem essa tutela o trabalhador estaria ainda mais desamparado⁶. A CF/88, ademais, não se conduziu pela matriz individualista preponderante nas demais constituições, incluindo diversificado painel de direitos sociotrabalhistas. O Estado Democrático concebido pela nova ordem constitucional é baseado no tripé: pessoa humana com sua dignidade; sociedade política concebida como democrática e inclusiva e sociedade civil democrática e inclusiva. Assim, a CF/88 ressalta a pessoa humana e o trabalho e emprego em todos os seus principais títulos normativos, particularmente em seus Título I, II, VII e VIII.
- **Liberdade de trabalho e direito ao trabalho.** A liberdade de trabalho vem garantida nos textos internacionais e nacionais, podendo ser definida como “o direito do indivíduo a não sofrer interferências externas no exercício de uma atividade legítima e livremente escolhida”. Dirige-se contra o Estado e terceiros, englobando a possibilidade de que cada um exerça trabalho de acordo com suas aptidões⁷. Direito ao trabalho, por sua vez, é direito econômico-social, contendo âmbito individual – ligado ao contrato de trabalho e coletivo – ligado a políticas de pleno emprego.
- **Dignidade nas relações de trabalho.** O trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se na dignidade humana. A Constituição Federal/1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, reconhecendo o direito social ao trabalho como condição de existência digna. Nas relações trabalhistas, dessa forma, deve ser vedada a violação da dignidade da pessoa humana, devendo o homem ser considerado um fim em si mesmo. Em suma, sendo o trabalho um direito fundamental, é certo que ele deve se pautar na dignidade da pessoa humana. Assim, quando a CF/88 fala em direito ao trabalho, compreende-se que o trabalho tutelado pela norma constitucional é o trabalho digno.

do-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas (ou de segmentos jurídicos, no caso do ramo justralhista), de modo a classificar o instituto focado no universo de figuras existentes no Direito”. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P. 7.

6 SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. P. 466.

7 FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: LTr, 2009.

Isso se dá, em primeiro lugar, em razão do nexos entre direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana. Em segundo lugar, isso ocorre tendo em vista que o trabalho digno é instrumento hábil a construir a identidade do trabalhador⁸.

- **Garantismo laboral:** Garantismo é neologismo que se refere a técnicas de tutelas dos direitos fundamentais, e embora tenha sido aplicado originalmente no campo do direito penal se estende “como paradigma da teoria geral do direito, a todo campo de direitos subjetivos, sejam estes patrimoniais ou fundamentais, e a todo o conjunto de poderes, públicos ou privados, estatais ou internacionais”. Fala-se em garantismo social “para designar o conjunto de garantias, em boa medida ainda ausentes ou imperfeitas, dirigida à satisfação dos direitos sociais, como a saúde, a educação e o trabalho e outros semelhantes⁹”. O paradigma garantista deve ser aplicado ao direito do trabalho pois este não pode se subordinar à lógica privada do mercado, devendo ser tutelado contra as arbitrariedades dos poderes Estatais e privados. A tese em questão nasce na Itália e é desenvolvida por Ferajolli. Apesar disso, entende-se que pode ser estendida para o Brasil. Nesse sentido, embora a “tese equivalha a uma ruptura com uma tradição laboral que deslocou o direito do trabalho para o campo das relações privadas, o que não está imune a críticas, a lógica da subtração do trabalho da ordem mercantil permeia o paradigma constitucional brasileiro e tem como consequência imediata assegurar que a subordinação dos particulares às obrigações de tutela e de garantia como se pública fosse a relação laboral¹⁰”. Com isso, busca-se conter a privatização de espaços e normas de trabalho.

2. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

- A fonte do direito do trabalho é o meio pelo qual nasce a norma jurídica. Algumas fontes são obrigatórias, ou seja, os membros da sociedade devem respeitá-las (são normas cogentes e imperativas). Outras fontes, porém, atuam como fase preliminar das normas obrigatórias: reivindicação da sociedade, são os movimentos sociais etc.
- **Fontes materiais:** são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis. Sua observância não é obrigatória.
- **Fontes formais:** são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.

8 DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 49, p.63-80, jul. 2006.

9 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 3, p.274-292, jul. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/27001/012_silva.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 15 maio 2017.

10 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 3, p.274-292, jul. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/27001/012_silva.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 15 maio 2017. P. 281.

Há 2 tipos de fontes formais:

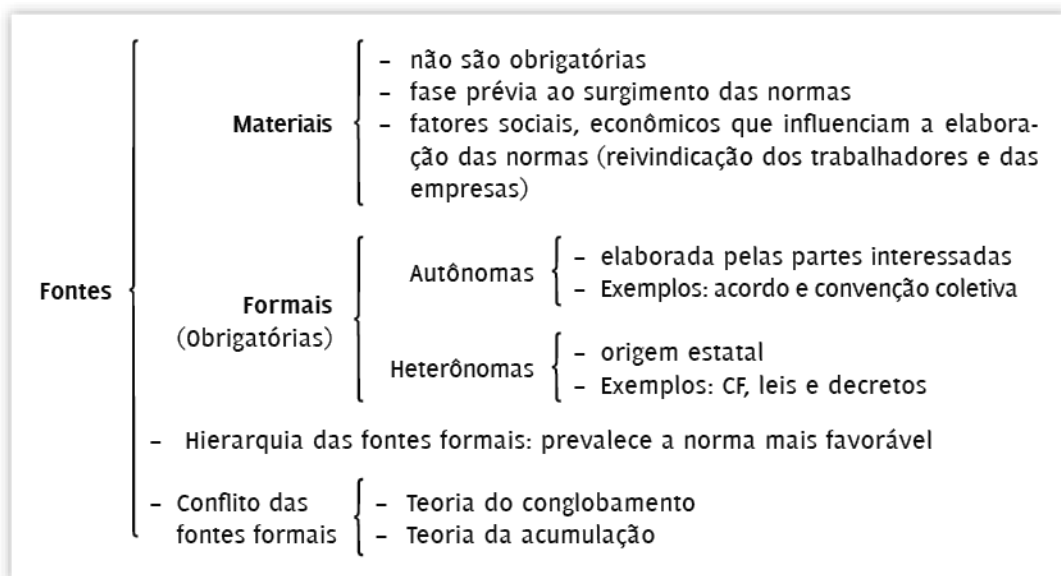
1. **Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em um acordo coletivo.
 2. **Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).
- **Hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho.** Nos demais ramos do direito (D. Constitucional, D. Administrativo etc.) há uma rígida hierarquia das fontes formais (CF prevalece sobre as leis; leis são superiores aos decretos etc.). No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a fonte mais favorável aos trabalhadores.
 - **Conflito entre as fontes.** Ocorre, com frequência, o conflito entre fontes formais do direito e a resposta dependerá da teoria adotada:
 - A **teoria do conglobamento** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Se o acordo coletivo for o mais favorável ao trabalhador, será aplicado como um todo. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina¹¹.
 - A **teoria da acumulação**, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, a teoria minoritária.
 - A **teoria do Conglobamento mitigado**, por fim, estabelece a aplicação de normas que estejam agrupadas em um determinado **instituto jurídico**. Dessa forma, a análise não ocorrerá atomisticamente tal como prevê a teoria da acumulação ou sobre todo o instrumento coletivo como a teoria do conglobamento. A verificação da norma mais favorável ocorre sobre um conjunto de normas de determinado assunto¹². Por exemplo: compara-se todas as normas sobre remuneração presentes em um acordo coletivo com o mesmo conjunto de normas de uma convenção coletiva. As regras mais benéficas sobre esse assunto específico (remuneração) são aquelas que deverão ser aplicadas ao caso concreto. Contudo, essa teoria também recebe críticas. De acordo com

11 “A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justabalhista com a essencial noção de *sistema* inerente à ideia de Direito – e de ciência.” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.

12 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 95.

Sérgio Pinto Martins¹³, a análise de instituto por instituto também deve ser considerada como teoria da acumulação, uma vez que o conglobamento exige a verificação do conjunto da norma para se aferir o que é mais favorável. Para o autor, a convenção coletiva é realizada em equilíbrio, pois ao mesmo tempo em que se confere uma condição, negocia-se outra menos benéfica. Se selecionarmos instituto por instituto, ora da convenção coletiva, ora do acordo coletivo, ocorrerá desequilíbrio em relação ao que foi negociado pelos entes sindicais.

- **Para a semana antes da prova**, segue o quadrinho de resumo sobre as fontes de Direito do Trabalho:



3. INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

- **Hermenêutica jurídica:** é a ciência do Direito responsável por trazer o conjunto de teorias, princípios e meios de interpretação da norma jurídica¹⁴, que auxiliam o intérprete a alcançar o sentido de determinado dispositivo legal.
- **Interpretação:** interpretar é encontrar o real significado de um texto, de uma lei etc. O processo de interpretação é extremamente importante ao ordenamento jurídico, uma vez que busca o significado e o alcance de determinada norma jurídica. Destaca-se que esse processo é realizado por todos aqueles que lidam com o direito.
- Os principais métodos de interpretação são:
 - a) **Método gramatical ou literal:** De acordo com esse método, a interpretação é realizada no texto da norma, pela busca do significado de cada palavra e de sua

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 713-714.

¹⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 69.

organização na frase. Assim, o que se procura é a utilização de recursos gramaticais para o alcance do sentido da norma jurídica. Utilizar apenas a interpretação literal do texto não é o método mais recomendado. Entretanto, algumas normas jurídicas não exigem grande esforço interpretativo.

- b) Método lógico ou racional:** A interpretação lógica ou racional exige do intérprete a utilização de regras de lógica para que haja coerência no dispositivo normativo. É possível mencionar como exemplo de interpretação lógica a extensão aos homens da proibição de revistas íntimas das mulheres prevista no art. 373-A, VI, da CLT¹⁵, uma vez que, diante da igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres prevista no art. 5º da CF/88, é lógico e coerente que a proibição também seja estendida aos homens¹⁶.
- c) Método sistemático:** Pela aplicação desse método, a norma jurídica deve sempre ser interpretada considerando o ordenamento jurídico em que está inserida. No âmbito do Direito do Trabalho, consiste na prevalência do intervencionismo decorrente da necessidade de proteção do trabalhador em oposição à autonomia da vontade¹⁷. Assim, por exemplo, a própria CLT possibilita a comunicação de seus dispositivos com outros ramos do direito, conforme prevê o art. 8º da CLT¹⁸.
- d) Método teleológico:** Exige-se do intérprete a busca constante da finalidade da norma, ou seja, a interpretação deve buscar garantir o objeto para o qual a lei foi criada. Desse modo, no âmbito do Direito do Trabalho, ao confeccionar a norma o legislador teve como objetivo proteger a parte mais fraca da relação, portanto, ao interpretá-la, deve-se levar em conta essa visão protetiva.
- e) Método histórico:** Consiste na análise histórica, social e cultural do momento de surgimento da lei para que seja possível alcançar o melhor significado para a norma analisada. Além disso, por meio da análise de contexto do surgimento da legislação, possibilita ao intérprete verificar se as causas que deram origem à norma já foram ultrapassadas com a evolução da sociedade. Nesse sentido, tendo em vista que a CLT foi produzida na década de 1940, alguns de seus dispositivos já se encontram ultrapassados devido às constantes transformações sociais.
- Além dos métodos apresentados *acima*, existem outras formas de dividir a interpretação jurídica quanto ao alcance do resultado da interpretação e de acordo com o órgão que realizou a interpretação:

15 **Art. 373-A, CLT:** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (...) VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

16 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 135.

17 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 143.

18 **Art. 8º da CLT.** “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e ainda de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

- a) **Interpretação extensiva:** A interpretação extensiva consiste em analisar a norma em sentido mais amplo do aquele contido na literalidade da legislação. Essa modalidade de interpretação é utilizada quando a “lei quis mais do que disse”¹⁹.
- b) **Interpretação restritiva:** Trata-se da interpretação do dispositivo legal de forma menos ampla do que o contido no texto da lei. Nesse sentido, diz-se que a “lei quis menos do que disse”²⁰.
- c) **Interpretação declarativa:** Nessa modalidade de interpretação, o sentido da norma corresponde exatamente ao seu texto, não havendo necessidade de interpretação além ou aquém do próprio texto legal.
- d) **Interpretação autêntica:** Compreende a interpretação da norma pelo próprio órgão que a emanou. Assim, se a norma for produzida pelo legislador federal, a interpretação será considerada autêntica se realizada pelos próprios deputados e senadores que confeccionaram a norma.
- e) **Interpretação jurisprudencial:** Trata-se da interpretação realizada pelos tribunais ao estabelecer determinado sentido ao texto da lei para aplicá-lo a determinado caso concreto. Esse método de interpretação é muito utilizado na área trabalhista, via Súmulas, OJs e Informativos do TST.
- f) **Interpretação doutrinária:** É a interpretação realizada por pesquisadores e estudiosos do Direito que visam auxiliar a compreensão do significado da norma jurídica, de forma que facilite sua aplicação.
- **Sistemas de interpretação:** A interpretação do Direito pode ocorrer de maneiras distintas a depender do sistema teórico de interpretação adotado. De acordo com Maurício Godinho Delgado²¹, os sistemas são divididos em:
 - a) **Hermenêutica tradicional:** Inspiração na cultura jurídica romana. A interpretação deve ser literal e realizada pela busca do sentido que se encontra fixado na palavra e nos textos normativos;
 - b) **Escola exegética Francesa:** Surgimento com as codificações, especialmente em decorrência do advento do Código Napoleônico na França. Processo de interpretação deve se resumir à explicação da lei escrita, fonte exclusiva do Direito;
 - c) **Escola histórico-evolutiva:** Formulada inicialmente por Savigny, era um contraposto à Escola Exegética, pois seria função do intérprete a aferição da vontade do legislador, mas sempre apreendida segundo o momento histórico vivenciado durante o processos interpretativo;
 - d) **Escola da Interpretação Científica:** Evolução da teoria anterior e sustenta que a lei escrita não é a fonte exclusiva do Direito. Além disso, considera que é necessá-

19 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 143.

20 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 143.

21 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 249.