Classificação das fontes do Direito do Trabalho

A classificação mais utilizada, mais comum, em relação às fontes trabalhistas é a seguinte:

- **Fontes materiais**: são os fatores econômicos, sociais, políticos, filosóficos, culturais, etc. que inspiram a criação da norma;
- **Fontes formais**: são as normas já construídas, plenamente materializadas e exteriorizadas. Prevalece o entendimento de que existem vários centros de positivação das normas, pelo Estado e pela sociedade, é a chamada teoria pluralista, ou seja, além do Estado, outras figuras podem criar fontes trabalhistas. Podem ser heterônomas (quando emanam da vontade de um terceiro não destinatário da norma jurídica, por exemplo a Constituição Federal, as leis, as sentenças normativas), ou autônomas (quando emanam da vontade dos próprios interessados, destinatários da normas, por exemplo as convenções coletivas e os acordos coletivos).
- art. 8º da CLT prevê a **aplicação subsidiária do Direito Comum** ao Direito do Trabalho, isto é, inexistindo norma trabalhista sobre certo aspecto, podem ser aplicados o Direito Civil, o Direito do Consumidor, etc.. Para que essa aplicação subsidiária possa ocorrer, é necessário, portanto, que exista uma **omissão**, uma anomia, uma lacuna na legislação trabalhista, bem como uma **compatibilidade da norma subsidiária** aos princípios e regras trabalhistas.