

**RESULTADO FINAL DA PROVA
PROCESSO DE SELEÇÃO PÚBLICA DE ESTÁGIÁRIOS – EDITAL Nº 3/2017**

A **Gerência Organizadora da Seleção Pública de Estagiários Edital Nº 3/2017** apresenta seu posicionamento em relação ao recurso apresentado em 04/01/2018 sobre a prova escrita aplicada em 22/12/2017.

Abaixo, o documento entregue e protocolado na sede do Instituto no dia 04/01/2018:

Tendo em vista o item 5.21 do edital 3-2017, venho respeitosamente interpor recurso contra o gabarito preliminar da prova seletiva.

A **questão 32** dispõe pedindo ao candidato que assinale a assertiva que corresponde a uma fonte formal do direito do trabalho. O gabarito preliminar apontou como alternativa correta a letra “D – a convenção coletiva”. Todavia a questão, ao apresentar o **costume** como alternativa da letra “E”, possibilita como resposta correta mais de uma assertiva.

Ao dispor sobre as **fontes formais do direito do trabalho** a doutrina majoritária adota a classificação elaborada por Evaristo de Moraes Filho, qual seja a distinção entre **fontes formais heterônomas e fontes formais autônomas**. Sobre essa classificação Sérgio Pinto Martins elucida da seguinte forma:

“As fontes de Direito podem ser heterônomas ou autônomas. Heterônomas: são as impostas por agente externo. Exemplos: Constituição, leis, decretos, sentença normativa, regulamento de empresa, quando unilateral. Autônomas: são as elaboradas pelos próprios interessados. Exemplos: **costume**, convenção e acordo coletivo, regulamento de empresa, quando bilateral, contrato de trabalho.” (MARTINS, 2012, pág. 38).

Ainda a respeito dessa diferenciação dentro das fontes formais Maurício Godinho Delgado esclarece:

“Autônomas seriam as normas cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das normas produzidas. São, em geral, as normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os **costumes** ou os instrumentos da negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho).” (DELGADO, 2017, pág. 150).

Observa-se que os autores são enfáticos ao situar os costumes no mesmo patamar das convenções coletivas – qual seja a classificação de ambos como fontes formais autônomas do direito trabalhista. A opinião dos autores não se restringe tão somente às referências de antigos juristas, encontrando o mesmo amparo na própria legislação trabalhista como notável nas citações seguintes.

“A qualidade e a função dos **costumes** como normas jurídicas autônomas, vocacionadas a suprirem lacunas percebidas nas fontes jurídicas principais do sistema, são referidas pela legislação trabalhista não apenas genericamente (através do mencionado art. 8º da CLT), como também de modo tópico e específico. Este último caso ocorre quando os **costumes** são tomados como fonte subsidiária privilegiada, em situações de necessidade de busca, em uma situação concreta, do chamado salário supletivo aventado pelo art. 460 da CLT.” (DELGADO, 2017, pág 179);

“No Direito do Trabalho, a conduta habitual (**costumeira**) do empregador que seja mais benéfica do que a previsão mínima contida na lei passa a ser obrigatória, em face do princípio da condição mais benéfica e do disposto no art. 468 da CLT. Além disso, um dos requisitos do salário *in natura* é justamente a habitualidade (**costume**) na concessão da utilidade (art. 458, caput, da CLT). Da mesma forma, o art. 460 da CLT estabelece que, na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente (ou seja, **costumeiramente**) pago para serviço semelhante. Isso revela a importância do **costume** no âmbito da relação de emprego. O art. 8.º, caput, da CLT explicita que os usos e **costumes** também podem ser utilizados na falta de disposições legais e contratuais, ou seja, como forma de integração do ordenamento jurídico no Direito do Trabalho.” (GARCIA, 2017, pág. 40);

“**Costume** (fonte formal autônoma) – se o empregador, por exemplo, **costuma** fornecer uma cesta básica anualmente aos seus funcionários, esse **costume** (hábito) serve de base para “o direito de todos os empregados” à percepção do benefício, ou seja, o empregador terminou por criar uma norma mais benéfica, podendo a cesta básica ser considerada uma espécie de gratificação (assumindo natureza salarial, nos termos do art. 458, caput, da CLT).” (GARCIA, 2017, pág. 23);

“No direito do trabalho há um exemplo clássico de **costume** *praetem lege* no art. 5º da Lei n. 5.889/73 (Estatuto do Trabalhador Rural)⁵⁵, quando se afirma que, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de acordo com os usos e **costumes** da região.” (MARTINEZ, 2016, pág. 120).

Ora, parece evidente que a legislação trabalhista confirma a posição doutrinária de que os costumes se classificam como fontes formais do direito do trabalho, dando a presente questão a possibilidade de marcação de mais de uma alternativa correta. Diante disso peço a **anulação da questão 32**.

Em resposta ao recurso, tem razão o recorrente. Majoritária doutrina considera costume fonte formal do direito do trabalho. Por todos, citam-se os escólios de MAURICIO GODINHO DELGADO:

“2. Classificação

A Ciência do Direito classifica as fontes jurídicas em dois grandes blocos, separados segundo a perspectiva de enfoque do fenômeno das fontes. Trata-se da conhecida tipologia *fontes materiais “versus” fontes formais*.

Enfocado o momento pré-jurídico (portanto, o momento anterior à existência do fenômeno pleno da regra), a expressão fontes designa *os fatores que conduzem à emergência e construção da regra de Direito*. Trata-se das *fontes materiais*. Enfocado, porém, o momento tipicamente jurídico (portanto, considerando-se a regra já plenamente construída), a mesma expressão designa *os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais essas regras se revelam para o mundo exterior*. Trata-se das *fontes formais*.

A) Fontes Materiais – (...)

B) Fontes Formais – (...)

Heteronomia e Autonomia – (...)

A respeito da percepção dessa diversidade, tornou-se hoje relevante a tipologia de fontes jurídicas formais estabelecidas em torno das chamadas fontes formais *heterônomas* e fontes formais *autônomas* do Direito. A tipologia, na verdade, constrói-se a partir de uma dualidade de critérios, a *origem da norma* (centro de posituação) e o *método de sua produção* (com ou sem participação de seus destinatários principais). É curioso perceber que tal classificação examinada foi sugerida pelo mesmo monista *Hans Kelsen*, indicando que o próprio monismo reconhece a força da distinção que busca esmaecer (KELSEN, Hans. *Teoria General del Estado*. México: Nacional, 1948. p.470-471).

Heterônomas seriam as normas cuja produção não se caracterizam pela imediata participação dos destinatários principais das normas regras jurídicas. (...)

Autônomas seriam as normas cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das normas produzidas. São, em geral, as normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos da negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho). As normas autônomas – *caso coletivamente negociadas e construídas* – consubstanciam um autodisciplinamento das condições de vida e trabalho pelos próprios interessados, tendendo a traduzir um processo crescente de democratização das relações de poder existentes na sociedade. (...). (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14.ed. São Paulo: LTr, 2015. pp. 140, 142, 143 e 144).

Uma vez que costume é considerado fonte formal do direito do trabalho, a questão nº 32 apresenta duas alternativas corretas, o que contraria o disposto no item 5.2 do edital, o qual dispõe:

“5.2. A prova será composta por 35 (trinta e cinco) questões objetivas de múltipla escolha, cada qual contendo 05 (cinco) alternativas, devendo o candidato assinalar **somente uma das alternativas**, de acordo com o enunciado, além de 1 (uma) questão discursiva. As questões envolverão os temas constantes do anexo II deste edital.”

Diante do exposto, esta Gerência, organizadora do certame, dá provimento ao recurso, para anular a questão nº 32, por apresentar duas alternativas corretas, devendo todos os candidatos ter 1 (um) único ponto relativo a essa questão.

Belo Horizonte, 5 de janeiro de 2018.

Processos Internos
SELEÇÃO PÚBLICA DE ESTAGIÁRIOS
EDITAL Nº 3/2017