

Área de concentração: **Direito do Trabalho e da Seguridade Social**

Subárea: **Direito e processo do trabalho contemporâneos**

ESPELHO DE CORREÇÃO

Direito e Processo do Trabalho Contemporâneos

Dada a evolução histórica do salário no âmbito do direito do trabalho, reflita sobre a:

- a. possibilidade ou não de desconstitucionalização do 13º salário;
- b. inconstitucionalidade material do salário-mínimo;
- c. atualidade do conceito de salário complessivo;
- d. natureza jurídica das parcelas denominadas *stock options* e luvas;
- e. permissão constitucional para redução de salários.

Intervalos de 0 a 2 pontos para cada um dos 5 itens, observados os seguintes parâmetros:

a. possibilidade ou não de desconstitucionalização do 13º salário;

1. Necessidade de cotejo de argumentos favoráveis e contrários.
2. Referência do art. 7º da Constituição como possível cláusula pétrea, dada a jurisprudência do STF e dada sua inserção no capítulo dos direitos e garantias fundamentais (arts. 5 a 17 da CF 1988).
3. Referência à discussão sobre a presença no art. 7º da CF de elementos não essenciais do contrato de trabalho e de benefícios estranhos ao rol de direitos fundamentais do trabalhador, refletindo justamente o exemplo marcante do 13º salário referido pelo art. 7º, VIII.
4. Referência a alterações preexistentes sobre o art. 7º da Constituição, como ocorreu com a restrição ao salário-família (EC 20) e com o endurecimento na contagem da prescrição do trabalhador rural (EC 28).

b. inconstitucionalidade material do salário-mínimo;

1. Referência à existência de decisões do STF confirmando a inconstitucionalidade material pelos valores insuficientes do salário-mínimo, podendo ou não ser citado o número dos julgados, como a ADI 1442 (2005).
2. A insuficiência do valor correspondente ao salário mínimo para as necessidades vitais básicas do trabalhador e dos membros de sua família – art. 7º, IV, da CF.
3. Risco de erosão da consciência constitucional.
4. Embrião de processos informais de mudança ilegítima da Constituição

c. atualidade do conceito de salário complessivo;

1. Indicação de que o salário complessivo aglutina várias parcelas salariais num só pagamento.
2. Resistência da jurisprudência à aceitação do salário complessivo com receio de lesão à contraprestação dos serviços prestados.
3. Admissão, sob certas circunstâncias, quando comprovado que não houve prejuízo ao trabalhador.
4. Relevante que o (a) candidato (a) apresente exemplos, como o pagamento das horas extras ou de comissões cumuladas com os reflexos em descansos semanais remunerados. Desejável, mas não obrigatório, que o (a) candidato (a) evoque a jurisprudência do TST, como Súmula 91 e OJ Transitória 12.

d. natureza jurídica das parcelas denominadas *stock options* e luvas;

1. Necessário fazer o contexto das *stock options* como sendo forma de remuneração por meio de exercício de direito de subscrição de ações.
2. Correlação da natureza salarial ou não salarial das *stock options* de acordo com o grau de habitualidade da subscrição de ações, de certeza de ganhos, de valores assegurados pelo empregador e de desvinculação da oscilação de valores do mercado.
3. Contexto das luvas como remuneração para assegurar a admissão de um trabalhador em determinados segmentos empresariais, atletas de futebol, classe artística ou altos empregados, retirando-os ou não da concorrência ou da inatividade.
4. Discussão da natureza salarial ou não salarial das luvas de acordo com a forma como o pagamento das luvas é ajustado, seu confronto com o salário mensal e riscos de desvirtuamento da legislação social, caso as luvas sejam usadas para camuflar pagamento do salário base.

e. cotejo do princípio da irredutibilidade salarial com o permissivo constitucional de redução de salários por negociação coletiva.

1. O (a) candidato (a) deve inserir o princípio da irredutibilidade salarial no contexto do direito do trabalho, realizando o cotejo com o princípio protetor, podendo ou não afirmar a irredutibilidade como uma de suas irradiações.
2. Reflexão teórica e prática sobre o art. 7º, VI, da CF 88, que, ao mesmo tempo, reafirma a irredutibilidade salarial e autoriza os sindicatos a buscarem solução negociada que envolva redução salarial.
3. Necessidade de discussão sobre possíveis parâmetros para essa redução salarial, tais como: a) delimitação no tempo e no espaço; b) percentuais máximos de redução; c) necessidade ou não de a redução salarial ser acompanhada de redução de jornada; d) necessidade ou não de a redução salarial ser acompanhada de garantia de emprego ou de estabilidade; e) necessidade ou não de a redução salarial ser acompanhada de restrições a distribuição de lucros, pagamento de dividendos a acionistas ou de benefícios a dirigentes.
4. Correlação entre a redução salarial constitucional e o enfrentamento de crise econômica aguda, como fundamento remoto do art. 7º, VI, e não apenas como um meio de gestão.