

O SALÁRIO-COMISSÃO E SUA ALTERAÇÃO

Arnaldo Sussekind^(*)

A remuneração do empregado pode ser: a) de natureza salarial, se corresponder à contraprestação do trabalho por ele realizado em proveito do empregador ou nas hipóteses de interrupção da prestação de serviços indicados por lei (repouso semanal e em feriados, férias, quinze primeiros dias de doenças etc.); b) de natureza indenizatória, quando se destinar a custear ou reembolsar despesas efetuadas na execução do contrato de trabalho (ajudas de custo, reembolso de despesas efetuadas no exercício do emprego e diárias até a metade do salário-dia); c) de natureza assistencial, concernente às prestações pagas à previdência privada, planos de saúde, seguro de vida em grupo etc.

As gorjetas são consideradas remuneração e não salário.

Outras prestações são definidas por lei como excludente da remuneração: (participação nos lucros ou resultados, vale-transporte, alimentação pelo sistema PAT, salário-família etc.).

No complexo salarial, cumpre distinguir o salário-básico, seja ele pago em espécie ou parte em utilidades, e os adicionais que o complementam.

Quanto à forma, o salário pode ser ajustado por unidade de tempo, por unidade de obra ou serviço e, ainda por tarefa, neste último caso estipulado para uma certa produção dentro de um prazo determinado.

A comissão fixada no contrato de trabalho do vendedor de produtos da empresa contratante é um salário por unidade de serviço. Como escrevi alhures, ela

^(*)Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho e Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

“corresponde a uma importância que varia com a quantidade de serviço produzido pelo empregado, sem levar em conta o tempo gasto na sua execução. (...) Essa modalidade de salário pode ser usada, unicamente, quando o serviço do empregado for suscetível de avaliação objetiva (medido, contado ou pesado). Situam-se neste grupo os empregados que recebem seus salários exclusivamente em proporção ao número de peças produzidas ou de trabalhos executados. O empregado pode estar obrigado a cumprir a jornada de trabalho ajustada no seu contrato de emprego; todavia, o único fator que é computado para o cálculo do salário é o serviço executado no período concernente ao respectivo pagamento” (“Instituição de Direito do Trabalho”, SP, 21ª. Ed., LTr, vol. I, pág. 394).

O salário-comissão, sobre vendas efetuadas pelos empregados foi regulado pela Lei n. 3.207, de 18.7.57, que adotou diversas regras sobre a matéria anteriormente disciplinada apenas pelo art. 466 da CLT. O vendedor terá direito à comissão convencionada sobre as vendas que realizar ou sobre as que forem feitas diretamente pela empresa ou por preposto desta em zona cuja exclusividade lhe haja sido expressamente atribuída (art. 2º). Na falta de ajuste sobre a percentagem da comissão, deve a empresa assegurar ao vendedor a comissão indicada pelo direito costumeiro consagrado na localidade.

O pagamento das comissões e percentagens deve ser mensal; todavia, a lei faculta às partes a fixação de intervalos mais reduzidos ou dilatados, desde que, na segunda hipótese, não excedam de três meses contados da aceitação de cada negócio. Em qualquer caso, porém, cabe à empresa expedir, na época do pagamento, a correspondente conta com as cópias das faturas atinentes aos negócios concluídos no período a que se refere (art. 4 e seu parágrafo único). Tratando-se de compra a ser paga de uma só vez, a comissão do vendedor será devida pela empresa, desde que não tenha recusado o negócio, tal como lhe faculta o art. 3º da Lei 3.207. Se o comprador não efetuar o pagamento da mercadoria adquirida, cumpre à empresa intentar a competente ação judicial de cobrança, podendo extornar a comissão que houver pago em caso de insolvência do empregador (art. 7º).

A zona de trabalho do empregado-vendedor poderá ser ampliada ou restringida de acordo com as necessidades da empresa, desde que sejam respeitados os preceitos alusivos à irredutibilidade da remuneração (§ 1º do art. 2º). Mas o § 2º do art. 2º esclarece que

“sempre que, por conveniência da empresa empregadora, for o empregado viajante transferido de zona de trabalho, com redução de vantagens, ser-lhe-á assegurado, como mínimo de remuneração, um salário correspondente à média dos 12 (doze) últimos meses anteriores à transferência”.

Sendo o contrato de trabalho, prevalentemente por prazo indeterminado, de trato sucessivo, está ele sujeito a modificações, as quais, entretanto, podem ser prejudiciais ao empregado.

Como resulta do disposto no precitado art. 2º, a lei especial sobre o tema faculta ao empregador reduzir ou alterar a

zona de trabalho do vendedor desde que lhe assegure, pelo menos, a média salarial, de doze meses anteriores à transferência. E isto tem se verificado, justificadamente, quando o mercado possibilita ao empregado, com uma comissão menor, manter ou ampliar o nível de sua remuneração, seja porque é maior o consumo do produto na nova zona, seja porque ele se tornou de uso quase obrigatório em determinadas atividades (p.ex.: computadores) ou por grande parte da população (p.ex.: telefones celulares).

Trata-se de manter a base do negócio contratado, restabelecendo o equilíbrio pretendido pelos contratantes. Como escreveu o saudoso e doutíssimo jurista DÉLIO MARANHÃO, abordando o tema em caráter geral.

“Questão interessante é a que surge da possível repercussão do progresso técnico do contrato de trabalho. Suponhamos que o empregado seja remunerado à base de produção, fixado, por contrato, um preço unitário de tarefa. E que a produção seja mecanizada. As máquinas com que lida o trabalhador produzem, em média, certa quantidade de mercadoria. Ora, a modernização da maquinaria será, muitas vezes, contingência da competição econômica: ou o empregador melhora seus métodos de produção ou abandona o mercado. Poderá ele, aumentada a produtividade das máquinas, pela substituição do equipamento, e aumentada conseqüentemente a produção do empregado, pago por tarefa, reajustar-lhe o preço unitário? Ambos, empregado e

empregador, ao fixarem, contratualmente, aquele preço, partiram de uma situação existente por ocasião do contrato: a habilidade do empregado e o rendimento mecânico do sistema de produção. Já não sendo o mesmo, por força de necessidade imposta pela competição econômica (afinal, o empregador assume os riscos de sua atividade), a manutenção do preço unitário contratual poderá significar tal encarecimento da mão-de-obra que ficaria anulada pela vantagem competitiva da modernização da maquinaria. Cremos cabível aplicar-se ao caso a noção de base do negócio, que é uma pressuposição bilateral, expressa ou tácita, integrante do contrato. Como adverte Oertmann, ‘não tomá-la em consideração seria contra a vontade das partes’. (“Direito do Trabalho”, Rio, FGV, 17ª ed., 1993, pág. 222. A tese desenvolvida pelo Professor Paul Oertmann está na sua obra *Introducción al Derecho Civil*”, tradução espanhola, Barcelona. Ed. Labor, 1933, págs. 302 a 305)

Por conseguinte, é juridicamente admissível a alteração do valor de comissões sobre vendas, observado o prescrito no art. 2º, § 2º, da Lei n. 3.207, de 1957, se a comercialização do negócio se tornou mais fácil para o empregado, deste não exigindo maior esforço para nível de remuneração pretendido na celebração do contrato.