

Diferença salarial entre vendedores de shopping e outlet é ilegal

Não pode haver diferença salarial entre vendedores que trabalham em lojas de shopping centers ou *outlets* da mesma empresa. Esse foi o entendimento firmado pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) ao modificar decisão de primeira instância que indeferiu o pedido de comissões formulado por um vendedor que trabalha em *outlet*.

Na petição inicial, o reclamante alegou que passou a ser vendedor em junho de 2013, recebendo R\$ 785 mensais fixos, sem o incremento das comissões sobre vendas, apesar da previsão convencional. Acrescentou ainda que os vendedores que trabalham em outras lojas da ré recebem salário fixo mais comissão de 4% sobre as vendas.

No entanto, o juiz de primeiro grau julgou improcedentes os pedidos, com o fundamento de que o autor não demonstrou a identidade de funções com os modelos indicados e de que o salário contratual era na modalidade fixa, não havendo obrigação de o empregador pagar comissões.

Entretanto, o relator do recurso do vendedor, desembargador Emerson José Alves Lage, discordou desse posicionamento. A seu ver, apesar de o vendedor ter mencionado a expressão "equiparação salarial", o que ele pretendia, na verdade, era ver reconhecido o direito de receber, além do salário fixo, uma parte variável, composta de comissão individual sobre vendas, como recebem os demais vendedores da empresa que trabalham em outras lojas. E isso, para Lage, não configura pedido de equiparação salarial propriamente dito, mas de isonomia salarial. Em outras palavras, o vendedor pleiteou comissões no mesmo percentual que a empresa paga aos demais funcionários.

Ao examinar o conjunto de provas, o desembargador entendeu comprovado, pela ficha de registro de empregados e pela confissão da própria empresa, que outros vendedores recebiam comissão no percentual de 4% sobre as vendas individuais. Nesse ponto, o relator pontuou que a diferença remuneratória consiste, segundo a tese da defesa, na diferença do local de trabalho: o reclamante trabalha em loja de *outlet* e não recebe comissão por isso. Já os colegas do autor, que também são vendedores, trabalham em shoppings centers e recebem comissões de 4% sobre as vendas.

Para Lage, a prova testemunhal confirmou o que já havia sido admitido pela própria defesa, ou seja, o fato de que havia diferenciação na forma de pagamento de salários entre os vendedores das lojas *outlets* e das lojas-conceito. As testemunhas declararam que o reclamante vendia, em média, de R\$ 50 a 60 mil, sendo que não havia distinção entre ele e o vendedor avançado. Acrescentaram que as lojas-conceito e *outlet* funcionam com a mesma estrutura, sendo a distinção exclusivamente quanto ao pagamento de comissões para os vendedores da primeira. Segundo as testemunhas, os produtos da loja-conceito não são diferenciados e o volume de vendas do *outlet*.

"Não obstante, o fato de a empresa possuir lojas que vendem produtos de lançamento e outras que são exclusivas de mercadorias com desconto, conhecidas também como *outlets* ou pontas de estoque, não legitima o procedimento da empresa de tratar de forma desigual empregados que estejam em situação de igualdade, isto é, quando todos se ocupam de vender produtos da empresa", acentuou o desembargador.

Ele destacou que é a força de trabalho do vendedor que determina o pagamento das comissões, e não o tipo de loja ou de produto vendido: "Se há no segmento do comércio praticado em *outlets* algo que perde o valor agregado é o produto colocado à venda, mas não a força de trabalho do empregado, utilizada em prol do patrimônio do empregador, em condições de igualdade com os demais vendedores que trabalham nas lojas que vendem produtos de lançamento".

De acordo com as ponderações do magistrado, se o produto vendido nas lojas *outlets* tem preço inferior aos produtos novos, o valor das comissões também será menor, o que torna injusto que alguns vendedores recebam comissão pelas vendas, e outros, não.

Assim, como pontuou o relator, o que se discute é o direito de o reclamante receber comissões, conforme condição de trabalho observada em relação aos vendedores que trabalham em lojas distintas, não cabendo qualquer discussão em relação ao fato de o produto ser *originals*, *performance* ou *factory/outlet*.

Acompanhando esse entendimento, a 1ª Turma deu provimento ao recurso nesse aspecto para reconhecer o direito do reclamante a receber comissões sobre vendas pagas aos vendedores comissionistas da ré e, por consequência, condenar a empresa ao pagamento desse salário variável, à razão de 4% sobre as vendas feitas pelo reclamante, com reflexos em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário e FGTS com multa de 40%. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Processo 0003023-81.2014.5.03.0186

Date Created

23/02/2016