

Comissão paga por oito meses é incorporada ao salário, define TST

Uma empresa que durante oito meses paga comissão de R\$ 10 mil para um empregado demonstra que esta verba tem caráter salarial e não pode ser diminuída. Com este entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou agravo de instrumento de uma empresa de peças.

A empresa tentava reverter decisão que determinou o pagamento de diferenças salariais a um vendedor pela supressão de uma comissão fixa de R\$ 10 mil pactuada no ato de admissão. Para isso, alegou que a comissão era uma garantia por prazo determinado.

O trabalhador disse que, ao ser admitido em fevereiro de 2011 para o cargo de gerente, foi prometida remuneração de R\$ 15 mil, composta de parte fixa e outra variável. No entanto, na carteira de trabalho a contratação foi lançada na função de vendedor, com remuneração inferior.

Na contestação, a empresa reconheceu apenas a admissão como vendedor externo, com salário de R\$ 1.547 fixo mais comissões sobre o faturamento líquido mensal, com garantia de R\$ 10 mil nos primeiros oito meses.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), baseado no artigo 457, parágrafo 1º, da CLT, que confere natureza salarial à parcela paga com habitualidade, entendeu que houve confissão patronal quanto à comissão ajustada, e que essa cláusula passou a integrar o patrimônio jurídico do empregado.

Dessa forma, a corte regional concluiu que ficou configurada situação jurídica adquirida, a ser preservada contra a alteração salarial, na forma do artigo 458 da CLT. Determinou, assim, o pagamento das diferenças salariais até março de 2013, quando o trabalhador foi dispensado.

O relator do agravo de instrumento da empresa ao TST, ministro Mauricio Godinho Delgado, destacou que o valor foi diminuído sem que houvesse mudança das condições de trabalho. Concluiu, assim, que a alteração da quantia ajustada afrontou a garantia constitucional de irredutibilidade salarial e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (artigo 7º, inciso VI, da Constituição da República, e artigo 468 da CLT).

O relator afastou o argumento da empresa de que a quantia era uma garantia remuneratória, por prazo determinado, para que o empregado pudesse desenvolver o mercado em sua região de trabalho. “No Direito do Trabalho, vigora o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, sendo permitidas apenas modificações favoráveis ao empregado”, afirmou.

Godinho observou que na Justiça do Trabalho os riscos do empreendimento são ônus do empregador, independentemente do resultado. Por isso, não se aceita o preestabelecimento de prazo para que o empregado alcance determinado resultado, sob pena de sofrer drástica perda salarial. “Concorre no caso, também, o princípio da intangibilidade salarial, que estabelece garantias ao salário, que tem caráter alimentar. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*”

Processo AIRR-559-53.2014.5.10.0004

Date Created

14/09/2017