



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Recurso de Revista

0000172-68.2023.5.07.0016

Relator: MORGANA DE ALMEIDA RICHA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/05/2024

Valor da causa: R\$ 697.995,97

Partes:

RECORRENTE: KARINE PONTE MONTE COELHO

ADVOGADO: EDUARDO PRAGMACIO DE LAVOR TELLES FILHO

RECORRIDO: UNIMED FORTALEZA SOCIEDADE COOPERATIVA MEDICA LTDA

ADVOGADO: DAVID SOMBRA PEIXOTO



PROCESSO Nº TST-RR - 0000172-68.2023.5.07.0016

RECORRENTE : **KARINE PONTE MONTE COELHO**

ADVOGADO : Dr. EDUARDO PRAGMACIO DE LAVOR TELLES FILHO

RECORRIDO : **UNIMED FORTALEZA SOCIEDADE COOPERATIVA MEDICA LTDA**

ADVOGADO : Dr. DAVID SOMBRA PEIXOTO

GMMAR/rsa/arp

DECISÃO

O Tribunal Regional do Trabalho deu provimento parcial ao recurso ordinário interposto pela reclamante.

Inconformada, a parte autora interpõe recurso de revista, admitido no âmbito do Regional.

Contrarrazoado.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, conforme dicação do art. 95 do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

DECIDO:

Destaco, de início, tratar-se de recurso de revista interposto contra acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017.

Tempestivo o recurso, regular a representação e dispensado o preparo, estão preenchidos os pressupostos genéricos de admissibilidade.

1 - COMISSIONISTA. TETO LIMITADOR DO VALOR MENSAL DAS COMISSÕES.

INVALIDADE

1.1 - CONHECIMENTO

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante, quanto ao tema, na esteira dos seguintes fundamentos, parcialmente transcritos pela parte no recurso de revista (fls. 1278/1280 e 1280/1281), nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT:

"[...]

Com efeito, por ocasião da contratação da autora (05/2017) as diretrizes patronais regentes do comissionamento já tratavam da referida limitação (#id:e55c095 - vide cl. 5.1.1.2, ano 2012), sendo certo que no contrato de trabalho da autora, especificamente na sua cl. 7.^a (#id:6e006d1), restava expressamente determinado que a empregada tinha plena ciência do regulamento e demais normas da ora ré por ocasião da contratação, obrigando-se a cumpri-las.

A única testemunha apresentada, ouvida como informante do juízo, a qual noticiou ter participado de seleção da autora, deixou claro que a referida condição de limitação de comissões foi questão de conhecimento da autora desde sua admissão, sendo objeto de interlocuções várias com a postulante, conforme declinou o informante, que esclareceu que em diversas oportunidades falava com gestores como a autora sobre dobrarem o salário com as vendas, dado o limite de comissionamento referente ao mesmo valor do bruto do salário fixo.

Não me foge ademais que a própria reclamante noticiou a situação de limitação em missiva eletrônica acostada aos autos (#id:470bad7), já em janeiro do ano de 2019, não evidenciando qualquer insurgência naquele momento, em nota de que tinha plena ciência e concordância com a condição contratual.

Neste esquadro, concluo que não há nulidade alguma no sistema de limitação das comissões, restando a condição ajustada desde a admissão da autora, não se podendo falar em alteração contratual lesiva. Assim, julgo improcedentes os pedidos de diferenças de comissões pelo teto definido pelo regulamento patronal, bem ainda improcedente, por corolário, os reflexos da referida parcela." (ID 9c6d4ef).

As razões recursais apresentadas pela trabalhadora demandante não impulsionam no sentido reformatório da Sentença.

A empresa reclamada acostou ao processo cópia de normativo interno, datado de 04/12/2012

(mais de quatro anos antes da contratação da reclamante), em que estabelecido, como teto limitador do montante das comissões mensais, o equivalente ao salário fixo bruto do empregado, em se tratando de exercente das funções de Gerente ou Coordenador (doc. ID e55c095). Havia, portanto, quando do início da relação de emprego que serve de base para a presente Reclamatória, norma regulamentar que previa a limitação do valor mensal das comissões. Cabe destacar que no contrato de trabalho da reclamante havia a Cláusula abaixo: "Cláusula 7ª: O(A) EMPREGADO(A) declara conhecer o REGULAMENTO INTERNO E DEMAIS NORMATIVAS da EMPREGADORA, e se obriga a cumpri-lo, inclusive no que se refere ao uso de uniformes próprios e de todo equipamento de segurança e higiene do trabalho, constituindo motivo para imediata dispensa do empregado a violação dos preceitos nele contidos." (ID 6e006d1).

Diante dessa estipulação contratual, e tendo em conta o nível de preparo da reclamante, admitida para a função de Gerente de Vendas de uma grande empresa, com percepção salarial expressiva, de montante fixo inicial superior a dez mil reais, não se pode conceber que ela tenha descuidado de inteirar-se acerca das normas internas, pelo menos as mais relevantes, dentre as quais, certamente, se incluem as que dizem respeito à remuneração que se lhe pagaria. Acreça-se, ainda, que, em se tratando de normatização já existente na data da contratação, nem mesmo se pode cogitar de alteração contratual lesiva. E mais, ainda que não se possa assegurar que a empresa a cientificou dessa norma no ato da admissão, porquanto a testemunha de indicação patronal foi ouvida como mera informante, impõe-se frisar que a autora já tinha pleno conhecimento dessa regra limitativa desde, pelo menos, janeiro de 2019, ocasião em que enviou mensagem de correio eletrônico esclarecendo uma dúvida que lhe fora apresentada por outro empregado da UNIMED Fortaleza (cópia no ID 470bad7), não se tendo evidência alguma nos autos, sequer indício, de que haja se insurgido contra esse procedimento, o que denota, no mínimo, uma aquiescência com a prática. Nessa senda argumentativa, confirma-se o "Decisum a quo", uma vez mais."

"As razões recursais apresentadas pela trabalhadora demandante não impulsionam no sentido reformatório da Sentença.

A empresa reclamada acostou ao processo cópia de normativo interno, datado de 04/12/2012 (mais de quatro anos antes da contratação da reclamante), em que estabelecido, como teto limitador do montante das comissões mensais, o equivalente ao salário fixo bruto do empregado, em se tratando de exercente das funções de Gerente ou Coordenador (doc. ID e55c095). Havia, portanto, quando do início da relação de emprego que serve de base para a presente Reclamatória, norma regulamentar que previa a limitação do valor mensal das comissões. Cabe destacar que no contrato de trabalho da reclamante havia a Cláusula abaixo: "Cláusula 7ª: O(A) EMPREGADO(A) declara conhecer o REGULAMENTO INTERNO E DEMAIS NORMATIVAS da EMPREGADORA, e se obriga a cumpri-lo, inclusive no que se refere ao uso de uniformes próprios e de todo equipamento de segurança e higiene do trabalho, constituindo motivo para imediata dispensa do empregado a violação dos preceitos nele contidos." (ID 6e006d1).

Diante dessa estipulação contratual, e tendo em conta o nível de preparo da reclamante, admitida para a função de Gerente de Vendas de uma grande empresa, com percepção salarial expressiva, de montante fixo inicial superior a dez mil reais, não se pode conceber que ela tenha descuidado de inteirar-se acerca das normas internas, pelo menos as mais relevantes, dentre as quais, certamente, se incluem as que dizem respeito à remuneração que se lhe pagaria. Acreça-se, ainda, que, em se tratando de normatização já existente na data da contratação, nem mesmo se pode cogitar de alteração contratual lesiva. E mais, ainda que não se possa assegurar que a empresa a cientificou dessa norma no ato da admissão, porquanto a testemunha de indicação patronal foi ouvida como mera informante, impõe-se frisar que a autora já tinha pleno conhecimento dessa regra limitativa desde, pelo menos, janeiro de 2019, ocasião em que enviou mensagem de correio eletrônico esclarecendo uma dúvida que lhe fora apresentada por outro empregado da UNIMED Fortaleza (cópia no ID 470bad7), não se tendo evidência alguma nos autos, sequer indício, de que haja se insurgido contra esse procedimento, o que denota, no mínimo, uma aquiescência com a prática. Nessa senda argumentativa, confirma-se o "Decisum a quo", uma vez mais."

A parte recorrente insurge-se contra a decisão regional que validou a limitação de comissões mensais estabelecida em norma interna da empresa, sob a alegação de que tal limitação é ilegal. Argumenta que a comissão tem natureza salarial. Sustenta que a limitação desvirtua a natureza retributiva das comissões, causando enriquecimento ilícito da empresa. Aponta, ainda, que a limitação em contrato de adesão é nula. Indica violação dos arts. 7º, VI, da Constituição Federal, 9º, 444, 457, §1º da CLT, 422 e 424 do Código Civil e divergência jurisprudencial.

Ao exame.

De início, reconheço a **transcendência jurídica** da matéria (art. 896, IV, da CLT).

Discute-se a validade da cláusula contratual e de regulamento interno que limita o valor mensal das comissões recebidas pela empregada ao montante do salário fixo bruto, ainda que ultrapassadas as metas de vendas.

Nos termos do art. 457, §1º da CLT:

"Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais **eas comissões pagas pelo empregador.**" (destaques acrescidos)

A comissão é parcela salarial que se reveste de natureza de salário por unidade de obra, correspondendo à produção efetivamente realizada.

Nesse contexto, a estipulação de teto que impede a integral remuneração pelo volume de vendas efetivamente realizadas fere o caráter contraprestativo do salário (457, § 1º, da CLT).

A jurisprudência desta Corte vem entendendo que a limitação unilateral do valor global das comissões, sem correspondente redução das metas ou da exigência de produtividade,

configura violação ao princípio da retribuição pelo trabalho prestado, importando enriquecimento sem causa do empregador, vedado pelo art. 884 do Código Civil. Nesse sentido, cito os seguintes precedentes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO COMISSIONISTA. TETO LIMITADOR DO VALOR GLOBAL DAS COMISSÕES MENSAS. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Em razão do reconhecimento da transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 884 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO COMISSIONISTA. TETO LIMITADOR DO VALOR GLOBAL DAS COMISSÕES MENSAS. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Não se nega que não haja na lei nenhum critério de fixação dos valores das comissões do empregado comissionista, de modo que o estabelecimento do valor da comissão é matéria passível de negociação entre as partes contratantes. A presente hipótese, no entanto, traz peculiaridade que afasta a validade da forma como era limitado o valor das comissões pagas pela reclamada. Com efeito, **é incontroverso nos autos que o valor global das comissões mensais era limitado em teto estabelecido pelo empregador, independentemente do número de vendas realizadas pelo empregado. É incontroverso, também, que, atingido o referido limite, não havia cessação da exigência de realização de vendas pela parte reclamante, sem, contudo, a remuneração correspondente por esse acréscimo de trabalho, de maneira que, ao limitar o valor mensal das comissões, resta caracterizado o enriquecimento ilícito da empresa reclamada.** Intacto, portanto, o art. 884 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. (RR-1001149-15.2022.5.02.0502, 5ª Turma, Relator **Ministro Breno Medeiros**, DEJT 15/12/2023 – destaques acrescidos).

"RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.[...] COMISSÕES. TETO LIMITADOR. VALIDADE. EMPREGADO COMISSIONISTA MISTO. Conforme previsto no artigo 457, § 1º, da CLT (em redação anterior à Lei nº 13.467/17), as comissões, juntamente com a importância fixa estipulada, as percentagens, as gratificações ajustadas, as diárias para viagens e os abonos pagos pelo empregador, integram o salário do empregado. Para a doutrina, o salário compreende todo o conjunto de verbas pagas como contraprestação ao trabalho. Segundo José Martins Catharino (Tratado jurídico do salário, São Paulo: LTr, 1994, passim), o salário é um complexo, que abrange não só uma parcela definida, mas toda aquela que tenha por objetivo remunerar a atividade laboral. Nesse ponto, as comissões enquadram-se como salário por representarem a contraprestação devida em razão da intermediação do empregado nos negócios realizados em prol do empregador (NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Manual do salário, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1985, págs. 316-317). A doutrina, contudo, diverge sobre sua classificação quanto ao tipo. Para Maurício Godinho Delgado (Curso de direito do trabalho, 17ª ed., São Paulo: LTr, 2018, pág. 911), a vertente que as classifica como salário por unidade de obra "melhor harmoniza-se ao sentido e dinâmica do instituto: é que, mesmo a comissão, regra geral, calculada à base de percentuais sobre o valor do negócio levado à frente pelo obreiro em nome da empresa, este mecanismo não é imperativo; de fato, nada obsta que ela seja também aferida mediante o uso de uma tabela diferenciada de valores fixos, sem referência a percentuais". O salário pago por unidade de produção ou obra é devido em razão da "energia efetivamente prestada, medida pela produção obtida" (MARTINEZ, Luciano, Curso de direito do trabalho, 6ª ed., São Paulo: Saraiva, 2015, pág. 446). A produção obtida é o critério principal para definição do salário. O tempo, assim, transcorre em benefício do próprio empregado, pois, quanto mais aquele passa, mais este pode ser remunerado por unidades de produção. O salário, nesse caso, decorre de ações comissivas do empregado e é estipulado normalmente por percentuais incidentes sobre a produção. Segundo Delgado (op. cit., pág. 882), "tem também caráter de salário por unidade de obra o pagamento pactuado à base de percentagens ou comissões, que se calculam sobre o montante da produção realizada pelo empregado (vendas, por exemplo)". No presente caso, não há dúvidas de que a autora se enquadrava como comissionista misto. Isso porque, segundo o afirmado por ela na inicial, "recebia salário fixo, mais comissões", fato não negado pela ré. O quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela, ainda, que, uma vez atingida a meta mínima, a reclamada realizava o pagamento de comissões, em percentual calculado sobre o salário em igual proporção à produção obtida, limitado, em todo caso, a 130%. Assim, se a empregada vendesse 150% da produção estabelecida, receberia apenas o comissionamento de 130%. Vale dizer, não havia diferença se atingisse 130% ou 150% da meta: a comissão seria igual em ambos os casos. Ora, como visto, **no salário fixado por unidade de produção, a contraprestação laboral decorre exatamente da produção efetuada pelo empregado. Assim, caso o empregador continue a exigí-la, sem realizar o pagamento correspondente, estará caracterizado seu enriquecimento ilícito**, haja vista que, no caso do salário misto, a importância fixa remunera apenas a jornada ajustada (salário aferido por unidade de tempo) ou a jornada até o limite da produção mínima (salário aferido por unidade de tarefa). **Resulta claro, portanto, que o teto limitador fixado na hipótese é ilegal, uma vez que, após atingido o patamar mínimo de vendas, a reclamada realizava o pagamento de comissões somente sobre determinado número de negócios realizados.** Cumpre salientar que não há nos autos qualquer registro de que, atingido o teto fixado, a autora era dispensada do cumprimento do restante da jornada mensal ou da obrigação de continuar realizando vendas. Não se nega que as condições contratuais podem ser objeto de livre estipulação das partes, nos termos do artigo 444 da CLT, tampouco que as comissões não são inteiramente regulamentadas em lei. Todavia, por integrarem o salário, por expressa previsão do mencionado artigo 457, § 1º, da CLT, recebem toda a proteção legal dada às verbas salariais, as quais, como visto anteriormente, constituem contraprestação ao trabalho. Desse modo, ao estipular o salário por unidade produção (comissões), e deixar de pagá-lo quando atingido determinado patamar, a ré impediu a empregada de ser remunerada pelo trabalho prestado, o que enseja a nulidade do referido teto, nos termos do artigo 9º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.[...]" (RR-1648-51.2012.5.09.0088, 7ª Turma, Relator **Ministro Claudio Mascarenhas Brandao**, DEJT 01/03/2019 – destaques acrescidos).

No caso, o Tribunal Regional manteve a sentença que validou a limitação das comissões, fundamentando sua decisão na existência de norma interna anterior à admissão da autora, com cláusula contratual de ciência e adesão pela reclamante.

No entanto, tais circunstâncias tornam incompatível a cláusula com os princípios que regem a proteção ao salário e à dignidade do trabalho humano, não sendo suficiente, para validar a

limitação.

Ante o exposto, **conheço do recurso de revista** por violação do art. 9º da CLT.

1.2 - MÉRITO

Configurada a violação ao art. 9º da CLT, **dou provimento ao recurso de revista** para declarar nulo o teto limitador das comissões e condenar a reclamada ao pagamento das comissões suprimidas, conforme se apurar em liquidação de sentença.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso de revista por violação do art. 9º da CLT e, no mérito, **dou-lhe provimento** para declarar nulo o teto limitador das comissões e condenar a reclamada ao pagamento das comissões suprimidas, conforme se apurar em liquidação de sentença.

Publique-se.

Brasília, 16 de setembro de 2025.

MORGANA DE ALMEIDA RICHA

Ministra Relatora

