



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO

**COMISSÕES DE VENDAS E O PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE: Uma
análise lógica sobre a legalidade da alteração das comissões e a sua conveniência no
mercado de vendas.**

Fábio Andrade Oliveira Júnior
Orientador - Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas

Aracaju
2015

FÁBIO ANDRADE OLIVEIRA JÚNIOR

COMISSÕES DE VENDAS E O PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE: Uma análise lógica sobre a legalidade da alteração das comissões e a sua conveniência no mercado de vendas.

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em 02/12/2015.

Banca Examinadora

Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas
Universidade Tiradentes

Paulo Raimundo Lima Ralin
Universidade Tiradentes

Eduardo Torres Roberti
Universidade Tiradentes

COMISSÕES DE VENDAS E O PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE: Uma análise lógica sobre a legalidade da alteração das comissões e a sua conveniência no mercado de vendas.

Fábio Andrade Oliveira Júnior¹

RESUMO

O presente artigo utiliza o método hipotético-dedutivo para abordar a problemática da alteração do valor ou da percentagem das comissões de vendas, com o fito de alcançar a legalidade desta prática, embasando-se na própria essência e nas diretrizes do Direito do Trabalho, bem como na coerência com o mercado de vendas. Tem-se dado uma interpretação restrita ao artigo 468, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o qual veda a alteração no contrato de trabalho de modo a prejudicar os interesses dos empregados, ainda que consentido. Acontece que a comissão de vendas é uma forte ferramenta de mercado para o fomento comercial através do incentivo, reconhecimento e recompensa dos empregados, logo, benéfica para ambas as partes do liame empregatício. No entanto, ao aumentar a comissão dos vendedores, por necessidade ou por mera liberalidade, o empregador não poderia reduzi-la posteriormente, sob pena de caracterizar alteração contratual lesiva ao trabalhador. Por consequência nula de pleno direito com supedâneo no artigo supracitado e no princípio da inalterabilidade. Assim, entende-se que a intransigência deste ramo jurídico especializado acarreta desestímulo ao empregador em promover melhorias no contrato de trabalho, o que implicaria em prejuízos aos tão tutelados trabalhadores. Destarte, torna-se evidente a necessidade do Direito do Trabalho adequar-se ao atual cenário das relações empregatícias, possibilitando uma maior maleabilidade e autonomia nos contratos de trabalho, dando efetividade social ao direito.

Palavras-chave: Alteração. Comissões de Vendas. *Jus Variandi*. Inalterabilidade. Flexibilização.

1 INTRODUÇÃO

A priori, é sobremodo importante assinalar a gênese do Direito do trabalho, pois, consoante lição do jurista Sergio Pinto Martins:

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes - UNIT. E-mail: fabio.oliveirajr@hotmail.com

É impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do Direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com questões econômicas. (MARTINS, 2013, p.3)

É cediço que o trabalho é antecessor ao Direito do Trabalho. O primeiro registro de trabalho foi feito na Bíblia, que inicialmente o considerou como forma de castigo. (MARTINS, 2013). No entanto o ramo jurídico especializado no emprego surgiu somente com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, uma vez que na sociedade pré-industrial não havia um sistema de normas jurídicas trabalhistas. (NASCIMENTO, 2013).

De fato nasceu diante dos excessos cometidos por aquela sociedade industrial, a qual tornou imprescindível a intervenção do Estado para melhorar as condições de trabalho, passando a tutelar os empregados.

A partir deste momento em que o Estado tornou-se intervencionista, buscou-se proporcionar equilíbrio nas relações trabalhistas. Por tais razões, de modo geral, pode-se dizer que o Direito do Trabalho e o protecionismo ao empregado estão entrelaçados desde o primórdio.

Entretantes, ressalta-se a visão do célebre Mauricio Godinho Delgado:

Todo direito, como instrumento de regulação de instituições e relações humanas, atende a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico. Sendo as regras e diplomas jurídicos resultado de processos políticos bem-sucedidos em determinado quadro sociopolítico, sempre tenderão a corresponder a um estuário cultural tido como importante ou até hegemônico no desenrolar de seu processo criador. Todo Direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes. (DELGADO, 2015, p.53)

Nesta perspectiva, o Direito do Trabalho nasceu e desenvolveu sua base normativa com uma exponencial carga protetiva aos direitos dos trabalhadores. Ocorre que o atual cenário empregatício não é o mesmo de anos anteriores, contudo, a rigidez e um “pré-posicionamento” de que o empregador age de má-fé permeiam este ramo jurídico especializado até os dias atuais. O que torna desinteressante, ou no mínimo dispendioso para os empregadores, oferecerem aos funcionários benefícios superiores aos que estão obrigados por lei.

A exemplo da alteração no valor ou na porcentagem da comissão de venda, objeto central de estudo do presente artigo científico, o qual se for elevado e posteriormente reduzido ou reestabelecido ao valor inicialmente pactuado no contrato de trabalho caracteriza alteração contratual lesiva aos interesses do empregado, portanto, nula de pleno

direito por inteligência do artigo 468 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e do princípio da inalterabilidade.

A forma de remunerar a equipe de vendas é sempre uma decisão complexa para os empregadores. A principal dúvida se estabelece na escolha entre o modelo de salário fixo, variável ou o misto, o qual abrange características dos dois primeiros. Especialistas consideram como melhor sistema de remuneração aquele que alia a satisfação pessoal dos funcionários com os propósitos da empresa. Nessa esteira, a comissão de vendas, clássico modelo de incentivo, traduz-se benéfica para ambos os polos do liame empregatício, pois é uma parcela salarial que motiva, reconhece e recompensa o empregado, ao tempo em que serve de ferramenta para fomentar as vendas da empresa.

Ocorre que esta interpretação rígida dada à alteração das comissões afronta as próprias diretrizes do Direito do Trabalho, sobretudo o princípio basilar da proteção ao trabalhador. Outrossim, inibe o empregador, mesmo que diante de uma necessidade ou por mera liberalidade, a aumentar a comissão dos vendedores.

Consoante a supracitada lição de DELGADO, o direito é teleológico, ou seja, correlaciona-se aos fins vislumbrados quando da criação da norma. Deste modo, o intérprete do Direito deveria buscar a finalidade colimada pelo legislador e aplicar a norma de modo a atender os fins sociais a que ela se direciona. Em verdade, cabe ao Direito como um todo adequar-se às transformações da sociedade.

Conclui-se, então, que a Seara Trabalhista, essencialmente dinâmica, encontra-se estática. Neste diapasão, tem-se o fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho, para adequar, através da destituição da rigidez tradicional, as relações jurídicas e as normas trabalhistas à nova conjuntura social, econômica e política, dando efetividade social ao Direito.

Diante desta perspectiva, encontra-se o estudo do presente artigo científico. A tese está construída de forma lógica e fundamentada, buscando esmiuçar os princípios, regras e institutos que envolvem a matéria, analisando seus objetivos, conceituando-os, distinguindo-os e confrontando-os, a fim de extrair a licitude, bem como obter um resultado prático-contemporâneo para a problemática da alteração das comissões de vendas.

Para tanto, foi empregado no desenvolvimento da pesquisa o método hipotético-dedutivo, considerando a lógica para criar a hipótese central da tese. Já o método de procedimento utilizado foi o comparativo, o funcionalista e o estruturalista. Ademais, a

técnica de pesquisa foi a bibliográfica, pelo qual utilizou-se como recurso o estudo teórico através da análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, de diversos artigos da internet e de obras bibliográficas de autores renomados.

2 PRINCÍPIOS

Consoante lição de Paulo Nader, “os princípios são importantes em duas fases principais: na elaboração das leis e na aplicação do Direito, pelo preenchimento das lacunas da lei”. (NADER, 2015, p. 200)

Os princípios revelam-se como diretrizes, de caráter elementar, encorpados como preceitos primordiais e norteadores do direito. Ora são utilizados como base e inspiração para o legislador, ora como ferramenta integrativa das normas positivadas, ainda como viés de interpretação ou suplementação de brechas e omissões legais.

Neste mesmo contexto, Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto conceituam:

Princípios são proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito. (SARAIVA; SOUTO, 2014, p. 31)

Em verdade os princípios exercem várias funções: informativa, normativa e interpretativa. Traduzem-se, portanto, como os alicerces e os pilares do Direito.

Convém observar, entretanto, que o Direito desdobra-se em diversas áreas, e, por consequência, cada campo possui regras e princípios consentâneos. Nessa esteira o Direito do Trabalho, ramo específico do Direito, tem regras bem como princípios próprios.

Neste enfoque, Manoel Alonso Garcia (*apud* Alice Monteiro de Barros, 2011) conceitua os princípios trabalhistas como “linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito”.

Isto posto, considerando as matérias da tese em tela, ressalta-se, dentre outros princípios específicos do Direito Trabalhista: o princípio da proteção, o princípio da irredutibilidade salarial e o princípio da inalterabilidade contratual.

O princípio da proteção, que permeia o Direito do Trabalho como o de maior amplitude e importância, visa conferir ao empregado mecanismos destinados a equilibrar, no plano jurídico, a relação com o empregador.

Isto parte da premissa de que existe desigualdade no plano fático do contrato de trabalho. Pois de um lado encontra-se o empregador (titular do poder diretivo e possuidor dos meios de produção ou circulação de serviços) e do outro lado encontra-se o polo mais fraco da relação, o empregado (mero detentor da energia e força de trabalho), este sem poder de decisão quanto às cláusulas contratuais.

A doutrina diverge quanto à existência de subdivisões deste princípio. Para Maurício Godinho Delgado, “o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado”. (DELGADO, 2015, p. 202)

Em contrapartida, para Sérgio Pinto Martins (2013), Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2014), o princípio protetivo se desmembra em três: *in dubio pro operario/misero*; utilização da norma mais favorável; e aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

O primeiro induz o intérprete trabalhista a optar pela aplicação da interpretação mais favorável ao obreiro, na análise de um determinado dispositivo legal gerador de duas ou mais vertentes interpretativas.

O segundo, preconizado no artigo 19, item 8, da Constituição da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e implícito no *caput* do artigo 7º, da Constituição Federal Brasileira, sofre subdivisões doutrinárias concernentes ao seu alcance, aproximando-se do princípio supramencionado no que tange à dimensão da interpretação.

Já o terceiro aduz que as condições mais benéficas já conquistadas pelos laboristas não podem ser modificadas de forma a prejudicá-los, independentemente de edição de norma superveniente que disponha sobre a matéria. Caso em que somente produziria efeitos para os novos contratos de trabalho.

Para melhor construir esta ideia Sérgio Pinto Martins complementa:

É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro. (MARTINS, 2013, p. 73)

Impende destacar, outrossim, o princípio da irredutibilidade salarial consubstanciado no art. 7º, VI, da Constituição Federal de 1988. Este princípio, em regra, impossibilita a redução salarial, admitindo exceção por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Desta forma, entende a doutrina que o princípio em tela é relativo e não mais absoluto.

Ressalta-se ainda o princípio extraído do art. 468 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o princípio legal da imodificabilidade, também conhecido como inalterabilidade contratual lesiva, ou simplesmente inalterabilidade. Tal princípio, inspirado no princípio do Direito Civil *pacta sunt servanda* (inalterabilidade dos contratos), adequado às especificações do Direito Laboral, veda a alteração do contrato de trabalho realizada de forma unilateral, de modo a prejudicar direta ou indiretamente o empregado.

Neste toar Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto advertem:

A alteração proibida nas relações de emprego é a prejudicial, lesiva aos interesses do empregado, visto que as modificações que venham a trazer maiores benefícios ao empregado serão sempre válidas e estimuladas. (SARAIVA; SOUTO, 2014, p. 37)

Destarte, analisando brevemente estes grandes princípios do Direito do Trabalho, pode-se observar a nítida intenção do Estado em proteger os laboristas. Todavia, assevera-se que não pode o aplicador do direito manter-se sempre inerte a uma interpretação restrita da norma sob pena de engessar o Direito, bem como de correr o risco de prejudicar o tão tutelado trabalhador.

3 INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA NORMA JURÍDICA

Oportuno se faz entender “o que é interpretar?” e “o que é interpretar o Direito?”. O ato de interpretar nada mais é que explicar o sentido de algo. Por seu turno, interpretar o Direito representa revelar o seu sentido e fixar o alcance das normas jurídicas. (NADER, 2015)

É válido ressaltar o ligamento intrínseco entre a interpretação jurídica e a aplicação do Direito. Pode-se dizer que interpretar juridicamente é adaptar a norma abstrata aos desalinhos interindividuais, ou seja, aplicar a norma jurídica ao caso fático concreto, dando efetividade social ao Direito.

Neste diapasão, Tercio Sampaio Ferraz Júnior acentua que “os conceitos, as premissas, os princípios postulam concepções cripto-normativas (cripto = oculto) e formulam-se como orientações sobre os objetivos e os propósitos da interpretação”. (FERRAZ JÚNIOR, 2013, p.251)

Dessas orientações derivam-se métodos técnicos de interpretação que objetivam a melhor e mais justa solução para os casos concretos. Ou seja, o intérprete do Direito poderá recorrer a diversas formas de interpretação para obter um resultado satisfatório,

quais sejam: interpretação literal, interpretação lógica, interpretação sistemática, interpretação finalística, interpretação extensiva, interpretação restritiva, interpretação histórica, interpretação autêntica ou interpretação sociológica.

Dentre elas, considerando o tema em questão, destacam-se a interpretação lógica, a interpretação sistemática, a interpretação finalística e a interpretação extensiva.

Para o jurista Mauricio Godinho Delgado (2015) o método de interpretação lógico, também denominada racional, busca o significado, a coerência e a harmonização do texto legal, ainda que escrito de forma inadequada.

Já a interpretação sistemática visa a harmonização da norma ao conjunto do sistema jurídico, operando em um campo mais vasto de ação, pelo qual se investiga a tendência normativa das normas que versam sobre matérias correlatas, adotando tal tendência como base central implícita àquele dispositivo legal interpretado.

Por sua vez, no método teleológico ou finalístico o intérprete esmiuçarà, na interpretação, os objetivos colimados pelo legislador para a norma ou seja, o que o direito busca tutelar. Nessa esteira tem-se o teor do artigo 5º da LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) : “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”.

Ainda, segundo Delgado (2015), contemporaneamente a Hermenêutica Jurídica recomenda a harmonização desses três métodos de interpretação, formando um todo unitário: “método lógico-sistemático e teleológico”. Pois não haveria como pesquisar o sentido contido na lei sem integrar o texto interpretado no conjunto normativo pertinente e, assim, interpretar os fins objetivados pela norma jurídica. Ou seja, os métodos se comunicariam visando um resultado prático comum.

Ademais, leciona Sergio Pinto Martins que na interpretação extensiva ou ampliativa “se dá um sentido mais amplo à norma a ser interpretada do que ela normalmente teria” (MARTINS, 2013, p. 51).

Conclui-se, portanto, que não há apenas uma única forma de interpretação, mas sim uma gama de recursos dispostos ao intérprete, que podem ser usados isolados ou conjuntamente, para moldar o sentido da norma quando da aplicação ao caso concreto.

4 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Existe uma linha tênue entre salário e remuneração, de modo que são rotineiramente utilizados como sinônimos. Todavia, é sobretudo importante assinalar a

diferença entre eles.

Malgrado o capítulo da CLT que trata sobre remuneração e salário não os defina expressamente, enuncia os elementos que os integram, vejamos:

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 não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregado.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Conforme se depreende do artigo transcrito acima, a grande diferença está nas gorjetas. Para esclarecer, Alice Monteiro de Barros, preconiza:

O art. 457 da CLT considera salário a contraprestação do serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego. O mesmo diploma legal atribui à remuneração um conceito mais amplo, quando afirma que ela abrange o salário, como todos os seus componentes, e ainda as gorjetas, que são pagas por terceiro. (BARROS, 2011, p. 591)

Em remate, salário é o conjunto de retribuições pagas diretamente pelo empregador ao empregado, seja em pecúnia (dinheiro) ou em utilidades (alimentação, habitação, entre outros), de forma habitual, em função do contrato de trabalho. Não obstante, a remuneração é o somatório da retribuição paga habitual e diretamente pelo empregador (salário), com o valor recebido de terceiros, a título de gorjeta.

Neste contexto, Amauri Mascaro Nascimento pontua o seguinte:

O legislador quis que as gorjetas compusessem o âmbito salarial. Como as gorjetas não são pagamento direto efetuado pelo empregador ao empregado, a solução encontrada foi introduzir na lei a palavra “remuneração”. (NASCIMENTO, 2013, p. 341)

Passada esta questão, mister se faz salientar que o salário pode ser auferido por resultado baseado na produtividade, por tarefa realizada em determinado tempo, por tempo trabalhado ou tempo à disposição do empregador.

Além disto, ressalta-se as multifacetadas formas de pagamento do salário ao empregado, que de forma didática são divididos em três grandes grupos: o salário fixo, o

salário variável e o salário misto.

Para melhor esclarecer, Joaquim Carlos Lourenço acentua:

O salário fixo refere-se ao valor devido pelo empregador, já definido em contrato de trabalho, não dependendo de circunstâncias alheias, vinculado apenas à presença do empregado no trabalho, podendo se apresentar através de diversas figuras: Salário-base; Salário mínimo; Piso salarial; Salário profissional; Salário normativo; Salário líquido; e Salário bruto. [...] Em sentido oposto, o salário variável é uma retribuição fornecida pelo empregador; em dinheiro ou in natura, podendo ocorrer em previsão contratual ou pela prática (*sic*) habitualmente adotada, podendo ser em percentagem, meta, prêmio, comissão, etc. Mesmo assim, a Constituição Federal garante àqueles que recebem exclusivamente o salário variável, remuneração nunca inferior ao mínimo - inciso VII, art. 7º. (LOURENÇO, 2012)

Por óbvio, no salário misto, muito utilizado no âmbito do mercado de vendas, o obreiro receberá um salário fixo acrescido de um salário variável. Ressalta-se que por força do artigo 7º, VII, da Constituição Federal Brasileira e do artigo 2º da Lei 8.716/1993, ao empregado que recebe salário misto também é assegurado remuneração nunca inferior ao salário mínimo.

Ademais, destaca-se que tanto o salário quanto a remuneração têm caráter alimentar, ou seja, são responsáveis pela subsistência do trabalhador e de sua família. Em virtude disto, o legislador trabalhista criou diversos entraves, com fito de proteger os vencimentos dos laboristas, a exemplo da impenhorabilidade do salário, dos princípios da intangibilidade e estabilidade salarial, do já mencionado princípio da irredutibilidade salarial, além de diversas normas positivadas, como o art. 2º, §1º e 4º do Decreto-lei 368/1968, art. 459, § único, art. 463, art. 465, entre outros dispositivos.

5 A MOTIVAÇÃO DOS VENDEDORES E O *JUS VARIANDI* DO EMPREGADOR

A equipe de vendas está posicionada na linha de frente de um negócio. Logo é a imagem e personificação da própria empresa, uma vez que apresentam os produtos e os serviços, mantendo assim o primeiro contato com os clientes.

Por conseguinte, causam os primeiros julgamentos e impressões (boas ou ruins) sobre aquela empresa. Isto posto, e levando-se em consideração o famoso ditado popular, comprovado pela psicologia (OLIVIETO, 2014), “a primeira impressão é a que fica”, incontestável é a responsabilidade destes profissionais na maior parte do processo de venda e de conquista dos clientes.

Ocorre que um estudo realizado pela companhia sueca Better Business World

Wide, em parceria com a companhia brasileira Shopper Experience, demonstrou que o vendedor brasileiro está em penúltimo lugar no ranking de simpatia. (EXAME, 2015)

Isso pode decorrer de diversos fatores como: comodismo, desconforto com o ambiente e colegas de trabalho, insatisfação com o chefe ou com o emprego, insegurança, falta de reconhecimento, preguiça, desmotivação, entre outros.

É cediço que o vendedor que não está engajado com a empresa terá baixa produtividade, gerando inúmeros prejuízos.

Neste contexto, estudos realizados pela Right Management, empresa mundial de consultoria empresarial, apontam que pessoas motivadas são 50% mais produtivas (MARTINS, 2009). Ou seja, boa parte do rendimento no trabalho está intrinsecamente ligado à motivação profissional.

A motivação mostra-se, portanto, essencial para o exercício da atividade econômica e, por conseguinte, para a conservação do liame empregatício.

Em função desta realidade os empresários buscam, das mais variadas formas, motivar os seus funcionários. Para isto investem em capacitação, ferramentas e tecnologias para facilitar o exercício das funções, melhoram o ambiente de trabalho com o objetivo de propiciar o desenvolvimento pessoal e profissional, estabelecem metas e dão prêmios, auxílios, gratificações, comissões, entre outros benefícios.

Neste cenário encontra-se o *jus variandi* do empregador, o qual é conceituado pelos mais célebres autores como um princípio do Direito do Trabalho, uma diretriz ou um direito do empregador em adequar, alterar ou redirecionar unilateralmente a prestação de serviço do obreiro durante o decurso do pacto laboral, naquilo que reputar necessário, a fim de viabilizar o desenvolvimento e o bom andamento do estabelecimento empresarial.

Ressalta-se que tais variações não podem ser ilegais, assim como não podem ser abusivas, de modo a gerar prejuízos para o trabalhador, caso em que o empregado poderá resistir às mudanças implementadas (*jus resistentiae*).

O *jus variandi*, em verdade, foi instituído pela doutrina e firmado pela jurisprudência. É derivado do poder diretivo do empregador, baseando-se no fato de que o contrato de trabalho tem como característica ser um contrato de trato sucessivo, pelo qual as prestações e obrigações estendem-se ao longo do pacto laboral, portanto, tendentes a sofrer variações circunstanciais.

Ademais, justifica-se na ideia de que o contrato de trabalho está suscetível aos contratempus da vida, portanto, considera-se também ser um tipo de contrato dinâmico.

Desta forma, situações ulteriores à contratação poderão surgir, obrigando ou ao menos induzindo o empregador a suceder alterações, tendentes ao desenvolvimento da empresa e amoldando a prestação dos serviços dos obreiros à nova realidade.

Assim, tendo em vista as necessidades da empresa, o empresário poderá efetuar mudanças no estabelecimento, realizar a troca do maquinário utilizado pelo empregado por outro mais moderno, reduzir ou aumentar a duração de viagens, modificar o horário de início e de término da jornada, desde que dentro do mesmo turno e desde que a mudança não acarrete prejuízo ao trabalhador, instituir ou modificar o uniforme, etc. (BARROS, 2013)

É da natureza humana render-se ao conforto, o que atrapalha o êxito de qualquer profissional. Cabe ao gestor incentivar e energizar sua equipe de vendas para que ela não caia na “zona de conforto”. Isto posto, a motivação, nas suas mais variadas formas, precisa ser estimulada com frequência visando o melhor rendimento dos empregados, atrelado ao bom andamento da empresa.

Portanto, nítido faz-se a correlação do *jus variandi* do empregador com a motivação e empenho dos seus empregados. Impende salientar, ainda, a importância não só da motivação como também do reconhecimento aliado à recompensa.

6 COMISSÕES DE VENDAS

A comissão de vendas tem caráter motivacional, na medida em que recompensa o empregado e reconhece o seu empenho. Logo, apresenta-se para o empresário como uma saída para fomentar as vendas através do incentivo e da valorização profissional dos funcionários.

O seu regime jurídico específico difunde-se, basicamente, da Lei número 3.207/57 (viajantes e praticistas), Lei 8.716/93 (dispõe sobre a garantia do salário mínimo), dos artigos 78, 142, §3º, 457, § 1º, 466, 478 § 4º da CLT, além Súmulas dos Tribunais e de alguns outros dispositivos que se correlacionam com a matéria.

Conforme se extrai do parágrafo primeiro do artigo 457 da CLT, as comissões integram o salário do obreiro, portanto, têm natureza salarial. Em síntese, são traduzidas, por Orlando Gomes e Elson Gottschalk, como uma “participação do empregado no valor do negócio que encaminha e realiza” (GOMES; GOTSCHALK, 2012, p. 262).

A doutrina diverge quanto à modalidade desta parcela salarial. Há quem defenda a posição de que se trata de um tipo de percentagem, ao revés, a doutrina majoritária leciona

que as comissões consubstanciam salário por unidade de obra ou serviço.

Para esclarecer, Orlando Gomes e Elson Gottschalk explanam:

Se não há uma obra material para se remunerar, como na produção de mercadorias, há negócios individualizáveis que exigem do empregado a prática de determinados atos ou negócios, os quais são tomados como unidades para efeito de pagamento de salário (GOMES e GOTTSCHALK, 2012, p.263).

Ademais, a doutrina majoritária entende que a percentagem é espécie do gênero comissão e não o contrário. Pois, apesar de em regra as comissões serem aferidas por um percentual sobre a venda (2% sobre a venda), nada obsta a sua aferição mediante valores fixos por unidade vendida (R\$ 5,00 por unidade).

Neste contexto, Maurício Godinho Delgado assevera que “nas duas modalidades de cálculo das comissões, entretanto, desponta seu caráter de verba computada segundo o montante produzido pelo trabalhador – o que denuncia sua natureza de salário produção” (DELGADO, 2015, p. 823), ou seja, utiliza-se como parâmetro o resultado obtido pelo laborista.

Nítido faz-se o fato de que as comissões de vendas compõem o salário variável ou, ainda, o salário misto (salário fixo acrescido do salário variável) do trabalhador.

Nesta ótica, o empregado pode ser considerado comissionista puro, aquele que recebe unicamente o salário à base de comissões sobre o rendimento (salário variável), ou comissionista misto, aquele que recebe a comissão sobre as vendas e mais um salário fixo (salário misto). Destaca-se ainda que há possibilidade da comissão ser individualizada ou rateada entre os funcionários.

A definição quanto à modalidade de pagamento do salário fica a critério do empregador, o qual sopesará diversos fatores, como o perfil e a motivação da equipe de vendas, o porte e potencial da empresa, a concorrência e o tipo de mercado, o tipo de produto e o esforço para vendê-lo, entre outros.

Nessa esteira, especialistas em administração de empresas e consultores do âmbito comercial advertem que o salário inteiramente fixo não é aconselhável pois não entusiasma o vendedor a aumentar a quantidade e a qualidade das vendas, bem como eleva o custo da empresa à medida que as vendas diminuem. Haroldo Eiji Matsumoto, consultor do SEBRAE-SP, acentua que “para o vendedor não é estimulante trabalhar apenas pelo salário fixo, é preciso outros estímulos”. (MATSUMOTO, 2013).

Assim, o salário variável e o salário misto tendem a ser mais atrativos para ambos

os polos da relação empregatícia, uma vez que o empregado terá o subsídio mensal elevado na medida em que aumentar continuamente suas vendas. Neste ponto Guilherme Wanner, especialista em engenharia de vendas, assevera:

Os principais benefícios proporcionados pelo pagamento de comissões são o comprometimento da força de vendas, e a motivação que cada profissional tem para se atingir os resultados pré-determinados pela empresa. Uma vez que o resultado financeiro está ligado ao seu desempenho, com isso, quanto mais se vende mais dinheiro se “ganha”. (WANNER, [200-?]).

O ilustre juslaborista Sergio Pinto Martins acrescenta:

Na era da globalização, é claro que será de interesse do empregador instituir um sistema de remuneração pela produtividade do empregado, pois seria uma forma de haver maior produtividade para que a empresa pudesse concorrer com outras, de modo até mesmo a sobreviver no mercado. No Japão, 30% do salário é fixo e 70% é variável. (MARTINS, 2013, p.257).

No entanto o sistema de comissionamento representa não só o repasse de dinheiro para a equipe de vendas, como também representa o reconhecimento, além de incitar atitude aos vendedores, retirando-os da “zona de conforto” e motivando-os ao aperfeiçoamento profissional.

Ademais, Alcídio Soares Júnior aponta:

Percebe-se que para um razoável número de economistas o aumento de produtividade no trabalho constitui ponto importante do desenvolvimento e que hodiernamente cada vez mais as relações de trabalho e as formas de remuneração têm importância fundamental no aumento da produtividade. (SOARES JÚNIOR, [200-?])

A comissão de venda apresenta-se, portanto, como ferramenta essencial para o comércio, traduzindo-se também como benefício para o trabalhador, e, por consequência, de suma relevância para toda a economia do país.

7 ALTERAÇÃO DAS COMISSÕES DE VENDAS

O contrato, seja ele expresso ou tácito, em regra é formado por diversas cláusulas contratuais pertinentes, as quais regerão a relação ali estabelecida. Muitas dessas cláusulas advêm de poder imperativo das normas, dos costumes, ou ainda das experiências e vicissitudes dos envolvidos.

O artigo 444 da CLT legitima a autonomia da vontade das partes envolvidas no liame empregatício, consagrando a livre estipulação das cláusulas contratuais pelas partes

desde que estas não transgridam disposições de proteção ao trabalho, decisões das autoridades judiciais e administrativas e as normas previstas em negociações coletivas de trabalho. (BARROS, 2011)

Por sua vez, o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, alicerce do princípio da inalterabilidade contratual, amplia os limites impostos a essa autonomia da vontade no que tange à alteração das condições e cláusulas contratuais. Vejamos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Infere-se, portanto, do dispositivo supracitado, que não é admissível qualquer alteração lesiva ou prejudicial ao empregado, ainda que a modificação seja livremente consentida por este.

Neste contexto, Sérgio Pinto Martins aponta:

O princípio da imodificabilidade do contrato de trabalho reflete uma forte intervenção do Estado na relação entre empregado e empregador, de modo a que o primeiro, por ser o polo mais fraco dessa relação, não venha a ser prejudicado com imposições feitas pelo segundo e decorrente de seu poder de direção. (MARTINS, 2013, p.351)

Vólia Bomfim Cassar (*apud* TELLES, 2010) esclarece que “as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra a lei ou as normas coletivas vigentes”. Isto posto, entende-se que são admitidas somente as alterações que gerem benefícios ao empregado.

Trazendo à baila a abordagem sobre os temas anteriormente explicitados e relacionando-os com as comissões de vendas, conclui-se que, se ao ato de admissão do empregado (início do contrato de trabalho) ficou estipulado que o salário corresponderia a um salário mínimo acrescido de 1% de comissão sobre o valor das vendas realizadas pelo laborista (salário misto), e se por necessidade, conveniência ou mera liberalidade do empregador, a comissão de 1% fosse elevada a 10%, esta não poderia futuramente ser reduzida ou restabelecida, sob pena de infringir o princípio da proteção, mais especificamente o princípio da aplicação da condição mais benéfica, além de contrariar o princípio da irredutibilidade salarial e, por conseguinte, o princípio da imodificabilidade.

Por esta ótica, indubitavelmente o caso hipotético supramencionado corresponderia a uma alteração contratual lesiva aos interesses do empregado e, portanto, nulo de pleno direito.

Ocorre que, por vezes, o conceito de “prejudicial” é demasiadamente exaltado de modo a ofuscar benefícios ao próprio trabalhador. Para melhor compreender esta ideia, impende ilustrar complementando o caso hipotético alhures reportado:

Ao ato de admissão do empregado, ficou estipulado que o salário corresponderia a um salário mínimo acrescido de 1% de comissão sobre o valor das vendas realizadas pelo laborista. No período de um mês o vendedor conseguia vender 20 peças do produto “X” ao preço de R\$ 500,00 (quinhentos reais) cada, perfazendo o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Desta forma, auferia ao fim do mês o salário mínimo de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais) mais R\$ 100,00 (cem reais) a título de comissão, totalizando R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais) de salário.

Vislumbrando uma crescente demanda, o empregador comprou muitos produtos “X”, todavia não vendeu conforme planejado. Ao deparar-se com o estoque assoberbado e necessitando do dinheiro ali empreendido para pagar as contas, o empregador sentiu-se pressionado a dar 10% de desconto sobre o produto “X” para fomentar as vendas.

Ao dar 10% de desconto, o produto que valia R\$ 500,00 (quinhentos reais), passou a valer R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais). Assim, conseguiu-se vender dentro de um mês 30 peças do produto “X” a R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) cada, perfazendo o montante de R\$ 13.500 (treze mil e quinhentos reais). Desta forma, o vendedor auferiu ao fim do mês o salário mínimo de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais) mais R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais) a título de comissão, totalizando R\$ 923,00 (novecentos e vinte e três reais) de salário.

Outra forma de fomentar as vendas seria através da comissão do vendedor. Então, no lugar do desconto sobre o produto, o empregador elevou a comissão do vendedor de 1% para 10%. Assim, dentro de um mês conseguiu-se vender igualmente 30 peças do produto “X” a R\$ 500,00 (quinhentos reais) cada, perfazendo o montante de R\$ 15.000 (quinze mil reais). Desta forma, o vendedor auferiu ao fim do mês o salário mínimo de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais) mais R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) a título de comissão, totalizando R\$ 2.288 (dois mil e duzentos e oitenta e oito reais) de salário.

Constata-se que, tanto na situação do desconto quanto na situação do aumento da percentagem da comissão, o empregador escoou do estoque 10 peças a mais. No entanto, no primeiro caso foi obrigado a desagregar valor ao produto para conseguir vender, já no segundo caso fomentou a venda através da valorização e motivação do seu empregado, ao tempo em que não precisou desvalorizar o produto.

Este caso hipotético não é uma abordagem isolada que somente daria certo com esses valores ou com determinados produtos, pois contemplaria tanto a comissão por percentagem, como a comissão por unidade de produto, bem como abarcaria incontáveis setores do mercado de vendas, como o ramo moveleiro, o setor de vestuário, o setor de máquinas hidráulicas para o campo, entre outros.

É cediço que todo ano o setor de roupas faz promoções ao fim de cada estação. Isto posto, no mínimo quatro vezes no ano o empregador daria descontos sobre os produtos para esvaziar o estoque. Se estes descontos fossem revertidos para as comissões do vendedor do caso ilustrado, em um período de um ano ele ganharia hipoteticamente R\$ 6.000,00 (seis mil reais) referentes apenas às comissões auferidas nos fins de cada estação. Se não houvesse esta reversão, mantendo a comissão em 1% e dando 10% de desconto sobre o produto, nos aludidos 4 meses do ano o vendedor auferiria R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) a título de comissões. Ainda, se as vendas não fossem fomentadas de forma alguma o vendedor, neste caso, levaria apenas R\$ 400,00 (quatrocentos reais) a título de comissão.

É fato que todo negócio passa por momentos bons e ruins, principalmente diante da atual conjuntura econômica e política do país. No setor de móveis, assim como em outros ramos, as vendas oscilam muito de acordo com os meses do ano, melhorando, em regra, nos meses de datas comemorativas como natal, dia das mães, dia dos pais, entre outros e piorando em meses posteriores a datas festivas como o carnaval, o réveillon, etc. Já no setor de lojas agropecuárias e de máquinas hidráulicas para o campo, a demanda cai em meses de chuva.

Nesse ínterim, o empreendedor vai se moldando às novas circunstâncias com o fito de sobreviver no mercado. E entre as saídas à disposição da empresa, a variação da comissão dos vendedores se traduz como a melhor alternativa.

Como já explicitado, a comissão é uma ferramenta motivacional, que permite retirar os empregados da zona de conforto e os impulsioná-los a um maior desenvolvimento profissional, ao tempo em que os reconhece e os recompensa.

Ademais, segundo o professor da Harvard Business School, Doug J. Chung, “o vendedor normalmente tem um apetite maior por risco do que outros trabalhadores – e, portanto, responde bem a uma política de remuneração que traga a possibilidade de altas recompensas”. (CHUNG, 2015)

No entanto, hodiernamente, é mais vantajoso para o empregador dar descontos

sobre o produto do que elevar a comissão, uma vez que diante da interpretação restrita dada ao artigo 468 da CLT, a comissão teria que se manter no patamar a que foi elevada por ser uma “condição mais benéfica conquistada pelo empregado”.

Ocorre que, tornando-se desinteressante para o empregador aumentar o valor da comissão, já que futuramente não poderia reduzi-lo ou restabelecê-lo, não o elevaria, o que viria a prejudicar, principalmente, o tão tutelado trabalhador. Destarte, esta interpretação rígida do dispositivo supracitado vai de encontro ao próprio objetivo colimado na norma e no Direito do Trabalho como um todo, que é a proteção ao trabalhador

8 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Não obstante a rigidez das normas trabalhistas, o Direito do Trabalho é essencialmente dinâmico, modificando-se constantemente, assim como outros ramos do Direito, para adequar-se a novas realidades que surgem em concomitância com a evolução da economia, da tecnologia e da sociedade. Para adaptar esse dinamismo às novas circunstâncias do liame empregatício, surgiu a flexibilização das normas trabalhistas. (MARTINS, 2013)

Com a propriedade que lhe é peculiar, Sergio Pinto Martins leciona:

Visa a flexibilização assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando garantir aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. [...] É uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas. (MARTINS, 2013, p. 571)

Portanto, a flexibilização das regras do Direito do Trabalho é uma forma de atenuar o enrijecimento inerente às normas trabalhistas, coadunando as necessidades da empresa com os interesses dos empregados, servindo como instrumento de mudança nas relações de trabalho.

Nesta perspectiva, a flexibilização abarca diversas formas de adequação do Direito do Trabalho, a exemplo das terceirizações, do contrato de trabalho por prazo determinado e do contrato por tempo parcial. Outrossim, o célebre Sérgio Pinto Martins aponta exemplos de flexibilização do Direito do Trabalho prestigiados pela Constituição Federal de 1988, como a redução dos salários através de negociação coletiva, a compensação ou redução da jornada de trabalho, ou ainda o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de

revezamento para mais de seis horas diárias mediante acordo ou convenção coletiva, entre outros. Alude ainda que a flexibilização do Direito do Trabalho pode ser tanto para instituir condições de trabalho *in mellius*, como a redução da jornada, quanto condições de trabalho *in peius*, para pior, com a redução salarial. Ressalta-se que a depender da matéria a presença do sindicato é obrigatória. (MARTINS, 2013)

No que concerne à alteração das condições do contrato de trabalho, salienta-se que há também uma suavização do princípio da inalterabilidade, a exemplo da materialização do *jus variandi* do empregador em casos de: alteração de função do empregado ou reversão do funcionário que exercia cargo de confiança ao cargo que anteriormente ocupava, o que implica a perda da gratificação de função se o empregado não exercia a função por mais de dez anos; alteração do horário ou transferência do empregado que trabalha à noite para o turno diurno causando perda do adicional noturno; alteração do local da prestação dos serviços, etc. Pois, ao não se permitir tais alterações, petrificaria o contrato de trabalho, impossibilitando muitas vezes a preservação do emprego.

Em verdade, é bastante comum no mercado de vendas a alteração do valor ou percentagens das comissões de acordo com a situação econômica que envolve o negócio, porém o Direito é que ainda não se adequou a essa realidade.

Neste toar, Alcídio Soares Júnior assevera:

A flexibilização no direito do trabalho consiste numa ampliação na capacidade e no poder das partes envolvidas no contrato de trabalho, tanto o empregador como o empregado, em estabelecerem e definirem os parâmetros e limites que regerão as suas relações de trabalho. (SOARES JÚNIOR, [200-?])

Ora, o princípio da proteção, que permeia no Direito do Trabalho como o princípio norteador deste ordenamento jurídico específico, visa tutelar os interesses do empregado. Havendo a possibilidade de ter a comissão elevada por alguns meses é muito mais interessante que ficar sempre estagnado no mesmo valor ou no mesmo percentual.

Neste tocante, a flexibilização abarcaria não um relaxamento da regra ou do princípio da inalterabilidade, muito menos retiraria a natureza salarial desta parcela, mas sim traria uma maleabilidade na interpretação do respectivo dispositivo, vislumbrando a possibilidade de beneficiar inclusive o trabalhador.

Impende ressaltar ainda que flexibilizar a variação das comissões de vendas é, hodiernamente, formalizar o que já acontece rotineiramente, assim como, dar efetividade social aos princípios e regras concernentes ao Direito do Trabalho.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de vendas é, por natureza, amplo e diversificado, e gera inúmeros empregos, impostos e circulação de dinheiro, o que revela sua importância na economia e na sociedade contemporânea como um todo. Todavia, é também essencialmente incerto.

A oscilação entre períodos de crescimento e crises econômicas, acarreta mudanças intrínsecas ao desenvolvimento ou manutenção das empresas e, conseqüentemente, faz surgir novas formas de trabalho, além de incitar a necessidade de reestruturar ou dar uma nova roupagem para as relações de emprego já existentes.

Neste sentido, o Direito do Trabalho deve ser reformulado constantemente, acompanhando e adequando-se às novas minúcias das relações empregatícias.

Por tais razões, torna-se relevante a flexibilização do ramo jurídico laborista para possibilitar uma maior maleabilidade das regras, moldando-as às atuais circunstâncias em busca da efetividade social do Direito.

No entanto, malgrado a alteração no valor ou na percentagem das comissões de vendas ser uma realidade, nota-se um comportamento estanque ou no mínimo moroso do Direito do Trabalho para reconhecer a sua legalidade.

Isto decorre, principalmente, de uma interpretação desmedidamente restrita do artigo 468 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, sustentáculo do princípio da inalterabilidade, pelo qual torna nula qualquer alteração que acarrete prejuízos ao empregado.

As comissões de vendas, consoante explicitado anteriormente, é sobremodo benéfica para ambas as partes da relação empregatícia, uma vez que tem a finalidade de fomentar as vendas através da motivação, ao tempo em que reconhece e recompensa o empregado por seu desempenho.

Ocorre que ao ater-se a esta interpretação intransigente o jurista obstaculiza a elevação da comissão, o que afeta o tão tutelado trabalhador. É certo que cada caso tem suas peculiaridades, entretanto a “má-fé do empregador” não pode ser indiretamente presumida, devendo-se ser feita uma análise percuciente e esmiuçada para prová-la.

Neste diapasão, ressalta-se a importância do intérprete trabalhista, na análise do caso concreto, utilizar o método de interpretação “lógico-sistemático e teleológico” buscando a coerência, harmonização e o significado da Lei, convergindo-o com a norma em destaque e integrando-os aos objetivos colimados pelo legislador. Outrossim, dar a

norma, pela interpretação extensiva, um sentido mais amplo do que ela atualmente recebe.

É de bom alvitre salientar que as normas, institutos e princípios trabalhistas inclinam-se a tutelar os empregados. Destarte, dificultar as alterações temporárias dos valores ou percentagens das comissões de vendas é, do ponto de vista finalístico, prejudicial aos interesses dos trabalhadores e, portanto, vai de encontro às próprias diretrizes do Direito do Trabalho.

Impende destacar ainda que não se argumenta aqui a descaracterização da natureza salarial das comissões de vendas, muito menos a sua supressão, o que eminentemente seria ilegal. Defende-se na presente tese a justa e legal harmonização entre as necessidades das empresas e os interesses dos empregados. O que não afasta a proteção do Estado ao laborista, pelo contrário, abranda a tradicional rigidez do Direito do Trabalho a pretexto de beneficiar os trabalhadores do mercado de vendas.

Ademais, cumpre ressaltar que as relações de emprego fazem parte do conjunto jurídico coordenado, o Direito do Trabalho, e este por sua vez faz parte de um todo unitário maior, a ordem econômica. Isto posto, conclui-se que este ramo jurídico especializado, dentro dos seus limites protetivos, deve corroborar e não apresentar demasiados entraves ao desenvolvimento econômico do país. Desta forma, é obrigação do jurista reformular o Direito do Trabalho com o fito de atender aos anseios da sociedade, readequando-o ao hodierno mercado de trabalho.

Enfim, entende-se pela flexibilização da interpretação dada ao princípio da inalterabilidade à luz dos fins colimados pelo princípio da proteção ao trabalhador. Por conseguinte entende-se pela licitude da alteração das comissões de vendas, ficando a cargo do *jus variandi* do empregador o estabelecimento do valor ou da percentagem de acordo com a necessidade do empreendimento, podendo elevar, reduzir ou reestabelecer ao valor inicialmente pactuado. Ressalvando-se, contudo, a garantia do salário mínimo e a proibição de supressão da mencionada parcela salarial.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Decreto-lei n°. 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

BRASIL, **Lei 3.207, de 18 de Julho de 1957**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3207.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

BRASIL, **Lei 8.716, de 11 de Outubro de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8716.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

CAMPOS, José Ribeiro de. O Contrato de Trabalho e Sua Alteração. **Revista IMES de Direito**, n. 7, 2004. Disponível em: <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/viewFile/758/622>. Acesso em: 15 out. 2015.

CHUNG, Doug J. Como motivar de verdade seus vendedores. **Harvard Business Review**, 93, no. 4 (April 2015): 54–61. Disponível em: <<http://hbrbr.com.br/como-motivar-de-verdade-seus-vendedores/>>. Acesso em: 01 set. 2015.

COSTA, Moisés. **Vendedor desmotivado – O prejuízo silencioso**. Disponível em: <<http://canalvendainteligente.blogspot.com.br/2012/01/vendedor-desmotivado-o-prejuizo.html>>. Acesso em: 01 set. 2015.

DALL'OLIL, Carolina. Vendedor deve ter salario fixo ou só comissão? **Revista Exame**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame-pme/edicoes/57/noticias/quanto-pagar-aos-vendedores>>. Acesso em: 13 ago. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 14^a ed. São Paulo: LTr, 2015.

DESIDÉRIO, Mariana. Vendedor brasileiro é o penúltimo em ranking de simpatia. **Revista Exame**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/pme/noticias/vendedor-brasileiro-e-o-penultimo-em-ranking-de-simpatia>>. Acesso em: 02 set. 2015.

FERRAZ JÚNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**. 7^a ed. São Paulo: Atlas S.A, 2013.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do Jus Variandi do Empregador**. 1^a ed. São Paulo: LTr, 1997.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011>. Acesso em: 06 ago. 2015.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 37^a ed. Rio de Janeiro: Florense, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Isaac. **Remuneração dos vendedores – como fazer?** Disponível em: <<http://tudodevendas.blogspot.com.br/2013/02/remuneracao-dos-vendedores-como-fazer.html>>. Acesso em: 06 ago. 2013.

MARTINS, Rômulo. **Funcionário motivado rende mais**. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/noticias/281209-funcionario+motivado+rende+mais.shtm>>. Acesso em: 02 set. 2015.

MARTINS, Maíra Batista. Princípios Específicos do Direito do Trabalho: Reflexão Crítica quanto à Aplicação na Atualidade. **Revista Domtotal**. Disponível em: <<http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/23903/principios-especificos-do-direito-do-trabalho-reflexao-critica-quanto-a-aplicacao-na-Atualidade>>. Acesso em: 09 jul. 2015.

MARTINS, Rodrigo Bezerra. Irredutibilidade, intangibilidade e estabilidade salarial. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 07 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48459&seo=1>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MAYRINK, Vinícius. **Comissão em vendas: como reestruturar a remuneração no modelo Outbound Marketing**. Disponível em: <<http://outboundmarketing.com.br/comissao-vendas-outbound-marketing/>>. Acesso em: 18 set. 2015.

OLIVEIRA, Sueli Alves de. O benefício da flexibilização do direito do trabalho para a ordem econômica brasileira atual. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9551>. Acesso em: 03 nov. 2015.

OLIVIETO, Paloma. Estudos em psicologia mostram que a primeira impressão é a que fica. **Correio Brasiliense**, 2014. Disponível em: <http://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/ciencia-e-saude/2014/02/23/interna_ciencia_saude,414243/estudos-em-psicologia-mostram-que-a-primeira-impressao-e-a-que-fica.shtml>. Acesso em: 09 set. 2015.

ORTEGA, Marcelo. **Comissão – entenda se sua empresa está no caminho certo**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/marcelo-ortega/comissao-entenda-se-sua-empresa-esta-no-caminho-certo>>. Acesso em: 17 set. 2015.

PORTELA, Liana Maria Mota dos Santos Rocha. **A Flexibilização no Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.fae.te.edu.br/revista/Prof.%20Liana.pdf>> Acesso em: 01 nov. 2015.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Método, 2014.

SEBRAE. **Saiba como motivar a equipe de vendas de sua empresa.** Disponível em: <<http://www.sebraesp.com.br/index.php/47-noticias/gestao-de-pessoas/7348-como-motivar-a-equipe-de-vendas>>. Acesso em: 09 set. 2015.

SILVA, Joseph Bruno dos Santos. Flexibilização do Direito do Trabalho: geração de empregos?. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3054, 11 nov. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20414>>. Acesso em: 29 out. 2015.

SOARES JÚNIOR, Alcídio. **A flexibilização no Direito do Trabalho enquanto instrumento de mudanças nas relações de trabalho.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23492-23494-1-PB.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2015.

TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17504>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

VARGAS, Nilton Camargo; LANGARO, Irineu Derli. **Flexibilização no Direito do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/316.htm>>. Acesso em: 23 out. 2015.

6 FATORES que podem atrapalhar o êxito de um vendedor. **Revista Venda Mais.** Disponível em: <<http://www.vendamais.com.br/6-fatores-que-podem-atrapalhar-o-exito-de-um-vendedor/>>. Acesso em: 12 set. 2015.

WANNER, Guilherme. **Comissão em vendas.** Disponível em: <http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/324>. Acesso em: 17 set. 2015.

SALES COMMISSIONS AND THE PRINCIPLE OF INALTERABILITY: A logical analysis about the legality of the amendment of the commissions in the sales market.

ABSTRACT

This article uses the hypothetical-deductive method to approach the issue involving the change of the value or percentage of sales commissions, with the aim of achieving legality, basing on its own essence and in Labor Law guidelines, as well as the coherence of this practice in the sales market. It has taken a strict interpretation of Article 468 of the CLT - Consolidation of Labor Laws, which prohibits the change in the employment contract in order to harm the interests of the employees, even if consensual. It turns out that the commission is a strong marketing tool to boost sales by encouraging, recognizing and rewarding employees, so beneficial to both parties of the employment bond. However, increasing the commission from the sellers, by necessity or by mere liberality, the employer could not reduce it further, otherwise it would characterize damaging contractual

changes to the employee. By null consequence, in its own right substantiated by the aforementioned Article and the principle of inviolability. Hence, it is understood that the intransigence of this specialized legal texts entails discouragement to employers to promote improvements in the employment contract, which is detrimental to the workers. Therefore, it becomes evident the need of labor law in adapting to the current situation of labor relations, enabling greater flexibility and autonomy in work contracts, giving social effect to the Law.

Keywords: Change. Sales Commissions. *Jus Variandi*. Inalterability. Easing.