Capítulo 30

O Estorno das Comissões sobre Vendas Canceladas: Uma Análise à Luz do Direito Trabalhista Brasileiro

The Reversal of Commissions on Canceled Sales: An Analysis in the Light of Brazilian Labor Law

Diego Oliveira Cosim

Acadêmico do 10º semestre do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – FINAN.

Gustavo Cordeiro de Oliveira

Orientador(a): Professor(a) do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – Graduado em Direito e Especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS.

Resumo: A presente pesquisa buscou demonstrar a ilegalidade no estorno das comissões sobre vendas canceladas. Trata-se de uma pesquisa descritiva e qualitativa, elaborada com base em livros, artigos científicos e jurisprudência sobre o tema. Nessa perspectiva, apresenta: uma breve análise acerca da origem e evolução do Direito Trabalhista, discorre sobre o princípio da irredutibilidade salarial, assim como descreve conceitos e aplicações de terminologias como empregado, empregador, bens, serviços, vendas e remuneração, além dos fundamentos legais acerca do pagamento de comissões à luz da CLT e jurisprudências que sustentam a tese de ilegalidade no estorno das comissões sobre vendas canceladas. Dividido em seis seções (introdução, direitos trabalhistas e alguns princípios fundamentais, comissões sobre vendas, fundamentação legal, argumentos favoráveis e contrários ao estorno, discussão crítica e considerações finais) o estudo faz uma análise à luz de uma das vinte e uma teses vinculantes do Tribunal Superior do Trabalho e da legislação pertinente, concluindo ser ilegal o cancelamento das comissões sobre vendas canceladas.

Palavras-chave: direito trabalhista; remuneração; vendas; estorno de comissões.

Abstract: This research aimed to demonstrate the illegality of reversing commissions on canceled sales. It is a descriptive and qualitative study, based on books, scholarly articles, and case law on the subject. In this context, it presents: a brief analysis of the origin and evolution of Labor Law; discusses the principle of wage irreducibility; and describes the concepts and applications of terms such as employee, employer, goods, services, sales, and remuneration. It also addresses the legal foundations regarding commission payments in light of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and jurisprudence supporting the thesis of the illegality of reversing commissions on canceled sales. Divided into five sections (introduction; labor rights and key principles; sales commissions; legal foundation; arguments for and against reversals; critical discussion; and final considerations), the study analyzes one of the twenty-one binding precedents of the Superior Labor Court and relevant legislation, concluding that the reversal of commissions on canceled sales is unlawful.

Keywords: labor law; remuneration; sales; commission reversal.

INTRODUÇÃO

O estorno de comissões em cancelamento de vendas tem levantado controvérsias uma vez que impacta diretamente o salário do trabalhador.

DOI: 10.47573/aya.5379.3.11.30

A relação empregatícia, historicamente marcada por conflitos de exploração, motivou a criação de normas protetivas no Direito do Trabalho (ou Direito Trabalhista).

O Direito do Trabalho estabelece as bases para essa relação comercial determinando direitos e deveres para as duas partes e legislando sobre os principais assuntos como: carga horária, descanso, remuneração, horas extras, admissão, demissão, entre outros.

Dentre as formas de remuneração ao empregado, uma muito utilizada na área do comércio é a comissão sobre as vendas efetuadas. Na maior parte dos casos, o empregado recebe um salário fixo e comissão sobre as vendas como forma de incentivar a produtividade (embora existam casos em que a remuneração se dá apenas por comissão). Quanto maior o volume de vendas de bens ou serviços, mais lucro a empresa tem e maior se torna a remuneração do empregado.

No entanto, o Código de Defesa do Consumidor prevê a possibilidade de cancelamento de uma compra o que suscita o seguinte problema jurídico: é ilegal o estorno de comissões sobre vendas canceladas?

A escolha desse tema se deve ao fato de que tem chegado aos tribunais inúmeras reclamações de empregados acerca do estorno do pagamento sobre vendas canceladas, chegando, inclusive, ao Tribunal Superior do Trabalho, levando aquela instituição a buscar uma solução legal e justa.

Com base no exposto, a presente pesquisa teve por objetivo averiguar se existe ilegalidade no estorno das comissões sobre vendas canceladas. Em termos específicos, a pesquisa buscou: analisar brevemente a origem e evolução do Direito Trabalhista; discorrer sobre o princípio da intangibilidade salarial; descrever conceitos e aplicações de terminologias como empregado, empregador, bens, serviços, vendas e remunerações; apresentar os fundamentos legais acerca do pagamento de comissões à luz da CLT; e identificar jurisprudências que sustentam a tese de ilegalidade no estorno das comissões sobre vendas canceladas.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica qualitativa descritiva que visou apresentar eventual ilegalidade no estorno de comissões sobre vendas canceladas. Segundo Gil (2010), pesquisa bibliográfica é aquela realizada a partir de material já publicado, como livros e artigos científicos.

Nessa perspectiva, a presente pesquisa foi realizada entre março e outubro de 2025, com base em artigos publicados a partir de 2020, livros publicados a partir de 2005 e disponíveis no acervo da Biblioteca da FINAN além de acervos particulares, cuja seleção considerou a relevância para o tema e a atualidade das informações. Também foram consultadas jurisprudências proferidas nos últimos três anos e que tratam especificamente sobre o tema.

DIREITOS TRABALHISTAS

Evolução Legislativa: da CLT às Reformas Trabalhistas

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito Privado cujo objetivo é regular as relações jurídicas entre empregadores e empregados sendo que sua principal característica é a proteção ao trabalhador, uma vez que é a parte mais frágil da relação.

O Direito do Trabalho constitui-se em um sistema jurídico permeado por regulamentos, valores e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, assim como a empregadores e tomadores de serviço, com o objetivo de tutelar o contrato mínimo de trabalho, assim como esclarecer as obrigações decorrentes das relações de trabalho e estabelecer medidas de proteção ao trabalhador, sempre direcionadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Além disso, tal ramo do direito estabelece normas aos sindicatos e associações representativas e busca atenuar/solucionar conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho. Essas características levam o Direito do Trabalho a se subdividir em duas grandes categorias: individual e coletivo. O direito individual caracteriza-se pela existência de uma relação jurídica entre o empregado e o empregador, analisada de forma individual (de cada sujeito). Já o direito coletivo tem como objetivo os interesses abstratos de determinado grupo (Cassar, 2014).

Sua origem remonta à Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra no século XVIII quando o uso do vapor deu origem às primeiras máquinas manufatureiras e à indústria, surgindo a necessidade de se contratar trabalhadores assalariados (Nascimento, 2013).

Se, por um lado, o surgimento da indústria com a possibilidade de se produzir em alta escala trouxe muita riqueza para o dono do capital e dos meios de produção, por outro viés, para o trabalhador, esse progresso veio junto com longas jornadas, trabalhos penosos e exaustivos e baixa remuneração.

> O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a recente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano (Cassar, 2014, p. 12).

De acordo com Nascimento (2013), as primeiras leis trabalhistas surgiram na Europa a partir da necessidade de se coibir os abusos perpetrados contra os trabalhadores e, mais diretamente, a exploração do trabalho das crianças e das mulheres. Nesse contexto, o advento do Neoliberalismo propiciou o surgimento de normas que imporiam limites aos empregadores e ofertariam alguns privilégios aos empregados.

Martinez (2011) esclarece que o direito do trabalho foi construído a partir do conflito de classes e, portanto, foi o primeiro dos direitos sociais a emergir.

Consequentemente, serviu de base para estimular e construir outros direitos sociais, como aqueles relacionados à previdência social, à saúde, à assistência social, à educação, à segurança, à moradia e ao lazer.

No Brasil, a exploração do trabalhador perdurou por muito tempo. A escravidão legalizada durante séculos, embora tenha sido a pior, não foi a única forma de exploração, pois, jornadas longas, trabalhos penosos, perigosos e insalubres, salários ínfimos e trabalho infantil, perduraram por anos, inclusive no período republicano. O grande marco no Direito do Trabalho veio com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Em 1943, a promulgação do Decreto-Lei nº 542 trouxe, de fato, proteção efetiva ao trabalhador.

> A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo dos direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores (Cassar, 2014, p. 20).

A CLT proporcionou segurança jurídica para as relações de trabalho e dignidade para o empregado. Ela trouxe equilíbrio para uma relação onde uma das partes tinha mais deveres do que direitos.

> O direito do trabalho não é um acidente histórico. Ele é um ramo científico recente e datado. Surgiu com a sociedade burguesa e é fruto de suas contradições. Em comparação com o tempo histórico da humanidade ele é um fenômeno novo. No Brasil, por exemplo, a constitucionalização dos direitos trabalhistas só ocorreu em 1988, ou seja, nos últimos trinta anos. Enquanto a escravidão perdurou por mais de trezentos anos em território brasileiro e com apoio da legislação jurídica do país (Brito, 2021, p. 223).

A CLT está longe de ser perfeita, porém, ela se constitui em um divisor de águas para as relações trabalhistas, principalmente quando se olha para o Brasil escravocrata do passado. Essa constatação não tem o intuito de afirmar que tal lei não precise ser aprimorada, mas sim de reconhecer que ela abriu o caminho para o reconhecimento da necessidade de proteção do trabalhador.

Princípios da Intangibilidade Salarial e da Vedação ao Retrocesso

O princípio da intangibilidade salarial pressupõe que o salário não pode ser suspenso, penhorado ou reduzido. Em outras palavras, o salário deve ser pago pontualmente (ao menos uma vez por mês), não pode ser reduzido, salvo nos casos previstos em lei e não pode sofrer descontos que não estejam previstos em lei e expressamente autorizados pelo empregado.

No que se refere à redução salarial, a Constituição Federal dispõe:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (Brasil, 1988).

O princípio da vedação ao retrocesso pressupõe que direitos trabalhistas já conquistados não podem ser reduzidos ou extintos e está diretamente associado ao princípio da intangibilidade salarial.

A Remuneração

A remuneração paga ao empregado (habitualmente em pecúnia) constitui-se em um direito amparado no princípio da intangibilidade salarial. Nesse sentido, Martins (2013, p. 247) conceitua remuneração como sendo:

> [...] o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

Segundo Cassar (2014), a remuneração pela prestação de serviços a terceiros tem denominações diversas conforme o tipo de trabalhador: para empregado da iniciativa privada é salário; para funcionário/servidor público é vencimento; para magistrado é subsídio; para profissional liberal é honorário; para militar é soldo; e para aposentado é provento.

Ainda conforme Cassar (2014, p. 759), "A palavra **salário** deriva do latim *salarium,* que teve usa origem na *para salis*, que significa sal. O sal era a moeda oferecida pelos romanos para pagar seus domésticos e soldados das legiões romanas. O salário é o elemento devido ao empregado. Este, por sua vez, é o:

> [...] sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso (Martinez, 2011, p. 153).

Entende-se que o empregado é uma pessoa física, que presta serviços a uma organização (empresa ou instituição sem fins lucrativos) ou a outra pessoa física (empregado doméstico) de forma continuada e sendo remunerado ordinariamente.

COMISSÕES SOBRE VENDAS: FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Natureza Jurídica das Comissões

As comissões não são apenas um incentivo para as vendas: elas ajudam a compor a remuneração do trabalhador, conforme estabelece o §1º da CLT (Decreto-

Lei nº 542 de 01 de maio de 1943): "Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador" (Brasil, 1943).

> Conceituamos comissão como forma de contraprestação, exclusiva ou não, que leva em conta o resultado ou o desempenho dos trabalhadores que exercem serviços vinculados à sua produção ou à do grupo, como é o caso dos vendedores (de balcão, viajantes ou pracistas) e atividades afins. É, portanto, a percentagem ajustada sobre o valor do serviço ou do negócio. A natureza jurídica da comissão é de salário pago por unidade ou de obra (sinônimo de produção) (Cassar, 2014, p. 803).

Martins (2013) esclarece que a comissão se constitui em uma modalidade de salário normalmente estipulada para empregados do comércio, embora também se aplique a representantes comerciais e bancários (pelas vendas de determinados produtos bancários como seguros e empréstimos, por exemplo).

A comissão é uma espécie de salário variável, pago em conformidade com o volume de vendas (produtividade). A CLT permite pagar comissões ao empregado, mas, o salário daquele não pode ser composto apenas de comissões, portanto, deve haver um salário mínimo fixado (a remuneração composta apenas por comissões só é autorizada se não houver vínculo empregatício).

O pagamento de comissões sobre vendas realizadas é uma forma de incentivar o trabalhador a produzir mais. Se bem administrada, constitui em vantagens para o empregado e para o empregador já que permite ao primeiro aumentar seus ganhos e ao segundo aumentar seus lucros.

O Cancelamento de Vendas e Seus Efeitos Trabalhistas

O princípio da intangibilidade salarial protege o trabalhador contra os descontos indevidos, logo, o cancelamento do pagamento de comissões sobre vendas desfeitas não pode acontecer, pois, constitui-se em um desconto na remuneração do empregado e esta pesquisa se propõe identificar a ilegalidade de tal prática.

O artigo 462 (caput) estabelece: "Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (Brasil, 1943).

Exceções previstas na Súmula 342 do TST abre exceções para descontos correspondentes a planos de assistência médica e odontológica, seguros, previdência privada e associações culturais e recreativas.

De forma semelhante, a Lei 10.820 de 17 de dezembro de 2003 estabelece que podem ser descontados em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores correspondente ao pagamento de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras, desde que expressamente autorizados pelo empregado.

O Código de Defesa do Consumidor e Sua Interface com o Direito do Trabalho

Embora não seja objeto de pesquisa deste estudo, é importante ressaltar que o direito do consumidor no Brasil é matéria recente, já que o inciso XXXII do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 estabelece que o Estado promoverá a defesa do consumidor e em 1990, é promulgada a Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

Todavia, devido ao fato de que o cancelamento de uma compra (direito do consumidor) está diretamente associado à manutenção da comissão por venda cancelada (direito do trabalhador), achou-se importante trazer aqui esta informação.

Se as comissões são pagas com base nas vendas efetuadas, no caso de cancelamento de uma venda, do ponto de vista jurídico/legal, quem tem mais direitos? Isso porque, de um lado, se tem o trabalhador que não pode ter a sua remuneração reduzida, e de outro se tem o direito de arrependimento previsto no Código de Defesa do Consumidor que dispõe sobre a possibilidade do cancelamento de uma compra:

> Art. 49. O consumidor pode desistir do contrato, no prazo de 7 dias a contar de sua assinatura ou do ato de recebimento do produto ou serviço, sempre que a contratação de fornecimento de produtos e serviços ocorrer fora do estabelecimento comercial, especialmente por telefone ou a domicílio.
> Parágrafo único. Se o consumidor exercitar o direito de arrependimento previsto neste artigo, os valores eventualmente pagos, a qualquer título, durante o prazo de reflexão, serão devolvidos, de imediato, monetariamente atualizados.

Nessa perspectiva, qual argumento jurídico vale mais: a intangibilidade salarial ou o direito ao arrependimento? Se o direito do trabalhador e do consumidor devem ser preservados, como fica o direito do empregador/comerciante? Deverá este arcar com os prejuízos da transação?

É verdade que, num primeiro momento, quando se lança um olhar generalizado sobre a situação, esta parece injusta pois o que se percebe é: o cliente tem o direito de cancelar uma compra; o empregado tem o direito de receber a comissão correspondente àquela compra e o empresário/empregador tem o dever de atender aos dois primeiros.

No entanto, na tentativa de coibir abusos, a legislação preferiu dar prioridade ao direito do consumidor e do empregado haja vista estes dois constituírem as partes consideradas frágeis nessa relação comercial.

ARGUMENTOS FAVORÁVEIS E CONTRÁRIOS AO ESTORNO

Tese da Ilegalidade: Violação da Intangibilidade Salarial

O estorno de comissões sobre vendas canceladas, não raramente, já foi objeto de disputa que chegou aos tribunais. Em 2022, no Tribunal Superior do Trabalho, o parecer da Segunda Turma foi favorável à manutenção da decisão pelo do pagamento das comissões, argumentando que os riscos da atividade empresarial não podem ser transferidos ao empregado.

> **AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTORNO DE COMISSÃO. IMPOSSIBILIDADE**. O TRT manteve a decisão que deferiu o pagamento das comissões referentes a vendas não faturadas ou canceladas, consignando que "concluída venda, não são autorizados estornos de comissões pelo cancelamento da venda ou pela inadimplência do comprador, ainda que exista previsão em contrato, pois o risco da atividade empresarial é do empregador e não pode ser suportado pelo empregado". A jurisprudência deste Tribunal Superior entende que, após a concretização da venda, a comissão recebida pelo empregado não pode ser estornada, ainda que a transação seja posteriormente cancelada ou que o comprador se mostre inadimplente, sob a premissa de que os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador. **Agravo não provido.**
>
> **[...]**
>
> **ACORDAM** os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **negar provimento** ao agravo. Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001) **MARIA HELENA MALLMANN** (Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Acórdão: **TST-Ag-AIRR – 12536-11.2017.5.15.0097**, Relatora: Maria Helena Mallman. Agravante: **J.C. Felivel Distribuidora de Veículos Ltda** e agravada: **Edinalva do Carmo.** Data de julgamento: 15 de junho de 2022, grifo nosso).

Outro exemplo foi um caso que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT 02, no Estado de São Paulo, no ano de 2023. O parecer da primeira turma daquele tribunal também alegou a ilegalidade de se transferir ao empregado os riscos da atividade econômica empresarial além de chamar a atenção para o princípio da intangibilidade salarial:

> Processo: RO 1000428-58.2019.5.02.0472.
>
> Ementa: "Comissões. Estorno indevido. O cancelamento da venda pelo cliente constitui risco do empreendimento, não podendo ser transferido ao empregado. O estorno de comissões

> fere o art. 2º da CLT e o art. 7º da Lei 3.207/57. Comissões devidas sobre as vendas efetivadas, ainda que posteriormente canceladas." […] "O empregador não pode reduzir o salário do vendedor em virtude da inadimplência ou desistência do comprador, uma vez que tais circunstâncias não afastam o direito à comissão."(Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT-02 - RO 1000428-58.2019.5.02.0472. Relator: Desembargadora Silvia Almeida Prado – 1ª Turma. Recorrente: XXXXX. Recorrido: ZZZZZ, 2023).

O terceiro exemplo aconteceu em 2024, onde o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18), no Estado de Goiás, também emitiu decisão com base no argumento de que os riscos da atividade econômica devem recair apenas sobre o empregador.

> Processo: RO 0010881-02.2022.5.18.0014.
>
> Ementa: "Estorno de comissões. Cancelamento da venda. Impossibilidade. A insolvência do comprador é o único caso previsto na Lei 3.207/1957 que autoriza o estorno das comissões. A inadimplência ou o cancelamento da venda não transferem ao empregado o risco do negócio, de modo que o estorno é indevido." [...] Aplica-se a Súmula nº 24 do TRT-18: "É vedado o estorno de comissões, salvo em caso de insolvência do comprador devidamente comprovada." (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – TRT-18 - RO 0010881-02.2022.5.18.0014. Desembargador: Paulo Pimenta. Recorrente: XXXX. Recorrido: XXXXX. Data de julgamento:).

Em decorrências dos inúmeros casos que chegaram ao TST nos últimos anos acerca deste tema e objetivando padronizar as demandas que surgissem, aquela corte estabeleceu a seguinte tese: "A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado". (TST-RRAg-0011110-03.2023.5.03.0027, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025).

> REPRESENTATIVO PARA REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. COMISSÕES. INADIMPLÊNCIA OU CANCELAMENTO DA COMPRA PELO CLIENTE. ESTORNO. IMPOSSIBILIDADE.
>
> ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – Acolher a proposta de afetação do incidente de recurso de revista, para reafirmar a jurisprudência deste Tribunal, quanto à matéria, fixando a seguinte tese obrigatória para o presente Incidente de Recursos Repetitivos: *A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado.* II – Conhecer do recurso de revista no tema objeto do representativo, por violação do art. 466 da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento, aplicando a tese ora reafirmada

> para restabelecer a sentença em que se condenou o reclamado ao pagamento das diferenças de comissões pelos estornos de vendas e de serviços cancelados e não faturados, com reflexos em repousos semanais remunerados, 13º salários, férias acrescidas de 1/3 e destes nos depósitos do FGTS. III – Determinar a redistribuição a uma das Turmas desta Corte, na forma regimental, para fins do julgamento dos temas remanescentes (Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão: TST-RRAg-0011110-03.2023.5.03.0027, Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Agravante e recorrente: Alticione Nery Miranda Souza. Recorrido: Grupo Casas Bahia S.A. Data de julgamento: 24 de fevereiro de 2025).

A tese da legalidade pressupõe que o pagamento das comissões deve seguir o que está previsto em lei ou em contrato, todavia, em se tratando de vendedores empregados, o direito à comissão é devido quando a venda é aceita pelo comprador, e não precisa estar totalmente faturada ou paga para que a comissão seja devida uma vez que o empregado não é responsável pelo cumprimento/descumprimento das obrigações decorrentes do contrato entre empresa e cliente. Em outras palavras, quando se trata de vendedor empregado, é válido apenas o que está previsto em lei, pois, mesmo que o empregado firme um acordo com o empregador em dispensar a comissão em caso de vendas canceladas, tal acordo não teria validade.

Nessa perspectiva, a tese vinculante do TST (também conhecida como "Tema 65") estabelece: "A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado".

Considerando que este constitui o entendimento da mais alta corte da justiça do trabalho no Brasil, fica confirmada, de forma indiscutível que é ilegal o não pagamento das comissões sobre vendas canceladas ou que foram objetos de inadimplência.

Impactos Econômicos e Sociais nas Relações de Trabalho

O modelo econômico ocidental capitalista tem se mostrado um dos mais eficientes sistemas de geração de riqueza e desenvolvimento de nações (vide países como Estados Unidos, Canadá, Japão, Itália e Austrália, por exemplo). Contudo, para bem funcionar, a legislação deve ser clara, específica e abrangente, pois, do contrário, pode oferecer insegurança jurídica e promover a exploração da classe trabalhadora.

As leis trabalhistas devem estabelecer claramente direitos e deveres a empregados e empregadores e promover fiscalização sistemática para que as leis sejam cumpridas. Nessa perspectiva, embora o direito trabalhista brasileiro esteja firmado sobre uma legislação razoavelmente sólida, tal legislação não consegue prever todas as situações que podem ser objeto de conflito.

Nesse contexto, no surgimento de situações não expressamente previstas em leis, a resolução do conflito fica atribuída à interpretação de um juiz o que gera insegurança jurídica para ambas as partes (empregado e empregador). Além disso,

o ônus de levar um caso ao tribunal é sempre alto e acarreta impactos econômicos/financeiros às partes e ao Estado, além dos prejuízos emocionais ao indivíduo e dos prejuízos sociais, já que na disputa "eu contra ele (s)" se levantam rivalidades que afetam toda a sociedade em decorrência da rivalidade entre as partes.

DISCUSSÃO CRÍTICA

Quando se analisa o Brasil escravocrata, é inegável que o advento da CLT representa um grande avanço para os direitos dos trabalhadores no Brasil. Todavia, essa legislação, apesar de importante, ainda apresenta algumas lacunas legais em alguns segmentos levantando a necessidade de regulamentação específica e a questão da comissão sobre vendas é um desses segmentos, já que na CLT apenas os artigos 457 e 458 tratam deste tema. Por sua vez, a Lei 3.207/57 (que regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou pracistas) está ultrapassada e carece de atualizações.

Ademais, a Lei nº 13.467/2017 não alterou a natureza das comissões sobre vendas, portanto, continua valendo o texto original da CLT e da Lei 3.207/57. Nessa perspectiva, as comissões continuam a integrar a remuneração do empregado para todos os fins e direitos, portanto, deverão constar na folha de pagamento e refletir nos cálculos de demais ganhos como férias e 13º salário, por exemplo.

No entanto, falta clareza nessas legislações e a única forma de contornar tal situação é estabelecer cláusulas contratuais claras (com exceção daquelas vedadas por lei, como o estorno de comissões em caso de cancelamento ou inadimplência), de forma a evitar futuras demandas judiciais.

É verdade que a tese vinculante (tema 65) ajudará na resolução de conflitos dessa natureza, porém, ela ainda não é lei.

Por fim, o princípio da intangibilidade salarial impede a redução do salário do empregado e, sendo a comissão sobre vendas parte integrante do salário, o estorno dela sem a culpa direta do empregado se torna ilegal uma vez que acarreta em diminuição salarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa, foi possível concluir que o Direito Trabalhista, embora tenha surgido para sanar os conflitos surgidos na relação empregado e empregador, e que tenha trazido muitos benefícios para essa relação principalmente para o trabalhador, no Brasil, as leis vigentes ainda não conseguem cobrir todos os casos, o que levou o Tribunal Superior do Trabalho a erigir 21 teses vinculantes na tentativa de sanar as demandas acerca de diversos temas que chegam àquela corte.

Dentre essas teses, uma em particular chama a atenção: a que proíbe o cancelamento de comissões sobre vendas canceladas ou que sofreram inadimplência e o objetivo desta pesquisa foi justamente averiguar se existe ilegalidade no estorno

das comissões sobre vendas canceladas. Isso porque, embora a legislação vigente proíba o empregador de suspender o pagamento de comissões sobre vendas nos casos supracitados, não raramente chegaram casos de estorno de comissões aos tribunais estaduais e ao Tribunal Superior do Trabalho nos últimos três anos.

As comissões se constituem em um direito adquirido após a efetivação da venda, e não do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato entre empresa e cliente não deveria ser uma preocupação do vendedor empregado.

É verdade que uma venda cancelada constitui prejuízo ao empregador/empresário sendo que, em caso de inadimplência, o prejuízo é ainda maior pois, além de não receber pelo bem ainda tem de pagar a comissão ao vendedor. Todavia, o ônus do risco cabe ao empresário e não é justo repassar tal ônus ao empregado uma vez que ele não desfruta do bônus da lucratividade, portanto, não é justo transferir ao empregado os riscos da atividade econômica.

O empregador é o responsável por todos os riscos inerentes à atividade empreendida. É importante colocar que empreender é risco, mas, se bem-sucedido, é sinônimo de riqueza, riqueza esta que o empregado não tem participação, portanto, ele não deve ser penalizado pelo eventual prejuízo que uma empresa possa ter em caso de venda cancelada.

Além disso, o não pagamento de comissões sobre vendas canceladas fere o princípio da intangibilidade salarial o qual sustenta que o salário não pode ser suspenso, penhorado ou reduzido, estando amparado pelo inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais n° 1 a 132/2023. **Presidência da República – Casa Civil:** Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 16 de maio de 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 542 de 01 de maio de 1943. (Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho). **Presidência da República – Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos.** Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em 01 de abril de 2025.

BRASIL. Lei n° 8.078 de 11 de setembro de 1990 (Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências). **Presidência da República – Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 set. 1990. Disponível em: https: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em 12 de junho de 2025.

BRASIL. Lei 10.820 de 17 de setembro de 2003 (Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento e dá outras providências). **Presidência da República – Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 dez. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10820compilado.htm. Acesso em 12 de junho de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **(Acórdão) Agravo de Instrumento.** Recurso de Revista nº 12536-11.2017.5.15.0097. Agravante: J.C. Felivel Distribuidora de Veículos Ltda. Agravada: Edinalva do Carmo. Relatora: Maria Helena Mallman. Brasília, 15 de junho de 2022. Disponível em: file:///E:/D.C/AC%C3%93RD%C3%83O%203.pdf. Acesso em 10 de outubro de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **(Acórdão) Recurso de Revista com Agravo n° TST-RRAg-0011110-03.2023.5.03.0027.** Agravante e recorrente: Alticione Nery Miranda Souza. Recorrido: Grupo Casas Bahia S.A. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 24 de fevereiro de 2025. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011110-03.2023.5.03.0027/3#f22c8fb. Acesso em 07 de outubro de 2025.

BRITO, Rose Dayane Santos de. **Direito do trabalho na contramão: a precarização como regra**. Espaço Tema Livre. R. Katál., Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 220-227, janeiro a abril de 2021 – ISSN 1982-025. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/WdgWNrmZdDPqwrkFqWctNFL/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 11 de maio de 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 30. ed. São Paulo: 2013.

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