



SINTHORESP
A UNIDADE NOS FORTALECE.

GORJETA NA CLT

Legalmente são reconhecidos dois tipos de gorjetas:

- a) Espontaneamente dada pelo cliente;**
- b) Cobrada em nota de consumo.**

Poder-se-ia considerar um terceiro tipo que seria o chamado REPIQUE, que é a repetição feita pelo cliente que já pagou a gorjeta cobrada em nota de despesa e concede algo mais em dinheiro, diretamente ao empregado.

***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.*

***§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 à distribuição para os empregados.*

A teor do Art.457, da CLT, o patrão deve considerar para compor a remuneração do empregado, isto é, para ser somada ao salário fixo, tanto a gorjeta cobrada compulsoriamente como a que o empregado ganhar livremente.

GORJETAS - ENUNCIADO Nº 354 DO TST. - *As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.*

Sendo cobrada em nota de despesa, o valor será sempre conhecido pelo patrão; quando não é adicionada ao valor do consumo em nota de despesa, a empresa desconhece o seu valor e não sabe como cumprir o dispositivo legal celetista.

Por outro lado, não se pode negar que o cumprimento do Art.457 implica em ônus que as empresas alegam ser insuportável. Vejamos um exemplo para o primeiro caso, isto é, a **gorjeta espontânea**:

Exemplo:

- O empregado recebe um salário fixo de **R\$966,00**;
- De gorjeta ele recebe, em média, **R\$1.500,00**;
- Com base no Art.457 da CLT, sua remuneração é de **R\$2.466,00**.

Neste caso, ao invés das obrigações trabalhistas pertinentes – tais como FGTS, 13º, INSS, etc. –, serem recolhidas com base no salário de R\$966,00, elas terão como base o montante de R\$2.466,00. Há casos em que isso se agravaria ainda mais, como nas casas tradicionais, onde a gorjeta espontânea costuma ser quatro ou cinco vezes maior do que o salário fixo.

Por causa de tudo isso, estabeleceu-se um conflito de interesses entre os sindicatos da categoria profissional e as empresas, representadas, muitas vezes, por seu próprio sindicato patronal.

O interesse dos sindicatos que representam os trabalhadores consiste em buscar para seus representados a necessária segurança quanto à aposentadoria, quanto aos casos de enfermidades que os afastem da produção, assegurar um meio pelo qual possam comprovar o seu ganho real quando participantes de projetos de casa própria, entre outras coisas. Já o interesse do sindicato patronal é direcionado no sentido de se livrar, ao máximo, desse encargo decorrente da gorjeta.

Sendo dever do sindicato obreiro defender o interesse de seus representados e sabendo ele que a gorjeta espontânea recebida pelo empregado é um bem individual respeitável, não pode a entidade concordar que se tenha de entregá-la ao patrão, seja para o que for, menos ainda para ser distribuída, autoritariamente, arbitrariamente, mediante mau uso de seu poder potestativo, contrariando seu beneficiário, cuja eficiência na prestação de serviço é que lhe tenha dado causa.

Do ligeiro consenso:

A busca do consenso levou à adoção de uma tabela de estimativa bastante criteriosa quanto às funções pertinentes ao recebimento de gorjetas, ficando assim estabelecida uma proporcionalidade razoável. Contudo, essa razoabilidade estava a exigir uma evolução constante e gradativa dos valores explicitados na tabela de estimativa até que se chegasse à garantia de uma seguridade socialmente conveniente. Ou seja, elevar os valores contidos na tabela, até o limite mais próximo possível do ganho real de cada trabalhador. Porém isso não aconteceu, ficando a tabela

perenemente congelada em seus valores, tornando-se agora prejudicial ao obreiro, à medida que legaliza um somatório irreal que toma por base valores ridículos para a parte variável da remuneração.

Do estímulo à adoção da cobrança em nota de despesas:

Em face da alegação das empresas do setor, de que o ônus provocado pelas gorjetas seria insuportável, os sindicatos passaram a admitir a possibilidade de retenção pela empresa de um percentual a título de auxílio ao suporte desses encargos, caso ela, a empresa, se dispusesse a adotar a cobrança da gorjeta compulsoriamente, em nota de consumo.

Da origem do Projeto de Lei N° 57:

A CONTRATUH – Confederação Nacional dos Trabalhadores Em Turismo e Hospitalidade encampou, desde sua origem, com maior ênfase sob a presidência de nosso companheiro Moacir Roberto Tesch Auersvald, e lutou, incansavelmente, na busca de uma solução desse grave problema social de nosso setor, debatendo com o setor patronal, tentando o consenso de que resultasse um Projeto de Lei. Embora o consenso desejado não tenha ocorrido, tornou-se possível a proposta do Deputado Gilmar Machado, do PT de Minas Gerais, que admite a retenção pela empresa que adotar a taxa de serviço, da ordem de 20% do montante arrecadado a título de gorjeta.

Veja-se que essa retenção proposta, pelo PL-57, de 20% do montante arrecadado como gorjeta ou taxa de serviço, é admitido, simplesmente como forma de **estímulo à implantação pela empresa da cobrança compulsória**, para posterior rateio, no espaço de tempo que a assembleia dos interessados determinar. Quem não adotar a cobrança em nota de consumo NÃO estará autorizado a reter valor algum, obviamente.

Da repercussão do PL-57 sobre as gorjetas espontâneas:

Evidentemente, a Lei não pode obrigar as empresas do setor, Hotéis, Restaurantes, Bares e todos os seus respectivos assemelhados a adotarem a cobrança da gorjeta compulsoriamente. Dai resulta a indagação sobre o que fazer com aquela gorjeta espontânea, prevista também no Art.457, da CLT.

Tradicionalmente, o empregado que recebe gorjeta diariamente, em função do bom serviço que se dispõe a prestar ao cliente, não admite a interferência patronal e a retém, livremente, dela fazendo o uso que lhe convier. O Garçom, por exemplo, conta com esse ganho para atender suas necessidades diárias. Logo, seria desastroso aos sindicatos da categoria profissional, admitir que a lei venha a obrigar a entrega desse ganho ao patrão, para que ele possa distribuir, a seu critério, à sua conveniência, e, ainda, retendo do montante, um percentual, qualquer que seja, para os efeitos do Art.457, da CLT.

Por que seria desastroso?

Caso a lei dispusesse que o patrão somente estaria obrigado a incluir a gorjeta em holerite de pagamento para observar o mandamento do Art.457, se o empregado lhe entregasse o valor recebido, mesmo que tal assertiva cuidasse tão somente da gorjeta espontânea por repetição, ("repique"), ou seja, daquela que o cliente dá após pagar a taxa de serviço, esse dispositivo legal seria usado maliciosamente por empresas que não adotassem a cobrança compulsória, obrigando os empregados a lhe entregarem, para que ele, o patrão, distribuísse entre todos os demais empregados, mesmo aqueles que não contam com gorjeta e ganham salário com base em sua qualificação profissional. Eis aí uma grande temeridade a ser evitada.

Esses maus patrões, certamente, convocariam seus empregados para lhes determinar que lhe entreguem a gorjeta recebida, sob pena de alegação de apropriação indevida, ensejadora da justa causa para o despendimento. Ter-se-ia, assim, o empregado acusado de furto daquilo que ganhara como fruto de uma perfeita prestação de serviço. Contra esse tipo de coisa é nosso dever, é dever do sindicalista, lutar enquanto viver.

Da não abrangência do PL-57 sobre a gorjeta espontânea:

Por conseguinte, o Projeto de Lei, a lei que virá, deve cuidar apenas da gorjeta cobrada em nota de consumo. Para cuidar do outro tipo de gorjeta, isto é, daquela não estipulada na conta do cliente, somente poderia fazê-lo mediante estimativa. Essa estimativa deveria tomar por base a realidade, que, como todos nós sabemos, é o costume adotado pela própria sociedade, pelo próprio consumidor, qual seja: DEZ POR CENTO, em média.

Comefeito, o consumidor temporário hábito, tradicionalmente, costumeiramente, basear-se em sua despesa para conceder a gratificação, partindo sempre de **dez por cento**. Destarte, ter-se-ia o valor estimado da ordem de 10%, do movimento da empresa, dividido pelo número de empregados cujos salários são reduzidos em função de sua potencialidade de ganho a título de gorjetas, isto é, empregados que exercem função pertinente ao recebimento de gorjetas. Isso, os patrões não aceitam e o Congresso Nacional não dispõe de coragem e desprendimento suficientes para tal, data vênua.

Todavia, poder-se-ia inserir no PL-57, para envolver a regulamentação da gorjeta espontânea, a adoção de uma tabela de gorjeta inicial, com previsão de sua evolução em razoável espaço de tempo, de forma a possibilitar às empresas o suporte gradativo do encargo trabalhista e, ao mesmo tempo, os trabalhadores poderem alcançar a aposentadoria digna que se faz necessária, assim como as melhorias decorrentes do FGTS, 13º Salário, Férias, Financiamento da casa própria, etc.

Conclusão:

Na impossibilidade de regulamentar a gorjeta espontânea, mediante estabelecimento de uma estimativa evolutiva, gradativa, paulatina, o melhor é cuidar tão somente da regulamentação da taxa de serviço, favorecendo a empresa com a retenção de 20% do montante arrecadado para que ela possa suportar os encargos. Assim, se está apenas estimulando a adoção por número cada vez maior de empresas, posto que se lhes daria a necessária segurança jurídica para tal retenção, que, aliás, alguns juristas consideram ilegal e o próprio TST, já decidiu no sentido de mandar a empresa devolver aos empregados o valor retido. Com a lei, tal receio deixaria de existir.

Acordos coletivos de trabalho poderão cuidar da regulamentação da gorjeta espontânea, em face da lei que regulamentará a compulsória. Em síntese: devem-se dar condições e segurança jurídica às empresas, não se admitindo, todavia, ingerência dela na gorjeta que o empregado ganha no dia a dia de forma espontânea, com a qual faz suas compras essenciais no correr do mês.

Eis o que desejo que venha a acontecer e que defenderei como Vice-Presidente da Confederação e Diretor de Assuntos Jurídicos da NCST. Não obstante, não estou autorizado a falar em nome de nenhuma dessas entidades, nesta minha modesta explanação.

São Paulo, 19 de agosto de 2013
Francisco Calasans Lacerda



SINTHORESP

A UNIDADE NOS FORTALECE.