Rateio da gorjeta cobrada na nota de consumo entre os empregados

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A distribuição das gorjetas para todos os empregados era prevista em norma coletiva de trabalho (acordo ou convenção coletiva), inclusive através de “pontos” atribuídos de acordo com a função desempenhada pelos empregados. Entretanto, de acordo com a Justiça do Trabalho isso não era possível, pois os empregados que atendiam os consumidores seriam os destinatários únicos da gorjeta e não poderiam renunciar, ainda que parcialmente, a direito previsto na legislação trabalhista em prol dos outros trabalhadores, mesmo com a chancela sindical.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

O texto aprovado prevê o rateio entre os empregados como obrigatório e remete a forma de implementá-lo para a negociação coletiva de trabalho, ou seja, trabalhadores e empresas, representados por seus respectivos sindicatos, autorizados pelas assembleias gerais, decidirão a melhor forma de distribuir a gorjeta entre os empregados. Na hipótese de não haver consenso entre os sindicatos, o texto prevê que a definição dos critérios e rateio da gorjeta caberá à assembleia de trabalhadores.

Possibilidade de Retenção Parcial da gorjeta cobrada na nota de consumo

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A gorjeta era tratada pela Justiça do Trabalho como um direito trabalhista irrenunciável, o que impedia a sua retenção, ainda que parcial e com a anuência dos sindicatos, por parte das empresas, mesmo que destinada a cobrir as despesas patronais derivadas na sua integração na remuneração laboral para efeito de cálculo das férias, 1/3 de férias, FGTS, Multa de 50% do FGTS, 13º salário e Contribuição Previdenciária. Não raro, as normas coletivas de trabalho que previam qualquer percentual de retenção eram declaradas nulas pelos tribunais trabalhistas.

C OMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

Há previsão expressa da possibilidade de retenção parcial das gorjetas:

I – Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (SIMPLES Nacional), a retenção de até 20% (vinte por cento), mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

II – Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, a retenção de até 33% (trinta e três por cento), mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho

Gorjeta Espontânea

Para efeito de integração na remuneração (entrada a débito e a crédito nos recibos salariais), a gorjeta espontânea era prevista nas normas coletivas de trabalho sob a forma de “estimativa” (fixava-se um valor estimado), equivalente a um percentual do salário mínimo nacionalmente unificado. As normas coletivas de trabalho também previam a declaração direta (Nota Declaratória), diária e escrita dos empregados que recebiam a gorjeta, espontaneamente doada pelos consumidores.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

A gorjeta espontânea terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção parcial nos seguintes termos:

I – Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (SIMPLES Nacional), a retenção de até 20% (vinte por cento), mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

II – Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, a retenção de até 33% (trinta e três por cento), mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho

Comissão Intersindical para Fiscalização

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A possibilidade da constituição de uma comissão intersindical (composta por representantes de trabalhadores e empresas, eleitos pelas respectivas assembleias gerais) para empresas com até 60 empregados, destinada ao acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta era facultativa, implementada de acordo com a vontade conjunta dos sindicatos e empresas através da pactuação de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

A comissão intersindical para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta em empresas com até 60 empregados torna-se obrigatória, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Os trabalhadores integrantes da comissão serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego, ou seja, não poderão ser dispensados sem justa causa pela empresa. Os representantes empresariais também serão eleitos em assembleia geral.

Comissão de Trabalhadores para Fiscalização

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A possibilidade da constituição de uma comissão laboral para empresas com mais de 60 empregados, destinada ao acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta era facultativa, implementada de acordo com a vontade conjunta dos sindicatos e empresas através da pactuação de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

A comissão laboral para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados torna-se obrigatória, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Os trabalhadores integrantes da comissão serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego, ou seja, não poderão ser dispensados sem justa causa pela empresa.

Integração da gorjeta na receita empresarial

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A gorjeta insere-se na receita bruta empresarial para incidência de tributos, inclusive para as empresas inscritas no SIMPLES Nacional (Resolução CGSN nº 129/2016). A exceção diz respeito à possibilidade de exclusão da gorjeta da base de cálculo do ICMS pelos estados, conforme previsão no Convênio ICMS 125/11.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, pois destina-se aos trabalhadores

Anotação da Gorjeta na Carteira de Trabalho

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

O §1º, do artigo 29, da CLT impunha às empresas as anotações concernentes à remuneração na Carteira de Trabalho dos seus empregados, devendo especificar o salário, bem como uma “estimativa” da gorjeta recebida.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

A empresa tem o dever de anotar na Carteira de Trabalho e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e a média das gorjetas recebidas nos últimos doze meses, compondo a remuneração dos trabalhadores.

Supressão da Gorjeta por iniciativa empresarial

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A proibição da prática da gorjeta por decisão empresarial era interpretada pela Justiça do Trabalho como uma alteração no contrato de trabalho, em prejuízo dos empregados, prática vedada pelo artigo 468 da CLT. Em consequência, não raro, as empresas eram condenadas ao pagamento da média das gorjetas suprimidas nos últimos 5 anos do contrato de trabalho, bem como às diferenças de férias, 13º salário e FGTS, em razão da sua integração à remuneração laboral.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta praticada por mais de 12 (doze) meses, a média anual se incorporará ao salário do empregado, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Multa imposta às empresas pela retenção indevida ou supressão das gorjetas sem integração da média no salário

COMO ERA NO ARTIGO 457 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), INTERPRETADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

A previsão de multa imposta às empresas, em razão da retenção desautorizada ou supressão das gorjetas, sem a integração da média no salário era facultativa, implementada conforme a vontade conjunta dos sindicatos e empresas através da pactuação de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

COMO FICOU NA LEI 13.419, DE 13/03/2017

Comprovada a retenção indevida ou supressão das gorjetas desprovida da integração da média no salário, o trabalhador prejudicado receberá, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 da média da gorjeta, por dia de atraso, limitada a 1 (um) piso da categoria.