

# Novo tratamento para as gorjetas

Belo Horizonte, 10 de Maio de 2017.



Prezado(a) Cliente,

Com a publicação da Lei nº 13.419/2017 (DOU 14/03/2017), em que o Art. 457 da CLT foi alterado, com o objetivo de regulamentar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional (gorjetas) sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares, **informamos que as novas regras deverão ser cumpridas a partir de sábado 13/05/2017**. Com o objetivo de dirimir eventuais dúvidas, listamos abaixo as principais observações sobre o tema.

## **01 – O que são gorjetas**

De acordo com o §3º do Art. 457 da CLT, considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. Referida gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, sendo destinada aos trabalhadores e sendo distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletiva de

trabalho.

## **02 – Como será o rateio das gorjetas**

Havendo previsão em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas que cobrarem gorjeta deverão:

### **A) Empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (como o Simples Nacional):**

Deverão lançar o valor destinado à gorjeta na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.

### **B) Demais empresas (Como Lucro Real ou Presumido):**

Deverão lançar o valor destinado à gorjeta na respectiva nota de consumo, facultado a retenção de até 33% da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.

Ressaltamos que, inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção descritos nas letras “A” e “B” serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do Art. 612 da CLT.

## **03 – Gorjetas entregues pelo consumidor diretamente ao empregado**

A gorjeta quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos

parâmetros descritos no tópico nº 02.

#### **04 – Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados o percentual percebido a título de gorjetas bem como o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos 12 meses.

#### **05 – Cessação da cobrança de gorjetas por parte do empregador**

Caso a empresa venha a cessar a cobrança de gorjetas, depois de já ter sido cobrada por mais de 12 meses, este (o valor da gorjeta) se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos 12 meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

#### **06 – Informação das gorjetas nos contracheques**

Deverá constar nos contracheques dos empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

#### **07 – Comissão para empresas com mais ou menos de 60 empregados(as)**

Para as empresas com mais de 60 empregados, será constituída uma comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, sendo que os representantes da comissão serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas (menos de 60 empregados), será constituída uma comissão intersindical para o referido fim.

#### **08 – Penalidades em caso de descumprimento das novas regras**

No caso de descumprimento das novas regras, o empregador

pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

A) A limitação prevista anteriormente será triplicada caso o empregador seja reincidente;

B) Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de 12 meses, descumprir a lei por mais de 60 dias.

Ressaltamos que a referida Lei entra em vigor depois de decorridos 60 dias de sua publicação, ou seja, **a partir de 13/05/2017.**

Permanecemos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

**Scalabrini & Associados | Divisão de Pessoal**