

NOVA LEI SOBRE GORJETA INVERTE A LÓGICA DA REDISTRIBUIÇÃO DE RENDA

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

A recente Lei 13.419/2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares, com entrada em vigor depois de 60 dias da sua publicação oficial, ocorrida em 14.03.2017.

Por ser o contrato de trabalho oneroso, a *remuneração* é devida ao empregado e engloba, na verdade, além do *salário* pago diretamente pelo empregador, também as *gorjetas* recebidas (art. 457 da CLT)[1].

Nesse contexto, considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, em nota de serviço, destinado à distribuição aos empregados.

Logo, as gorjetas podem ser espontâneas ou constar como cobrança de serviço ou adicional, e, embora integrem a remuneração, não se confundem com o salário, o que tem relevância no cálculo de diversas verbas trabalhistas.

É certo que o novo diploma legal manteve a previsão de que a gorjeta não constitui receita dos empregadores, por ser destinada aos empregados, mas passou a dispor que ela será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

De forma mais específica, as empresas que cobrarem a gorjeta devem lançá-la na respectiva nota de consumo, sendo *facultada a retenção de certo percentual da arrecadação correspondente* (com limites diferenciados de até 20% ou 33%, conforme a empresa seja inscrita, ou não, no Simples Nacional), mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos trabalhadores (art. 457, § 6º, da CLT, acrescentado pela Lei 13.419/2017).

Se não houver previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta, bem como os percentuais de retenção devem ser definidos em assembleia geral dos trabalhadores.

Com isso, apenas o valor remanescente é que será revertido ao empregado. Como se pode notar, a principal novidade é que parte da gorjeta – e, conseqüentemente, da remuneração – pode passar a ser retida pelo empregador, ainda que o valor correspondente deva ser utilizado para o pagamento de contribuições devidas pela empresa.

Conseqüentemente, a remuneração global do empregado que recebe gorjeta poderá acabar sofrendo redução.

Justamente por isso, antes da modificação legislativa, a jurisprudência considerava a mencionada retenção de parte da gorjeta pelo empregador inválida, mesmo que autorizada por norma coletiva negociada[2].

Se bem analisarmos, o que a Lei 13.419/2017 oficializa é a inusitada possibilidade de transferência de remuneração do empregado, que é a parte mais vulnerável da relação jurídica e vive da sua força de trabalho, em favor da empresa, titular dos meios de produção.

Trata-se de verdadeira *antítese da redistribuição de renda*, em linha diametralmente oposta à justiça social, que fundamenta a ordem econômica do Estado Democrático de Direito (art. 170 da Constituição da República).

Nesse enfoque, a transferência de parte da renda do empregado, em benefício do empregador, evidentemente, contraria o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, inciso III, da Constituição Federal de 1988).

Impressiona, assim, o retrocesso social decorrente da nova disciplina legal em questão, a ser cancelado por meio de negociação coletiva.

É sabido que o trabalhador, no modo de produção capitalista, muitas vezes não recebe todo o valor que, em termos ideais, deveria corresponder ao serviço prestado ao empregador.

Entretanto, ao se institucionalizar a retenção de parte da remuneração, que seria do empregado, em benefício do empregador, gerando transferência de renda no sentido inverso à lógica mais elementar de justiça e isonomia substancial, conseguimos superar as previsões mais críticas sobre a crescente exploração do trabalho humano.

[1] Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 443-444.

[2] “Agravado em agravo de instrumento em recurso de revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Taxa de serviço. Natureza jurídica de gorjeta. Retenção parcial pela empresa. Autorização em norma coletiva. Invalidez. A cláusula estabelecida em acordo coletivo de trabalho que

autoriza a retenção pela empresa de valores arrecadados a título de taxas de serviço, cobrada em nota de consumo, com nítida natureza jurídica de gorjeta, encobre o direito à integralidade dos valores a receber pelos empregados, nos termos do artigo 457 da CLT. Ausente previsão legal ou jurisprudencial capaz de validar outra destinação da parcela de natureza remuneratória senão a entrega espontânea pelos clientes e a distribuição integral dos valores arrecadados aos empregados, revela-se inválida a referida cláusula. Incólume o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. Agravo a que se nega provimento” (TST, 7ª T., AgR-AIRR – 348-58.2010.5.01.0052, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 02.10.2015).