

A não revogação da Lei 13.419/17 (LEI DAS GORJETAS)

Diante das notícias inverídicas divulgadas na internet e em redes sociais sobre as **GORJETAS**, o Sindresbar esclarece que:

A Lei das Gorjetas (Lei nº 13.419/17) **não** foi revogada. No site da Presidência da República (www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm), ela permanece em pleno vigor, tal como fora promulgada, sem qualquer alteração, indicação de revogação e sem estar tachada (riscada).

Nenhuma lei determinou de forma expressa, como exige o artigo 9º da Lei Complementar 95/1998, a revogação integral da Lei das Gorjetas ou de qualquer um de seus dispositivos.

Em momento algum, o Congresso Nacional se reuniu para votar a revogação da Lei das Gorjetas. Ela tampouco foi objeto de qualquer deliberação parlamentar, por ocasião da tramitação da Lei da Reforma Trabalhista.

Continua também vigorando as convenções e acordos coletivos locais, pelos qual os hotéis, restaurantes, bares e similares estão obrigados a:

- a) sugerir e discriminar as gorjetas, em percentual não inferior a 10%, nas notas de despesas (pré-contas) entregues aos clientes;
- b) distribuir as gorjetas, segundo critérios estabelecidos em assembleia dos empregados, pagando-as em holerites;
- c) pagar aos empregados os encargos sociais sobre as gorjetas (FGTS, férias mais 1/3 e 13º salário); e,
- d) anotar na CTPS dos empregados as gorjetas por eles recebidas.

As empresas podem reter até 20% das gorjetas para o pagamento dos encargos sociais, caso estejam inscritas no SIMPLES. Para aquelas tributadas pelo regime do Lucro Presumido ou Real a retenção é de até 33%.

As convenções e acordos coletivos têm força de lei. Aliás, pela Reforma Trabalhista, a Convenção vale até mais do que a lei. Dessa forma, os operadores do direito (juízes, promotores, fiscais etc) devem observá-las em todos os seus atos e decisões.

Juliana Duarte
Advogada Sindresbar

LEI DAS GORJETAS

PERGUNTAS E RESPOSTAS EM RAZÃO DOS BOATOS DE SUA REVOGAÇÃO

P.1 – A Lei das Gorjetas foi revogada pela Reforma Trabalhista?

R.1 – Não. De acordo com o Parecer anexo, a Lei das Gorjetas não deve ser considerada como revogada.

P.2 – Mas vamos imaginar que a Lei das Gorjetas tivesse sido de fato revogada. Como ficaria o assunto em lei?

R.2 – Se a Lei das Gorjetas tivesse sido revogada, o tema seria regulado na CLT apenas pelo “caput” do artigo 457 e seu parágrafo 3º. Esses dispositivos limitam-se a dizer que as gorjetas, sejam elas espontâneas ou compulsórias, integram a remuneração do empregado.

P.3 – Ou seja, voltaria a ser como era antes. É isso?

R.3 – Em termos legais, é isso mesmo. E com regramento legal tão enxuto, seria necessária melhor regulamentação em Convenção Coletiva ou em Acordo Coletivo. Aliás, a própria Lei das Gorjetas exige essa regulamentação em Convenção Coletiva ou em Acordo Coletivo. Sem um desses instrumentos, as gorjetas não podem ser validamente implementadas nos hotéis, restaurantes, bares e similares.

P.4 – As Convenções Coletivas e Acordos Coletivos que tratam do assunto continuariam a valer mesmo que se considere revogada a Lei das Gorjetas?

R.4 – Sem dúvida que sim. Inclusive, após a Reforma Trabalhista, as Convenções e Acordos ganharam ainda mais força. Tais instrumentos de negociação coletiva prevalecem sobre a própria lei.

P.5 – Então em uma cidade como São Paulo, por exemplo, em que há Convenção Coletiva específica das Gorjetas, nada mudaria, mesmo a se considerar a revogação da Lei das Gorjetas?

R.5 – Exatamente. Vale a Convenção Coletiva da localidade. Assim, no exemplo de São Paulo, cuja Convenção Coletiva contém, em linhas gerais, as mesmas regras da Lei das Gorjetas não mudaria absolutamente nada. As empresas devem seguir observando as regras dessa Convenção Coletiva, inclusive em relação aos Termos de Implantação das Gorjetas. Em São Paulo, estariam irregulares apenas as empresas que não formalizaram os Termos de Implantação das Gorjetas

P.6 – E em outras localidades, nas quais as gorjetas não são disciplinadas em Convenção Coletiva?

R.6 – Nessas localidades, a empresa deve procurar celebrar Acordo Coletivo com o sindicato profissional respectivo. Frise-se que o Acordo Coletivo, no caso, é necessário considerando-se ou não a Lei das Gorjetas como revogada.

P.7 – O que pode acontecer com a empresa que não formalizar Acordo Coletivo e que estiver em localidade na qual a Convenção Coletiva não regulamente as gorjetas?

R.7 – Essa empresa corre o risco de sofrer condenações judiciais, determinando o pagamento dos encargos trabalhistas (FGTS, férias e 13º salário) e previdenciários sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos seus empregados. Aliás, esse risco existe tanto na hipótese de revogação da Lei das Gorjetas quanto na de sua preservação.

P.8 – A empresa pode celebrar Acordo Coletivo com regras diferenciadas daquelas estabelecidas pela Lei das Gorjetas?

R.8 – Pode sim. Desde que o sindicato profissional concorde, isso é perfeitamente possível. Como visto, com a Reforma Trabalhista, o negociado prevalece sobre o legislado. Assim, a empresa pode celebrar Acordo Coletivo prevendo, por exemplo, retenção de 40% para o pagamento de encargos, utilização de tabela de estimativa de gorjetas etc. Mas isso, repita-se depende da concordância do sindicato.

P.9 – Como fica a questão dos tributos, cuja hipótese de incidência é a receita bruta da empresa?

R.9 – Independentemente do que diz a lei, essa questão é pacificada na jurisprudência. Os tribunais entendem que as gorjetas não constituem faturamento do empregador, mas sim remuneração dos empregados, de forma que sobre elas não podem incidir tributos (PIS, COFINS, IRPJ, CSSL, ICMS e ISS), cuja hipótese de incidência seja a receita bruta da empresa.