

Acordo coletivo não pode repartir gorjeta entre patrão e empregado

Empregados e patrões não podem fazer acordo sobre o destino a ser dado às gorjetas recebidas pelos funcionários. Esse é o entendimento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que deu a um ex-empregado de um hotel o direito de receber 40% do valor recebido em gorjetas nos sete anos em que trabalhou no estabelecimento. Segundo o acordo coletivo, 60% do valor ficava com os funcionários e o resto com o hotel.

Relator do processo, o ministro Márcio Eurico Vitral Amaro assinalou que, nas normas coletivas, as partes podem dispor sobre todos os temas de interesse decorrentes das relações de trabalho, "desde que não sejam afrontados dispositivos imperativos do ordenamento jurídico, e, em particular, direitos inalienáveis do trabalho". E, no seu entendimento, a negociação coletiva em torno da gorjeta não estaria inserida na autorização constante do artigo 7º, inciso VI, da Constituição, como alegou o hotel.

O relator destacou que a gorjeta constitui acréscimo remuneratório, conforme o artigo 457 da CLT. Embora não integre o salário, "tem destinação expressa como contraprestação paga diretamente pelo cliente, não podendo ser destinada a outra finalidade que não seja a remuneração do empregado".

O acordo previa que 37% do valor das gorjetas eram retidos para fins de indenização e ressarcimento das despesas e benefícios inerentes à introdução do próprio sistema de taxa de serviço e 3% eram para o sindicato da categoria, destinados à ampliação da sede própria e assistência social aos seus afiliados.

Na reclamação, o trabalhador alegou a ilegalidade do procedimento e pediu a declaração de nulidade dos acordos coletivos que estipularam a divisão, porque eram prejudiciais aos empregados. Seu pedido foi atendido pela 5ª Turma do TST. A empresa, no entanto, entrou com embargos à Seção de Dissídios Individuais (SDI-1) contra a decisão, alegando que não se beneficiava da retenção e que ela era resultado de negociação coletiva.

Apesar de pactuada em acordo coletivo de trabalho, a cláusula "opõe-se à previsão legal, modificando a destinação da verba remuneratória". Isso, segundo o ministro, caracteriza "burla a dispositivo tutelar do Direito do Trabalho, o que enseja a nulidade da cláusula, conforme disposto no artigo 9º da CLT".
Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Processo E-ED-RR – 139400-03.2009.5.05.0017

Date Created

15/11/2014