

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 039

16/05/2017

Sumário:

- GORJETAS - GENERALIDADES
- CARGOS DE CONFIANÇA - GENERALIDADES
- AGROTERAPIA - HORTA COMUNITÁRIA NA EMPRESA - PROGRAMAS DE RH



GORJETAS GENERALIDADES

A gorjeta é um maneira pela qual o cliente expressa a satisfação pelo tratamento recebido num dado trabalho, não necessariamente em restaurantes ou bares, como estamos acostumados.

Basicamente existem duas formas de se caracterizar as gorjetas, aquela compulsória (valor cobrado pela empresa) e outra espontânea (importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado), ambos caracterizam-se remuneração (§ 3º do art. 457 da CLT). Tem reflexos nas verbas trabalhistas, tais como: DSR, férias, indenizações, 13º salário, etc.

De acordo com o art. 457 da CLT (alterada pela Lei nº 13.419, de 13/03/17, DOU de 14/03/17), os critérios de custeio e de rateio deverão ser definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na hipótese de não haver a previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

Empresas com mais de 60 empregados deverão constituir 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, cujos representantes 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, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, que cobrem a gorjeta, deverão lançá-la 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. Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, a retenção facultativa é de até 33%.

Na CTPS deverá ser anotada o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses. Na hipótese da empresa cessar a cobrança da gorjeta, desde que cobrada por mais de 12 meses, essa 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.

GORJETA - Configuração - Remuneração. Compreendem-se na remuneração do empregado além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, as gorjetas que receber. (TRT-SP 02980588274 - RO - Ac. 01ªT. 20000177029 - DOE 19/05/2000 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

GORJETA - Configuração - A estimativa de gorjetas não é parcela devida ao empregado. A norma coletiva determina, apenas, que seja feito um cálculo aproximado dos ganhos diários do empregado, tendo em vista a impossibilidade de precisar tais valores (TRT-SP 19990363830 - RO - Ac. 01ªT. 20000393945 - DOE 22/08/2000 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

GORJETA - Repercussão - GORJETAS. INTEGRAÇÃO. ENUNCIADO 354 DO C. TST. Impositiva a integração de gorjetas em horas extras, DSRs., feriados e aviso prévio. O En. 354 do C. TST não pode sofrer interpretação que negue vigência ao art. 457 da CLT. A restrição da segunda parte da súmula diz respeito exclusivamente à base de cálculo, não à integração na remuneração (que compreende todos aqueles itens) mencionada claramente na primeira parte. Entendimento diverso implica desprezar o pressuposto legal de que as gorjetas e as gratificações compõem a remuneração normal e definitiva, para todos os efeitos, gerando como consequência a depreciação real das horas extras e a vedada redução salarial. (TRT-SP 19990610285 - RO - Ac. 08ªT. 20010125927 - DOE 10/04/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

GORJETA - Repercussão - Salário. Gorjetas. Integração. Confirmando-se a cobrança de gorjetas e o consequente rateio promovido pela empresa, não há como excluir a aplicabilidade plena do parágrafo 3o. do art. 457 da CLT. Entendimento jurisprudencial não se sobrepõe à subsunção direta do citado dispositivo, especialmente no caput cuja redação claramente assenta que as gorjetas dadas por terceiros como contraprestação do serviço estão compreendidas na remuneração para todos os efeitos legais. (TRT-SP 20000414446 RO - Ac. 08ªT. 20010442450 - DOE 14/08/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

" Integração das gorjetas no cálculo do aviso prévio, horas extras, adicional noturno e repouso semanal. Em razão de as gorjetas serem pagas por terceiros e não pelos empregadores, não há como impor a estes qualquer acréscimo a seu valor quando o trabalho é realizado em horas extraordinárias ou noturnas. As gorjetas são destinadas à distribuição aos empregados do estabelecimento (art. 457, § 3º, da CLT). O rateio é perfeitamente lícito, inexistindo norma legal que imponha a destinação das gorjetas apenas aos garçons (TST, RR 1.055/89.2, Ney Doyle, Ac. 2ª T. 273/91). "

" O Enunciado nº 290 não assegura a integração das gorjetas no cálculo do aviso prévio, horas extras, adicional noturno e repouso semanal remunerado (TST, E-RR 44.777/92.1, Guimarães Falcão, Ac. SDI 78/94. " (Orientação jurisprudencial da SDI do TST).

Enunciado nº 290, TST - Gorjetas. Natureza jurídica. Ausência de distinção quanto à forma de recebimento (CANCELADO pela Resolução nº 121/2003, DJU de 19/11/03)

As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

(Res. 23/1988, DJ 24.03.1988)

Histórico: Revisto pelo Enunciado nº 354 - Res. 71/1997, DJ 30.05.1997

Referências: arts. 8º, 9º e 457, § 3º da CLT.

Enunciado nº 354, TST - Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões - Revisão do Enunciado nº 290 - Res. 23/1988, DJ 24.03.1988

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

(Res. 71/1997, DJ 30.05.1997)



CARGOS DE CONFIANÇA GENERALIDADES

Para fins trabalhistas, exercentes de cargos de confiança não são aqueles que a diretoria da empresa acha que é de sua confiança pessoal ou porque já trabalham na empresa por um longo período de tempo de casa. Também, não basta "enfeitar" com bonitos nomes de cargos, como de gerente, chefe, supervisor, etc., quando na prática é meramente um operacional, executando tarefas burocráticas.

CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - CARGO DE CONFIANÇA. EXCEÇÃO DO parágrafo 2º DO ART. 224 DA CLT. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. A lei não faculta à empresa classificar como de confiança os cargos ou funções que bem entenda, porquanto a exceção do parágrafo 2º do art. 224 da CLT, por ser restritiva de direitos, só pode ser interpretada restritivamente, não se afigurando possível a abrangência que a reclamada pretende atribuir-lhe. (TRT-SP 02990070820 - RO - Ac. 08ªT. 20000061624 - DOE 14/03/2000 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

Caracterização

Para fins de caracterização, independentemente da nomenclatura utilizada para o cargo, é necessário atender quatro requisitos básicos e cumulativamente, os quais são: ter mandato; ter encargos de gestão; receber vencimentos pelo padrão mais elevado; e estar livre de fiscalização horária.

- **Mandato:** É ter uma "carta branca" para representar a empresa, tomando decisões através de seus atos pessoais.
- **Encargos de gestão:** É ter amplos poderes de mando (admitir, ordenar, punir e demitir seus subordinados) e gerir o seu setor de trabalho (planejar, organizar, executar, dirigir e controlar).
- **Vencimentos pelo padrão mais elevado:** É ter uma remuneração superior aos demais empregados do setor sob sua responsabilidade, de no mínimo 40%. A eventual percepção de gratificação de função e outras vantagens, poderão ser computadas nesta base.
- **Livre de fiscalização horária:** É ter o seu horário livre para cumprir com as suas obrigações.

Cargo de Confiança - Caracterização - Cargos de confiança são aqueles, "... não que podem, mas cujo exercício põe, necessariamente, em jogo os próprios destinos da atividade do empregador." (MARANHÃO). Tais são aqueles cujos titulares, mesmo sem mandato, sejam "... exercentes de cargos de gestão, ...", cujo salário, já incluída a gratificação de função, tenha valor "... inferior ao do respectivo salário efetivo acrescido de quarenta por cento", na dicção do inciso II e parágrafo único do art. 62, da CLT, na redação dada pela Lei número 8.966, de 27.12.94, requisitos que devem estar presentes cumulativamente (TRT-SP 02980360729 RO - Ac. 01ªT. 02990056283 - DOE 12/03/1999 - Rel. LUIZ CARLOS GOMES GODOI)

CARGO DE CONFIANÇA - Configuração Cargo de Confiança. Para enquadramento do empregado no inciso "b" do artigo 62 consolidado, necessário se faz o exercício de cargo de alta confiança, com mandato para representar o próprio empregador e sem qualquer fiscalização de horário, posto que o empregado nessas condições utiliza seu tempo de trabalho de acordo com suas necessidades e seu livre arbítrio, eis que seu maior interesse é a própria empresa, figura a que fictamente se equipara, haja vista fazer parte da alta cúpula da mesma (TRT-SP 02980241037 RO - Ac. 04ªT. 02990242150 - DOE 28/05/1999 - Rel. AFONSO ARTHUR NEVES BAPTISTA)

CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - CARGO DE CONFIANÇA - "Para caracterização do cargo de confiança de que trata o artigo 62 - II da CLT é necessário que o empregado detenha amplos poderes de mando e gestão, circunstâncias essas que não foram provadas. Nega-se provimento ao apelo da reclamada." (TRT/SP 02990055643 - RO - Ac. 10ªT. 20000342224 - DOE 28/07/2000 - Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS)

Titulação do cargo

Curiosamente, o Art. 62, II, da CLT, ao excluir os exercentes de cargos de confiança do controle horário, "deu nomes aos bois", como se a legislação definisse o que um determinado cargo faria dentro de cada empresa:

" II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial." (grifo nosso)

Para os bancários, o Art. 224, § 2º, CLT menciona:

" § 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo." (grifo nosso)

CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - CARGO DE CONFIANÇA - O simples invólucro de "nomen juris" sem que a parte exerça reais funções de confiança, ainda que receba gratificação de função, não tem o condão de metamorfosear simples captador de clientes em funcionário de confiança. A confiança está diretamente ligada ao aumento da fidedignidade e redução da subordinação, enquanto o simples empregado tem intensificada a subordinação e reduzida a fidedignidade. (TRT-SP 02980396405 RO - Ac. 05ªT. 02990329140 - DOE 16/07/1999 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

A titulação do cargo, bem como a sua hierarquia funcional, é muito particular à cada empresa. Difere-se pelo porte das empresas.

Quanto menor o seu tamanho, a sua estrutura funcional torna-se mais achatada (horizontal), gerando cargos com funções genéricas, do tipo "faz de tudo" (exemplo: "assistente geral", que pode ter mais poder do que um gerente em empresas de porte).

Quanto maior o seu porte, a estrutura funcional ficará mais verticalizada, gerando cargos com funções mais específicas, recheados de nomes "americanizados", tais como: gerente "plus", gerente "manager", gerente "senior", gerente "junior", e até o "gerente trainee" entra nesta "roda de gerência", equivocadamente, porque é meramente um aprendiz como qualquer outro.

CARGO DE CONFIANÇA - Gerente Cargo de confiança. Gerente trainee. Não é de confiança o cargo em questão, eis que o seu exercente era subordinado ao gerente da loja, não tendo poderes de admitir ou demitir funcionários ou sequer se ausentar da reclamada para tratar de interesses particulares. Trata-se de 2º assistente, o que não configura, absolutamente, cargo de gestão, eis que assistente é sempre auxiliar. (TRT-SP 19990370187 - RO - Ac. 08ªT. 20000397037 - DOE 29/08/2000 - Rel. JOSE MECHANGO ANTUNES)

Portanto, irrevalente a titulação do cargo para fins de caracterização.

Reversão de cargo de confiança para o cargo de origem

A combinação dos arts. 468, 499 e 450, todos da CLT, dá margem à hipótese do empregado, ocupando um cargo normal, assumir cargo de confiança e retornar no seu cargo de origem.

Exemplo: Supervisor de RH para Diretor Industrial e retornar novamente para a supervisão de RH.

Se isto for uma promoção de cargo, o retorno é irreversível (caminho sem volta), protegido pela irredutibilidade salarial. Para que não fique caracterizado a promoção de cargo, possibilitando o retorno ao cargo de origem, a prática é pagar a título de "gratificação de função", ao invés de alterar o salário. Vez que, ao retornar deixa de perceber a referida gratificação.

CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - Gratificação de função. Cargo de confiança. Supressão. Se a lei não considera alteração a reversão do empregado ao cargo efetivo, é então lícita a supressão da gratificação condicionada ao exercício de cargo de confiança. Circunstância que exclui a incorporação do acréscimo à remuneração, seja qual for o tempo no exercício da função. CLT, art. 468, parágrafo único. (TRT-SP 19990572723 - RO - Ac. 01ªT. 20000646584 - DOE 19/12/2000 - Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA

Nota: O § único do Art. 468 da CLT, permite a reversão sem o consentimento do empregado, não se considerando alteração unilateral.

Anotações na CTPS e sistema de registro

Salvo no caso de registro de ponto (dispensa da marcação), não há a necessidade de efetuar qualquer anotação em especial, vez que, a caracterização é feita pela própria natureza do cargo.

Notas:

- De acordo com § 1º do Art. 499 da CLT, ao empregado estável é garantido o retorno ao cargo de origem, que deixar de exercer cargo de confiança, salvo no caso de falta grave.
- O Art. 450 da CLT, manda computar o tempo de serviço, bem como a volta ao cargo anterior, quando chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária cargo diverso.



AGROTERRAPIA - HORTA COMUNITÁRIA NA EMPRESA PROGRAMAS DE RH

Com um pequeno espaço de terra sobrando na empresa já é possível oferecer aos seus colaboradores, um digno programa de motivação, interação grupal, quebra de stress e fadiga, enfim qualidade de vida.

Para a sua implementação, basta promover uma divulgação do programa e logo um grupo de voluntários já estará formado. Por parte da empresa, há um pequeno investimento com a compra de ferramentas, terra vegetal, esterco, sementes e outros acessórios de baixo custo. As atividades dos voluntários são executadas nos horários de intervalos e/ou fora do expediente de trabalho.

Apesar de parecer simples cuidar de uma horta, é necessário ter alguma noção sobre as necessidades dos vegetais que pretende cultivar. Serão necessários alguns conhecimentos sobre espaçamento das sementes, irrigação, controle de pragas e doenças, etc. Mas, não é motivo para desistir deste projeto. Hoje, com um simples click na tela do computador, aparecerá diversas informações disponíveis na internet.

Horta orgânica

A horta orgânica, além de ecologicamente correta, é uma fonte alimentar muito rica em sais minerais e vitaminas indispensáveis para o organismo humano.

Livre de adubos químicos e agrotóxicos, trata-se de um produto limpo, saudável, que provém de um sistema de cultivo que respeita as leis da natureza, o meio ambiente e na preservação dos recursos naturais.

A agricultura orgânica promove a fertilidade do solo e o aumento da biodiversidade. Vários resíduos são reintegrados ao solo, tais como folhas secas, sobras de verduras, palhadas, etc., e são misturados com o esterco animal. Este composto ativará os microorganismos além de transformar a matéria orgânica em alimento para as plantas, tornarão a terra porosa, solta,

permeável a água e ao ar. Ao final de aproximadamente três meses, este composto se transformará em húmus, que são os nutrientes vitais para as plantas.

Agroterapia

O contato com a terra e com a natureza é uma verdadeira fonte de prazer e de relaxamento, combatendo o stress do dia-a-dia. Botar a mão na terra, descarrega energias negativas do corpo e alivia as tensões do trabalho. E, ao andar descalço na terra, movemos 650 músculos e 80% dos 208 ossos do esqueleto. A superfície irregular faz com que diferentes pontos dos pés sejam massageados, o que promove o relaxamento do corpo, além de prevenir osteoporose e dores musculares, e aumenta o bombeamento de sangue pelo coração, ajudando seu sistema cardiovascular.

Destinação da colheita

Os vegetais são distribuídos aos voluntários, sem nenhum custo, levando para a sua família uma alimentação saudável, livre de agrotóxicos. Em alguns casos, a horta comunitária chega a abastecer o restaurante da empresa.