

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 7.443, DE 2010

(Apensados: PL nº 7.037/2010, 7.658/2010, 4.891/2012, 2.852/2015,
6.178/2016, 10.071/2018 e 816/2019)

Acrescenta §§ 4º a 6º ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para tipificar a apropriação indébita de gorjeta.

Autor: SENADO FEDERAL

Relator: Deputado GILSON
MARQUES

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 7.443, de 2010, originário do Senado Federal, altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), para tipificar a apropriação de gorjeta¹ pelo empregador, sujeitando-o à incidência no crime de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal. A proposição determina, ainda, que, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas no referido dispositivo penal, o empregador deve devolver, em até 48 horas, a gorjeta de que se apropriou indevidamente, acrescida de cinquenta por cento do valor devido. Por fim, estabeleceu que esse acréscimo de cinquenta por cento do valor será aplicado cumulativamente a cada período de 48 horas que se passe sem a devolução da gorjeta.

¹ A gorjeta, definida pelo § 3º do art. 457, da CLT, pode ser tanto a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, quanto o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

À proposição principal foram apensados sete outros projetos de lei, nos termos do art. 139, I do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), por tratarem de matéria análoga ou conexa, a seguir elencados.

- **PL nº 7.037, de 2010:** facilita aos restaurantes, bares e similares a cobrança de adicional de dez por cento sobre o valor da conta devida pelo cliente, à título de gorjeta, a ser distribuída entre os garçons que trabalham em um mesmo turno, não constituindo base de cálculo para contribuição de qualquer espécie. Determina, ainda, que tal adicional somente poderá incidir sobre os valores cobrados por produtos alimentícios, sendo vedada a cobrança sobre valores de bebidas, alcoólicas ou não. Por fim, estabelece que a gorjeta recebida em dinheiro deve ser repartida no mesmo dia, já a auferida por outro meio, será repartida de acordo com a modalidade de pagamento empregada.
- **PL nº 7.658, de 2010:** facilita ao consumidor o pagamento ao atendente do valor equivalente a dez por cento do total da conta de consumo em bares, restaurantes e similares, e determina que esse pagamento seja feito **diretamente** pelos clientes aos garçons, por um dos seguintes meios: dinheiro, transferência eletrônica, cheque ou cartão de crédito ou débito. Estipula, ainda, multa aplicável aos proprietários das empresas que descumprirem o disposto no projeto, variável entre mil e dez mil reais, a depender da capacidade de atendimento do estabelecimento, aplicando-se o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) para atualização monetária anual desses valores.
- **PL nº 4.891, de 2012:** disciplina a cobrança de adicional sobre as despesas, ou gorjetas, em restaurantes, bares, hotéis, motéis e estabelecimentos similares, bem como a forma de repasse desses valores

aos empregados. Determina que o pagamento ou não da gorjeta será sempre uma faculdade do consumidor e estabelece que as gorjetas não constituem receita do estabelecimento, devendo ser repassadas integralmente aos empregados, diária, semanal ou mensalmente, conforme dispuser o acordo ou convenção coletiva de trabalho ou, na ausência desses instrumentos, o acordo entre os empregados e a empresa. O não cumprimento dessa determinação sujeitará o empregador a multa de até duas vezes o valor das gorjetas recebidas e não repassadas. Além disso, altera o art. 457 da CLT, para excluir as gorjetas do cálculo da remuneração do empregado, bem como a Lei nº 8.212, de 1991, para excluir as gorjetas da base de cálculo da contribuição feita pela empresa à Seguridade Social (art. 22, I) e para excluí-las, de igual forma, do cálculo do salário de contribuição (art. 28, § 9º, “e”, 7).

- **PL nº 2.852, de 2015:** facilita a bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares a cobrança de percentual adicional, a título de taxa de serviço, correspondente a dez por cento do valor das despesas efetuadas pelos clientes. Determina que os valores arrecadados com a taxa cobrada não integrarão a base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado e deverão ser distribuídos pela empresa aos empregados, conforme critérios definidos em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Por fim, estabelece que poderá ser constituída comissão de empregados, conforme definido no acordo ou convenção coletiva, para acompanhamento e fiscalização da cobrança e distribuição da taxa de serviço.

- **PL nº 6.178, de 2016:** trata da **obrigatoriedade** do pagamento da taxa de serviço, no importe de dez por cento, aos garçons e *maîtres*. Primeiramente, a proposição define a profissão de garçom e elenca, de forma exemplificativa, suas atribuições. Em seguida, estabelece que a gorjeta paga pelo usuário será calculada em percentual nunca inferior a dez por cento de suas despesas no estabelecimento, asseverando que o cliente só poderá se recusar a pagar a taxa de serviço de forma motivada. Por fim, determina que o montante de gorjetas arrecadadas seja rateado entre os garçons que trabalham no mesmo horário e que seja instituída comissão paritária, composta por 4 a 6 membros, constituída por representantes do empregador e dos empregados, para verificação da regularidade na cobrança e na distribuição da taxa de serviço.
- **PL nº 10.071, de 2018:** resgata, na sua literalidade, a alteração do art. 457 da CLT promovida pela Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017, tendo em vista que os dispositivos aprovados naquela ocasião acabaram sendo revogados pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, por um equívoco. Nesse sentido, o projeto estabelece que a gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e deverá ser distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou em assembleia geral dos trabalhadores. Faculta a retenção, pela empresa, de percentual da arrecadação das gorjetas, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, para custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados. Determina a anotação, na Carteira de

Trabalho e Previdência Social, do salário contratual fixo e do percentual recebido a título de gorjeta. Adicionalmente, cria regra de proteção ao trabalhador, ao estatuir que, caso cessada pela empresa a cobrança da gorjeta, quando cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Por fim, na hipótese de descumprimento das regras instituídas pelo projeto em exame, determinou-se que o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o contraditório e a ampla defesa. A limitação prevista será triplicada caso o empregador seja reincidente, o que ocorre quando, durante o período de doze meses, descumpre as determinações legais pertinentes à gorjeta por mais de sessenta dias.

- **PL nº 816, de 2019:** autoriza o pagamento de gorjetas por meio de máquinas de cartão de propriedade do garçom, garçonete ou colaborador, ressaltando, todavia, o caráter espontâneo e facultativo da gorjeta. O projeto assenta que a opção pela utilização do equipamento fica a critério exclusivo do profissional e que os estabelecimentos comerciais deverão informar a seus clientes, em seus cardápios, a possibilidade de pagamento de gorjeta conforme estabelecido no projeto de lei em comento.

As proposições em exame estão sujeitas à apreciação do Plenário, tramitam em regime de prioridade (art. 151, II, “a”, do RICD) e foram despachadas à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), para parecer de mérito, e a esta Comissão de Constituição e Justiça

e de Cidadania para análise dos aspectos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, nos termos dos arts. 139, II, “c” e 54, I, do RICD e, ainda, quanto ao seu mérito, de acordo o art. 32, IV, “e”, do mesmo diploma normativo, por tratarem de matéria pertinente ao Direito Penal.

No parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, foi sublinhado que, consoante texto do art. 457 da CLT, a gorjeta integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais e, “*como consequência, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas tem considerado, unanimemente, que a retenção de gorjeta pelo empregador é indevida por constituir violação ao princípio da intangibilidade salarial*”. Isto posto, considerou oportunos e convenientes os projetos em análise, tendo em vista que “*a procura por uma solução judicial para o caso se deve à ausência de um dispositivo legal que torne expressa a obrigação de o empregador repassar o valor das gorjetas ao ser destinatário por direito, no caso, o empregado*”, concluindo seu voto pela aprovação das proposições, na forma do substitutivo que apresentou.

O Substitutivo apresentado pela CTASP altera o art. 457 da CLT, acrescentando-lhe os §§ 4º a 9º, a fim de disciplinar a forma de repasse da gorjeta e as penas aplicáveis por sua retenção. Nesse diapasão, determina que as formas e critérios de repasse da gorjeta, bem como o percentual de retenção para pagamento de encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas sobre ela incidentes, serão definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na ausência de convenção ou acordo coletivo, a assembleia geral do sindicato profissional, especificamente convocada para essa finalidade, definirá esses critérios.

Foi estabelecida, ainda, regra segundo a qual o empregador que não repassar a gorjeta ao empregado ficará sujeito ao pagamento de multa no valor de cinquenta por cento do valor devido, a favor do empregado, e incorrerá no crime de apropriação indébita, previsto no art. 168 do Código Penal. Não obstante, o pagamento do valor correspondente à gorjeta, acrescido da multa de cinquenta por cento, será causa de extinção de punibilidade do crime de apropriação indébita.

Por fim, determinou-se que a gorjeta não integrará a receita bruta das microempresas e das empresas de pequeno porte.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Os Projetos de Lei n^{os} 7.443/2010, 7.037/2010, 7.658/2010, 4.891/2012, 2.852/2015, 6.178/2016, 10.071/2018 e 816/2019, bem como o Substitutivo da CTASP, vêm ao exame desta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania para análise dos aspectos constitucional, jurídico e de técnica legislativa (arts. 54, I e 139, II, “c”, do RICD), bem como do seu mérito, de acordo o art. 32, IV, “e”, do mesmo diploma normativo, por tratarem de matéria pertinente ao direito penal.

Em relação à **constitucionalidade formal**, o exame das proposições perpassa pela verificação de três aspectos centrais: *(i)* saber se a matéria está inserida na competência legislativa da União, privativa ou concorrente, *(ii)* analisar a legitimidade da iniciativa parlamentar para apresentação do projeto de lei, e, por fim, *(iii)* examinar a adequação da espécie normativa utilizada.

Quanto ao primeiro aspecto, as proposições em questão têm como objeto tema concernente ao Direito do Trabalho, além de matéria pertinente ao Direito Penal, conteúdos inseridos no rol de competências privativas legislativas da União, *ex vi* do art. 22, inciso I, da Constituição da República.

Além disso, a temática não se situa entre as iniciativas reservadas aos demais Poderes, sendo, portanto, legítima a iniciativa parlamentar (art. 61, *caput*, da CF/88).

Prosseguindo na análise formal, também se verifica a adequação da espécie normativa (lei ordinária) empregada na elaboração das proposições, visto não haver exigência constitucional de lei complementar ou outro veículo normativo para disciplina do assunto. Há que se ressalvar, contudo, o dispositivo constante no Substitutivo da CTASP no sentido de que a gorjeta não integrará a receita bruta das microempresas e das empresas de pequeno porte, tendo em vista o teor do art. 146, III, “d”, da Constituição Federal, que

reserva à lei complementar a disciplina de tratamento tributário diferenciado e favorecido para as microempresas e para as empresas de pequeno porte.

Analisada a compatibilidade formal e passando ao exame da **constitucionalidade material**, verificamos que nada temos a objetar, haja vista que a definição legal da gorjeta, o estabelecimento de multa por sua retenção indevida e a tipificação do crime de apropriação indébita de gorjeta não ferem preceitos ou princípios constitucionais.

No tocante à juridicidade, constatamos que o meio escolhido pelas proposições se afigura adequado para atingir o objetivo pretendido, além disso, as normas nelas constantes ostentam os atributos de generalidade, de abstração e de autonomia, e inovam no ordenamento jurídico.

Ademais, as proposições estão em conformidade com a orientação da doutrina e entendimento jurisprudencial majoritário sobre o tema.

Conforme leciona o ilustre jurista Luciano Martinez, as “gorjetas são suplementos salariais outorgados pelos clientes de uma empresa em favor dos empregados desta como estímulo pecuniário para manutenção de um bom atendimento” (MARTINEZ, Luciano. “Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho”, São Paulo: Saraiva, 2010, pág. 373).

Em obra clássica sobre o tema, o jurista Pinho Pedreira doutrinava que, “as gorjetas têm o caráter de doação remuneratória oferecida pela clientela” (SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. “A gorjeta”. São Paulo: LTr, 1954, p. 84)

Paulo Lôbo lembra que, na doação remuneratória, não existe dever jurídico exigível pelo donatário, mas o doador sente-se no dever moral de remunerá-lo em virtude da prestação de um bom serviço, com o propósito de recompensa. (LÔBO, Paulo Luiz Netto. “Código Civil Comentado” (coordenação Álvaro Villaça Azevedo), São Paulo. Atlas, 2003)

Nesse sentido, Américo Plá Rodrigues, concorda que a gorjeta sempre esteve associada como premiação a um serviço muito bem prestado, sendo essa o motivo principal, e como um dos motivos secundários o desejo individual do doador em ajudar financeiramente um profissional que na maioria das vezes não tem uma remuneração adequada.

“La práctica de la propina es muy antigua. Inicialmente, parece originarse em la satisfacción Del cliente que desea premiar especialmente el servicio prestado; pero luego se mezclan motivos secundarios, como la variedad e el deseo de mejorar la retribución de um personal que se considera mal pagado, hasta llegar a um momento em que aparece psicologicamente como um deber general, robustecido por el espíritu de imitación y el temor de singularizarse ante el público y, sobre todo, ante los beneficiários”. (RODRIGUES, Américo Plá. El salario em el Uruguay. Montevideo: Facultade de Derecho, 1965.v.II, p.49)

A doutrina chama atenção para o fato de que a gorjeta não pode substituir o salário, ou seja, o empregador não pode deixar de pagar o salário, ainda que no valor mínimo, alegando que, o funcionário é remunerado através de gorjetas.

Nesse sentido, merece destaque a jurisprudência abaixo.

“O Art. 457 da CLT define salário como a parte da remuneração que é contraprestacional e é paga diretamente pelo empregador. No conjunto da remuneração, o que excede seu elemento mais restrito, o salário, é a gorjeta paga por terceiros. O legislador teve a clara intenção de não permitir que a gorjeta, ou seja, a parte da remuneração paga por terceiro, compusesse o salário mínimo. Retirou-lhe, assim, a natureza salarial. Portanto, não pode o empregador deixar de pagar o salário, ainda que as gorjetas recebidas pelo empregado superem o valor do salário mínimo ou do salário normativo da categoria”. (TST, RR 6683520115150133, publicação 22/09/17)

Passamos, então, à **análise do mérito** das proposições. Sobre esse aspecto, observamos, inicialmente, que a competência desta Comissão, não abrange matéria trabalhista, cabendo pronunciar-se apenas sobre os aspectos penais das proposições, mais especificamente, do PL nº 7.443/2010 e do Substitutivo da CTASP, a teor do art. 32, IV, do Regimento Interno.

Nesse sentido, julgamos inadequada a tipificação, como conduta criminosa, da retenção da gorjeta pelo empregador, tendo em vista que a questão pode ser resolvida no próprio âmbito trabalhista, conforme proposto no

Substitutivo em anexo e explanado adiante, no item relativo à técnica legislativa da proposição.

Por ora, registramos nosso entendimento de que o direito penal deve consubstanciar-se em ***ultima ratio***, abarcando tão somente situações extremas nas quais não seja possível encontrar uma solução para o dissenso por outros meios jurídicos. Nesse contexto, a resolução de conflitos nessa seara só contribuiria para gerar mais tensão à relação trabalhista, que deve se pautar, ao contrário, pela cooperação entre as partes. Sendo possível a garantia dos direitos trabalhistas por outros meios jurídicos, essa solução deve prevalecer.

Ressalta-se que, o Substitutivo já pune o empregador que reter a gorjeta ao pagamento de multa por dia de atraso. Além disso, a previsão dessas multas não afasta a possibilidade do empregador responder por danos materiais e morais quando sua conduta, ao violar preceitos legais e acarretar danos aos empregados.

Por esse motivo, nosso voto será pela **rejeição do PL nº 7.443/2010**, principal, que trata somente da tipificação do crime de apropriação indébita da gorjeta. As demais proposições são meritórias e devem prosperar com as alterações propostas no Substitutivo.

Ainda sobre o mérito, partindo de um olhar mais humano do que técnico, é fato notório que, em várias situações – especialmente em restaurantes mais luxuosos, o valor percebido a título de gorjetas supera, e muito, a parcela salarial fixa, o que faz enorme diferença no dia a dia daqueles profissionais e de seus familiares.

Eu diria que as gorjetas contribuem para a efetivação do princípio constitucional da dignidade humana devido a sua importância social e financeira.

No tocante à **técnica legislativa**, verificamos, nas proposições em comento, diversos pontos que merecem reparos, para adequá-los ao disposto na Lei Complementar nº 95/1998, que dispõe sobre as normas de redação, elaboração, alteração e consolidação das leis. Não serão apresentadas, contudo, emendas de redação específicas para cada uma dessas proposições, tendo em vista os seguintes pontos:

- 1) o PL nº 10.071/2018 congrega de forma bastante satisfatória as alterações legislativas veiculadas pelos PLs nºs 7.037/2010, 7.658/2010, 4.891/2012, 2.852/2015, 6.178/2016 e 816/2019, bem como pelo Substitutivo da CTASP, acerca do repasse e do rateio de gorjetas entre empregados;
- 2) adicionalmente, considerando o histórico da proposição (PL nº 10.071/2018), que reapresenta texto recentemente aprovado e promulgado por meio da Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017, cujas alterações foram revogadas por equívoco de técnica legislativa da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, entendemos que a adoção do seu texto no Substitutivo em anexo é a melhor forma de aproveitar todas as ideias ora examinadas e de corrigir os vícios de técnica legislativa detectados.

No substitutivo ora apresentado, serão promovidas correções a referências de parágrafos constantes no corpo do PL nº 10.071/2018, os quais serão atualizadas em conformidade com a nova numeração dos dispositivos no rol de parágrafos do art. 457, da CLT, em paralelo com as referências feitas originalmente pela Lei nº 13.419/2017.

Finalmente, julgamos relevante consignar que o referido substitutivo promove alguns aperfeiçoamentos pontuais no texto do PL nº 10.071/2018, pautados em diálogos com a Federação dos Empregados no Comércio Hoteleiro do Rio de Janeiro, com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade e com a Federação Brasileira de Hospedagem e Alimentação.

Diante de todo o exposto, votamos:

- 1) pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 7.443/2010, e, no mérito, pela rejeição da proposição;
- 2) pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa dos Projetos de Lei nºs 7.037/2010, 7.658/2010,

4.891/2012, 2.852/2015, 6.178/2016, 10.071/2018 e 816/2019, apensados, e, no mérito, pela aprovação dessas proposições, nos termos do substitutivo em anexo;

- 3) pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, e, no mérito, pela aprovação da proposição.

Sala da Comissão, em 26 de agosto de 2019.

Deputado GILSON MARQUES (NOVO/SC)
Relator

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI N^os 7.037/2010, 7.658/2010, 4.891/2012, 2.852/2015, 6.178/2016, 10.071/2018 e 816/2019 (Apensados ao PL n^o 7.443/2010)

Altera o art. 457, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o repasse e o rateio da gorjeta entre empregados.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o art. 457, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o repasse e o rateio da gorjeta entre empregados.

Art. 2º O art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas cobradas pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinadas à distribuição aos empregados.

.....

....

§ 3º. Considera-se gorjeta o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados, sendo que os valores dados espontaneamente pelo cliente ao empregado não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base

de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

....

§ 12. A gorjeta mencionada no § 3º deste artigo não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 13. Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos no § 14 deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores do estabelecimento, observando-se os quóruns fixados no art. 612 desta Consolidação.

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) 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;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) 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;

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta, fixado de acordo com o previsto nos §§ 12 e 13 deste artigo.

§ 15. As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 16. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 17. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, 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.

§ 18. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 12, 13, 14, e 16 deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) 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:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos §§ 12, 13, 14, e 16 deste artigo por mais de sessenta dias.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 27 de agosto de 2019.

Deputado GILSON MARQUES NOVO/SC
Relator