

LEI Nº 13.419/2017: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA EFICÁCIA DAS OBRIGAÇÕES PATRONAIS CONCERNENTES À GORJETA

Fernanda Rodrigues Araújo¹, Lucas Capita Quarto², Sônia Maria da Fonseca Souza³, Danielle Nery Braga¹, Bárbara Reis¹.

1- Faculdade Pitágoras.

2- Universidade Iguaçu *campus* V em Itaperuna/RJ.

3-Universidade Estadual Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF.

Autor Correspondente:

Lucas Capita Quarto (UNIG)

E-mail: lcapitaiv@gmail.com

RESUMO

Considerando que o trabalho se reveste de suma importância por enobrecer o homem, se constituir um direito de todos, possibilitar a inserção social, auto realização e promoção humana, sendo um instrumento de efetivação da justiça social, este trabalho tem por objetivo geral apresentar, discutir e pontuar as inovações e a eficácia da aplicabilidade da Lei 13.419/2017, ratificada pela MP 808/2017, no que se tange às normas da gorjeta estabelecidas pela Lei 13.467/2017, que alterou a CLT. Para tanto, aborda questões, conceitos e diferenças entre salário e remuneração, faz breve retrospectiva histórica sobre a gorjeta conceituando-a à luz da legislação nacional. Sequencialmente, tece considerações sobre o trabalho, realiza análise Lei 13.419/2017 e seus desafios e discorre acerca da MP 808/2017 em relação às normas da Lei 13.467/2017 no que diz respeito às gorjetas. Conclui que uma das consequências do surgimento da chamada Lei da Gorjeta foi gerar insegurança em relação às normas da reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 – que alijou do ordenamento jurídico nacional a maioria dos seus parágrafos concernentes à gorjeta, insegurança essa agravada pela edição da MP 808 que ratificou o teor dos referidos parágrafos os quais foram mantidos até 23 de abril/2018 pelo Conselho Nacional. Dessa forma, se pode considerar como infrutíferas as colocações acerca da Lei das Gorjetas cujas disposições poderão sofrer mudança após a referida data perdendo a eficácia jurídica se a MP 808 que as ratificaram não for convertida em lei pelo Congresso Nacional. Contudo, se espera ter contribuído de alguma forma para elucidação das questões referentes à gorjeta.

Palavras-chave: Trabalho; Salário; Remuneração; Lei 13.419/2017; Eficácia.

ABSTRACT

Considering that work is of the utmost importance because it ennobles man, if it constitutes a right of all, makes possible the social insertion, self-realization and human promotion, being an instrument of effecting social justice, this work has the general objective to present, discuss and to point out the innovations and the effectiveness of the applicability of Law 13,419 / 2017, ratified by MP 808/2017, regarding the norms of the tip established by Law 13.467 / 2017, which amended the CLT. To do so, it addresses issues, concepts and differences between salary and remuneration, makes a brief historical retrospective on the tip conceptualizing it in the light of national legislation. Sequentially, it makes considerations about the work, performs Law 13,419 / 2017 analysis and its challenges and discusses MP 808/2017 in relation to the norms of Law 13467) 2017 with regard to tips. It concludes that one of the consequences of the emergence of the so-called Tip Law was to generate insecurity in relation to the norms of the labor reform – Law 13467/2017 - that left most of its paragraphs concerning the tip of the national legal system, 808, which ratified the contents of these paragraphs, which were maintained until April 23, 2018 by the National Council. Thus, it is possible to consider as unsuccessful the provisions on the Law of Tips whose provisions may change after said date, losing legal effectiveness if the MP 808 that ratified them is not converted into law by the National Congress. However, it is hoped to have contributed somehow to elucidating tip issues.

Keywords: Work; Salary; Remuneration; Law 13,419 / 2017; Efficiency.

1. INTRODUÇÃO

As doutrinas atuais dissertam acerca de salário e gorjeta como sendo valores recebidos pelos colaboradores e que fazem parte da remuneração destes. Entretanto, se deve salientar que gorjeta possui uma natureza jurídica diferente de salário, tendo em vista que pode ser paga espontaneamente pelos clientes do estabelecimento como gratificação pelo atendimento prestado pelo colaborador, assim como a porcentagem que a empresa cobra como serviço ou adicional na conta.

O advento da Lei Nº 13.419/2017, que entrou em vigor a 12 de maio do mesmo ano, ao alterar o art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trouxe uma nova proposta de regulamentação da gorjeta, tirando das mãos dos empregadores o critério de custeio e rateio e transferindo aos sindicatos, que os estabelecerão através de convenção e acordos trabalhistas, dentre outras modificações.

Diante das mudanças concernentes às gorjetas, tais como as da Lei Nº 13.467/2017 vigente a partir de 11 de novembro e a edição da Medida Provisória (MP) nº 808/2017 – ratificando as normas da Lei da Gorjeta – prorrogada por Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional até 23 de abril do corrente ano, surgiram/surgem dúvidas e discussões sobre os prós e contras da aplicação das novas regras. Entre elas as que alcançam o bolso do

empregador que passará a arcar com alguns tributos que são impostos pela nova lei, assim como o bolso do empregado que não receberá a gorjeta em sua totalidade.

Por outro lado, os empresários irão enfrentar desafios com a aplicação das novas normas, porque terão que reajustar seus sistemas para que os valores que fazem parte da contraprestação dos empregados sejam apurados e contabilizados de acordo com as exigências legais em vigência que, na realidade, podem ser modificadas após o final de abril.

Nesse contexto, questiona-se: A aplicabilidade da lei em lide – Lei 13.419/2017 – terá eficácia considerando, além da insegurança gerada pelo impasse legislativo, o fato de a gorjeta poder ser paga diretamente ao colaborador e a lei em pauta determinar que o critério de rateio e custeio será definido pelos sindicatos através de acordo ou convenção trabalhista? A Lei 13.419/2017 ao determinar a incorporação das gorjetas ao salário dos colaboradores contribuirá para o aumento do poder aquisitivo dos mesmos?

Visando buscar respostas a esses questionamentos, esta pesquisa tem por objetivo geral apresentar, discutir e pontuar as inovações e a eficácia da aplicabilidade da Lei 13.419/2017, ratificadas pela MP 808/2017 em vigor até 23 de abril/2018. Para tanto, especificamente, busca: Estabelecer o conceito de salário e remuneração à luz da legislação nacional; Reconhecer as espécies de formalização da gorjeta; Apontar desafios à eficácia da Lei Nº 13.419/2017 e a MP 808 e discorrer acerca da insegurança gerada pelo impasse em relação às normas que estabelece e as da reforma trabalhista.

Evidencia-se que considerando ser o Direito do Trabalho um dos instrumentos mais importantes na efetivação dos direitos sociais e garantia de subsistência e dignidade da pessoa humana. Este trabalho nasceu da necessidade de se repensar, discutir e refletir sobre as normas estatuídas voltadas para a efetivação dos direitos humanos.

Assim, o estudo justifica-se pela importância de se refletir sobre questões relacionadas aos trabalhadores e na perspectiva de que favoreça o entendimento dos direitos dessa classe, como também oportunize fecundar e instrumentalizar a ação do profissional de Direito que volta a sua atenção para a intervenção junto a todo e qualquer trabalhador.

Por outro lado, se considera que a preocupação metodológica é um aspecto importante da pesquisa, pois é impossível criar análises sem discutir o como fazer. Nesse sentido, Marconi e Lakatos (2007, p.16) ensinam que “a pesquisa tem importância fundamental no campo das ciências sociais, principalmente da obtenção de soluções para problemas coletivos”.

Dessa forma, toda pesquisa implica levantamento de dados de fontes diversas. Para esse levantamento elegeu-se a pesquisa bibliográfica de fontes secundárias, de forma a fundamentar

o trabalho cientificamente a partir de estudos realizados por pesquisadores, doutrinadores, juristas cujas publicações abordam o tema em questão em seus diversos aspectos.

Nesse sentido, serão examinados livros, artigos, teses, revistas, sites da internet – entre outros – objetivando a coleta de subsídios necessários a um trabalho de qualidade. Assim, a fundamentação teórica é essencialmente doutrinária, sendo que o método de abordagem eleito foi o hipotético-dedutivo, ou seja, aquele que parte de teorias e leis gerais para a ocorrência de fenômenos particulares.

2. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Antes de se entrar na questão que constitui o eixo deste trabalho – considerações acerca da Lei 13.419/2017 no que tange às obrigações patronais extra salariais, especificamente, as gorjetas – é preciso conceituar remuneração e salário haja vista que de forma geral são percebidos como termos sinônimos independentemente de possuírem natureza jurídica diversa.

Quanto à natureza jurídica, Leite (2017) salienta a existência de três principais teorias: a primeira defendendo o ponto de vista de que o trabalhador percebe o salário como uma indenização em contrapartida aos danos, que sejam físicos, psíquicos ou emocionais, o desgaste das energias e usufruto de sua força causados pelo empregador - daí a percepção de o trabalho requerer indenização.

A segunda teoria considera o trabalho como prestação conferindo-lhe a natureza jurídica de contraprestação. Essa tese decorre das características do contrato de trabalho: cumulativo e oneroso. “Assim, cabe ao empregado prestar seus serviços e ao empregador remunerá-lo (contraprestação)” (LEITE, 2017, p. 428).

Martins (2017) salienta que a teoria de contraprestação é alvo de críticas em virtude de que nem tudo que é pago ou prestado pelo empregador é salário, como, por exemplo, a indenização por dispensa. Nesse sentido, entende-se que a indenização por dispensa, na verdade, não constitui salário, haja vista que pode ultrapassar a quantia normalmente recebida pelo trabalhador mediante os serviços prestados.

A terceira teoria, segundo Leite (2017) o salário detém natureza jurídica de direito do empregado, considerando o vínculo empregatício, haja vista que a prestação de serviço não é necessária para que haja o dever do empregador de pagá-lo, seja pelo tempo à disposição despendido ou por uma das hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

Entre as teorias conceituais de salário, Martins (2017) acrescenta a que considera o salário como o conjunto de percepções econômicas do trabalhador, salientando que essa teoria desconsidera as interrupções do contrato de trabalho. Sequencialmente, o ilustre doutrinador,

salienta que, considerando que a natureza do salário não corresponde à existência da prestação de serviço, como também os períodos de interrupção do contrato de trabalho. Assim, ensina que:

Salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador, em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei. (MARTINS, 2017, p. 354).

Martins (2017) explicita, ainda, que o salário integra a remuneração e não o oposto. Em contraposição, Leite (2017, p. 435) ao conceitua remuneração como “o gênero do qual o salário é uma espécie - dentre outras - que irá compor a totalidade dos ganhos do empregado”. Entende-se que para dirimir tais posicionamentos, deve-se considerar o caput do art.457 da CLT, transcrito logo após ao próximo um parágrafo, no qual define remuneração.

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 que receber (BRASIL, CLT).

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.
(BRASIL, CLT).

Esclarece, ainda, o doutrinador ora referido, que remuneração seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao obreiro em função da prestação de serviços ou de uma relação contratual existente entre as partes, já o salário corresponderia à parcela contraprestativa principal paga ao obreiro no contexto do contrato (DELGADO, 2016).

Dessa forma, salário é o valor pago como contraprestação dos serviços prestados pelo empregado, enquanto remuneração abrange, além do salário, outras vantagens tais como gratificação, adicionais e gorjetas. Delgado (2016) observa que para doutrina a intenção do legislador era incluir as gorjetas ao salário para incorporação de base de cálculo do trabalhador, sem que a definição de salário perdesse sua consistência, mas devido o pagamento das gorjetas serem efetuados por terceiros e não pelo empregador, não era possível incluí-la à definição de salário sem mudar a natureza jurídica. Sendo assim, se entende que o conceito de salário e remuneração paga ao empregado são distintos.

Saraiva (2009) explicita que o salário possui características próprias a partir das quais se pode definir o que é salário e, para tanto relaciona suas características, entre as quais, em síntese:

- Caráter alimentar: objetivando a prover o alimento do trabalhador e sua família;
- Comutatividade: configurando equivalência simbólica entre o serviço que se presta e o valor que se recebe;
- Sinalagmático: obrigação recíprocas das partes - quem trabalha se obriga a prestar serviços e detém o direito a receber salário por eles: o empregador possui o direito de exigir do trabalhador a prestação do serviço e a obrigação de remunerá-lo;
- Duração e continuidade;
- Irredutabilidade, embora o art. 7º, VI, da CF/88 permita sua redução temporária havendo acordo coletivo ou convenção;
- Possibilidade de natureza composta: pagamento em dinheiro e, parte em pecúnia ou em utilidades;
- Impenhorabilidade;
- Heterônoma: o Estado fixa o salário mínimo (art. 7º, IV, CF/88) deixando livre a estipulação das cláusulas contratuais desde que sejam observadas as normas de proteção ao trabalhador ou mesmo o piso salarial determinado por lei ou convenção coletiva. A determinação heterônoma se denomina intervencionismo básico do Estado.

Vale lembrar que o já mencionado art.457 da CLT, em seu § 1º estabelece que integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Leite (2017, p. 436) “salienta que o preceito ora transcrito não é números clausus, ou seja, número restrito”.

É importante ressaltar que sobre o salário incidem alguns encargos sociais e trabalhistas, ou seja, custos indiretos do trabalho, que são de responsabilidade do empregador e que, por sua vez, influenciam na sustentabilidade de sua organização jurídica patronal. Nesse sentido, assim se manifestam Rodrigues e Oliveira (2014):

Os encargos podem ser entendidos como taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficiam de forma indireta o trabalhador. As obrigações que incidem sobre a folha de pagamento dos empregados são os tributos e as despesas com previdência e seguridade social arcadas pelo empregador (Rodrigues e Oliveira, 2011, p. 10).

Integrada ao salário, constituindo dessa forma a remuneração, encontra-se a figura da gorjeta, disciplinada no art. 457, §3º da CLT, a ser abordada no próximo tópico, como uma importância dada pelo cliente por terceiros ao empregado de forma facultativa, bem como aquele valor cobrado ao cliente como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição para os empregados.

3. GORJETA

3.1 A gorjeta

Quando se acompanha a evolução da humanidade, se pode perceber que a gorjeta passa sob diferentes prismas e percepções. Nesse sentido, Martins (2017) remete à Bíblia Sagrada ao registrar que Tobias se envergonhava da sua esposa, Ana, pelo fato de que ela teria recebido, além do salário, um acréscimo de um cabrito como gorjeta.

O doutrinador ora referido lembra que entre os gregos era prática comum dar vinho aos cantores como forma de gorjeta e que tanto na Grécia quanto em Roma, os escravos constituíam uma forma de pecúlio com o recebimento de gorjetas. “Na Idade Média, as pessoas que se hospedavam em mosteiros e nos castelos feudais davam gorjetas aos domésticos pelos serviços prestados” (MARTINS, 2017, p.412).

Sequencialmente, Martins (2017) discorre acerca da gorjeta em ordenamentos jurídicos internacionais referindo-se – entre outros – à lei espanhola de 1932 que proibia a propina; à lei francesa de 1933 que impôs à empresa a obrigação de pagar a totalidade da gorjeta quando incluída na fatura do cliente; à lei argentina de 1934 que dispôs constituir o salário as percentagens de proteção aos empregados.

Em nível da legislação nacional, Martins (2017) referencia, primeiramente, o art. 7º do Decreto-Lei 65/1937 que:

Prevê a arbitramento pelas partes do montante das gorjetas para todos os efeitos legais, como também dispunha ser obrigatório ser lançado nas carteiras profissionais, sob pena de ser suprido por ato da autoridade competente ou pronunciamento do Instituto ou Caixa interessado (MARTINS, 2017, p. 413).

Como, apropriadamente, observa o doutrinador ora referido a determinação sobre o arbitramento das gorjetas e o suprimento pela autoridade competente não foram repetidas na CLT. Lembrando, ainda, que o Decreto nº 7.036, 1944, previa no § 2º que, para fins de acidente no trabalho, no caso do empregado que perceba gorjetas, a indenização será calculada tendo por base a remuneração declarada ao Instituto de Aposentadoria e Pensões a que for filiado.

Registra Martins (2017) que a redação atual do art. 457 da CLT é decorrente da Lei 1999/1953 que normatizava: Compreende-se na remuneração do empregado, para todos efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Salienta ainda ser a mesma redação da CLT em 1943.

3.2 Conceituação

O termo gorjeta origina-se gorja, de garganta, no sentido de dar de beber. Gorja deriva do latim gurgus, que significa vasto ajuntamento de águas, abismo. “Seria um pagamento para molhar a garganta, para um gole ou para a cerveja” (MARTINS, 2017, p. 413). Dessa forma, a gorjeta seria uma das maneiras de retribuição do cliente ao empregado que o serviu, mostrando seu reconhecimento pelo serviço prestado.

Os correspondentes do termo gorjeta em outras línguas, são: “propina”, no espanhol; “*pourboire*”, no francês; “*mancia*”, no italiano; “tip”, no inglês; “*trinkgeld*”, no alemão” (SALVIANO, 2017). Importa lembrar que na língua portuguesa, propina detém um sentido bem diverso do espanhol, se referindo ao pagamento feito em razão de negócio ilícito, constituindo crime na legislação nacional.

Atualmente, em nível de Brasil, a gorjeta encontra-se assim definida no § 3º do art. 457 da CLT, de acordo com a nova redação dada pela Lei 13.419/2017: § 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Salienta-se que a gorjeta se constitui no pagamento feito por terceiros ao empregado – não pelo empregador – independentemente de ser espontânea ou cobrada na nota de serviço.

Leite (2017) ensina que as gorjetas podem ser classificadas em compulsória, espontânea e proibida, registrando que:

A gorjeta compulsória é aquela estipulada pelo próprio empregador na nota. A espontânea é a quantia espontaneamente entregue pelo próprio cliente. E a proibida é aquela recebida pelo empregado, ainda que o empregador tenha proibido o recebimento de gorjetas no estabelecimento. (LEITE, 2017, p. 472).

No que diz respeito à gorjeta proibida Leite (2017) ensina que quando o cliente, conhecedor da proibição de gorjetas pela empresa, quiser retribuir o serviço prestado, poderá fazê-lo. Contudo, o valor da gorjeta proibida e recebida pelo empregado não integrará a remuneração do mesmo.

Por outro lado, ressalta Martins (2017) que a gorjeta difere do salário, compondo, entretanto a remuneração, contudo, não é contraprestação do trabalho, mas pagamento feito por terceiro, pelo cliente, sendo proveniente do contrato de trabalho.

A gorjeta ensina Martins (2017) não difere somente do salário, como também da gratificação (paga pelo empregador e não pelo cliente), da participação nos lucros (também paga pelo empregador considerando a existência de lucro no exercício) e da comissão que, de acordo com o § 1º do art. 457 da CLT, possui natureza de salário.

Entretanto, Salviano (2017) chama atenção para o fato de as alterações no art. 457 da CLT ainda não esclarecem na totalidade a natureza salarial da gorjeta quando for recebida sem habitualidade pelos empregados, caso em que poderia ter uma natureza indenizatória. Buscando dar uma resposta a esse questionamento, registra:

A relação de causa e efeito revela o caráter remuneratório ou não da importância percebida. Se a causa é permanente (trabalho), o efeito também deve ser permanente (gratificação remuneratória e normal). Se, ao contrário, o efeito é atípico e não usual (gratificação excepcional), a causa também deve ter sido atípica ou não usual. Com isso, permanece a evidência de que não se trata de trabalho. A importância percebida nesse caso não é remuneratória e, portanto, não é salarial. (RODRIGUES, 1983, apud SALVIANO, 2017, p. 167).

A gorjeta é paga sempre em espécie e por aquele que usufruiu dos serviços e não pelo próprio empregador. Corroborando essa afirmação se pode citar:

O pagamento da gorjeta é feito, assim, sempre em dinheiro e por um terceiro, o cliente, e não pelo próprio empregador. Logo, não integra o salário do obreiro, o qual é pago diretamente pelo empregador, apenas integrando a remuneração do trabalhador. (SARAIVA, 2009, p. 176).

“Vale lembrar, quanto à gorjeta, que o Brasil adota o sistema facultativo, sendo que o cliente não é obrigado a pagar a gorjeta, mesmo que ela venha incluída na conta” (SARAIVA, 2009, p. 172).

Salienta-se que a gorjeta, independentemente do fato de integrar a remuneração do trabalhador, sobre seu valor não incidem descontos de verbas trabalhistas e, de acordo com o entendimento substanciado através da Súmula 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que trata da gorjeta, natureza jurídica e repercussões:

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 (Súm. 354 do TST).

Cabe mencionar, tal como Martins (2017) que a gorjeta envolve uma relação triangular entre empregado, empregador e cliente. Contudo, o cliente e o empregado não têm uma relação jurídica, sendo essa exclusiva da relação entre empregado e empregador.

Martins (2017) esclarece que a relação entre empregado e empregador é de emprego. O empregador tem um do contrato de prestação de serviços ou de venda e compra com o cliente. Já a relação entre cliente e empregado seria decorrente de o primeiro ser bem servido pelo segundo. “A gorjeta seria o elemento de ligação, uma ponte, entre os dois contratos distintos” (MARTINS, 2017, p. 415).

Importa registrar que:

A gorjeta agrega à remuneração do obreiro, para efeito de cálculo: das contribuições previdenciárias (Lei nº 8.212/91, art. 214, I); do Imposto de Renda (Lei nº 4.504/64, art. 14, art. 16, II); e do FGTS (Instrução Normativa nº 25, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 25.12.2001, art. 12, XIII) (CAIRO JR, 2011, apud SALVIANO, 2017, p. 166).

Dessa forma, esclarece Salviano (2017), o valor recebido como gorjeta incidirá no cálculo de 13º salário, férias, adicional de periculosidade do eletricitário e da indenização prevista no art. 477 da CLT, pois todos são calculados sobre a remuneração, e não sobre o salário.

A partir da publicação da lei 13.419/2017, que deu nova redação ao artigo 457 da CLT, alterou-se de forma diversa o que diz respeito à gorjeta. A nova redação não altera a essência e conceito de gorjeta, entretanto, acrescenta oito parágrafos (comentados no capítulo 4) ao artigo 457, passando este a conter onze parágrafos, que visam uma nova forma de administrar e fiscalizar a gorjeta, ou seja, essas alterações trouxeram novas perspectivas complexas sobre gorjeta e salário, existindo a partir de então uma confusão entre as duas. Isso porque a lei ora em lide, estabelece que a gorjeta deve ser anotada na carteira de trabalho, previdência social e contracheque.

4. A LEI 13.419/2017

4.1 Considerações iniciais do trabalho

O reconhecimento de que o trabalho enobrece o homem é universal e, em toda e qualquer sociedade, independente da forma de trabalho exercida, os que trabalham usufruem consideração junto seus pares.

O trabalho é um direito, reconhecido, inclusive, solenemente na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assim, todo homem detém o direito inalienável de procurar pelo trabalho, os meios de se realizar como homem, e de prover a sua subsistência e daqueles por quem é responsável.

Além de se constituir numa das formas de inserção social, de auto realização e promoção humana, o trabalho é um instrumento de efetivação da justiça social, por ser fator distributivo de renda. Entretanto, como evidencia Amauri Mascaro Nascimento:

O significado mais importante do trabalho é a dignidade que confere ao ser humano, constituindo-se em equívoco vislumbrá-lo apenas em sua dimensão econômica, desumanizada. Até na questão do desenvolvimento de um país, o fator mais relevante, dentro de uma lógica humanística, é a qualidade de vida dos cidadãos e não apenas percentuais de crescimento e localização topográfica em lista numérica de países mais pujantes economicamente. (ALMEIDA, 2005).

Entende-se que a dimensão humanística do trabalho vai ao encontro dos princípios constitucionais de valorização do trabalho e do trabalhador, assim como o fato de na fala do ínclito doutrinador transparecer a outorga através do trabalho da dignidade da pessoa humana, viabilizada não simplesmente pela autoestima e autor realização promovida pelo trabalho, como também por assegurar o atendimento de suas necessidades.

Na realidade, o valor social do trabalho não se mede pela categoria a que pertence, mas pela perfeição com que é executado, sendo o trabalho fundamento basilar insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88), enunciado no art. 1º, IV como um de seus fundamentos “os valores sociais do trabalho”, no caput do art. 170 dispondo que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano”, e no caput art. 193 ao estabelecer que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (BRASIL, CF/88).

Observa-se, claramente, que a carta magna elege o trabalho como base da ordem social e, como bem expressam Spitzcovsky e Mota (2008, p. 303), “a vontade constitucional é que, no Brasil, a ordem social, fundada no trabalho, possibilite ao ser humano alcançar o bem-estar e a justiça social”.

Em linha de pensamento semelhante é a fala de Lemos (2015) ao afirmar que se deve atentar à dimensão humana do trabalho, relacionada à dignidade e à subsistência da pessoa, assim como à dimensão patrimonial do trabalho que tem por finalidade a produção e circulação de riquezas. De forma análoga:

A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir a sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural —, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2016, p. 81).

Desses pressupostos se pode inferir – indubitavelmente – que tudo o que afeta os direitos do trabalhador e seu empregador, afeta a ordem social e econômica embasada no primado do trabalho.

O estabelecimento de norma que interfira no poder aquisitivo do trabalhador, tem de ser instituída, percebida e analisada com prudência e cautela. É o caso do preconizado no art.1º de a Lei 13.419/2017 ao declarar que as alterações que estão sendo feitas na CLT é para “disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares”. Como bem coloca Salviano (2017, p.164):

Com efeito, o aplicador da lei, no caso o Juiz do Trabalho, deverá ter muita sensibilidade ao julgar determinados casos – doravante – principalmente quando estiver em jogo o confronto entre a Lei e as normas coletivas, pois há que se ter em mente o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, insculpido no §3º do artigo 8º da CLT.

Por outro lado, salienta-se que a aplicabilidade e a eficácia da nova legislação dependerá não somente do Juiz do Trabalho no exercício de suas funções ao julgar casos nos quais incidem os ditames da Lei 13.419/2017, como também do acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, sua devida incorporação nos casos previstos na lei em pauta, da honorabilidade do empregador e empregado, entre outros fatores.

Ao abordar a eficácia da aplicabilidade de qualquer lei é importante estabelecer o significado do termo eficácia por ser notório que toda e qualquer norma jurídica depende, para ser aplicada, de interpretação. Nesse sentido:

Para o Direito Constitucional a interpretação é fundamental. Tendo em vista seu caráter amplo e aberto, os problemas de interpretação surgem com maior frequência que em outros ramos do Direito cujas normas têm um grau maior de concretude. (SPITZCOVSKY; MOTA, 2008, p. 51).

A interpretação faz parte do procedimento de aplicação da norma, porque mesmo clara, a norma não dispensa a interpretação, simplesmente pelo fato de que conhecer o significado da

norma é requisito básico para sua aplicação. Portanto, nenhuma norma é aplicada sem seu prévio conhecimento.

Tradicionalmente, no âmbito do Direito, interpretação é atividade lógica pela qual se determina o significado de uma norma jurídica. Ao interpretar, o jurista não cria e se limita a considerar o mandamento legal em toda a sua plenitude, declarando-lhe o significado e o alcance. Cabe ao intérprete, extrair o real conteúdo da norma jurídica expressa no texto da lei que a vincula.

Na apreensão das significações que a palavra adquire é que reside a chave para o verdadeiro entendimento, pois a palavra detém um caráter transigível: o polissêmico, ou seja, a propriedade de aquisição de significações diversas. Assim, é importante buscar o real significado de um termo por ser condição precípua para a eficácia na operacionalização do Direito.

Nesse contexto, cabe lembrar o significado dos termos eficiência e eficácia, haja vista a percepção quase que geral de serem termos sinônimos em virtude de seus significados serem próximos.

No campo do direito, a palavra eficácia significa que algo alcançou plenamente seu objetivo; assim, determinada norma é eficaz quando atinge o objetivo nela proposto. Sob outros termos, produziu o resultado ou efeito esperado. Em se referindo à eficácia, Sarlet (2010) leciona que:

[...] para o cidadão, a possibilidade de confiar na eficácia e, acima de tudo, na efetividade dos direitos que lhe são assegurados pela ordem jurídica, já integra de certo modo, um direito à segurança.

Dessa afirmação se pode inferir que a segurança do cidadão depende da eficácia das normas estabelecidas. A palavra eficiência designa a qualidade de fazer com excelência, sem perdas ou desperdícios. A CF/88 traz em seu bojo o princípio da eficiência (art. 37, caput) assim como em seu art. 71, ao tratar da fiscalização contábil, financeira e orçamentária, prevê um sistema de controle para a comprovação da eficiência da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos públicos.

Ao sintetizar os princípios constitucionais da administração pública, Spitzcovsky e Mota (2008, p. 251) registram que o princípio da eficiência atribui ao Poder Público a necessidade de manter ou ampliar a qualidade de seus serviços e dos seus servidores, com economia de despesas. Entretanto, como bem preleciona Aragão (2004, p. 1):

A eficiência não pode ser entendida apenas como maximização do lucro, mas sim como um melhor exercício das missões de interesse coletivo que incumbe ao Estado, que deve obter a maior realização prática possível das finalidades do ordenamento jurídico, com os menores ônus possíveis, tanto para o próprio Estado, especialmente de índole financeira, como para as liberdades dos cidadãos.

Percebe-se que eficiência e eficácia detêm sentidos diversos e, após esse entendimento, se pode abordar com mais clareza a eficácia da lei eixo deste trabalho.

4.2. Breve análise e desafios à eficácia da lei 13.419/2017

A Lei 13.419/2017, constituída por três artigos, em seu art. 1º explicita que altera a CLT, promulgada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares (BRASIL, Lei 13.419).

O caput do artigo 2º da lei em pauta mantém na íntegra o do art. 457 da CLT, e o estabelecido em seus § 1º e 2º, modificando seu § 3º que passa a ter a seguinte redação:

Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados (BRASIL, CLT. art.457, § 3º).

Assim, se pode observar que pouco alterou o § 3º da CLT, haja vista que se limitou a substituir os termos aquela que por o valor, assim como acrescentou o termo serviço.

A Lei 13.419/2017, acresce ao art. 457 da CLT, mais oito parágrafos, comentados a seguir.

“§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º 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”. Dessa forma, determina que a porcentagem cobrada pela empresa sobre o valor do serviço prestado ao consumidor, além do que este dá ao empregado, não integra a receita da empresa e, sim a remuneração do trabalhador, beneficiando-o ao crescer sua remuneração e, conseqüentemente, aumentando o poder aquisitivo do mesmo.

Em relação a esse parágrafo, tal como Salviano (2017), salienta-se que:

Fato interessante foi a norma não colocar a expressão “empregados”, mas sim “trabalhadores”, o que nos leva a entender que os trabalhadores terceirizados também terão direito às gorjetas, não sendo um benefício exclusivo dos empregados. (SALVIANO, 2017, p. 168).

O § 5º da Lei 13.419/2017 preconiza que, não havendo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção nela previstos em parágrafos posteriores, especificamente o 6º e o 7º, deverão ser definidos em assembleia geral dos trabalhadores, de acordo com o art. 612 da CLT:

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. Parágrafo único - O quórum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (BRASIL-CLT, 1943).

Dessa forma inexistente a possibilidade de que regras sejam estabelecidas através de acordo individual entre empregadores e trabalhadores.

“Salienta-se em relação aos parágrafos seguintes, utilizando a fala de Salviano (2017), que a lei em lide, acresceu novos descontos que o empregador poderá fazer nas verbas trabalhistas, sem que com isso seja transgredido o princípio da intangibilidade salarial” (SALVIANO, 2017, p. 164). Isso porque, o que a Lei das Gorjetas estabelece nos parágrafos 6º, 7º e 8º são regras inter-relacionadas e dizem respeito à retenção que as empresas poderão fazer sobre o total arrecadado pelas gorjetas. Contudo, entende-se que o estabelecido nos §§ 6º, 7º e 8º apresentarão inúmeros desafios à aplicabilidade e eficácia, entre eles o mencionado na introdução deste trabalho referente às empresas com a aplicação das novas normas, por se verem na contingência de reajustar seus sistemas para que os valores que fazem parte da contraprestação dos empregados sejam apurados e contabilizados de acordo com as exigências legais em vigência. Reajuste este que, na realidade, podem ser modificados após o final de abril, como se verá mais adiante na abordagem da MP 808/2017.

Isso posto, observe o estabelecido no § 6º da Lei das Gorjetas, *in literes*:

§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º O 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.

Observa-se que esse parágrafo exclui as gorjetas pagas diretamente pelo consumidor ao trabalhador, referindo-se somente à porcentagem que a empresa cobra pelos serviços prestados a título de gorjeta.

Anteriormente, o empregado recebia a totalidade da porcentagem cobrada, a partir da Lei 13.419/2017 as empresas que optaram pelo regime tributário do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (SIMPLES), poderão descontar 20% do valor arrecado para custear reflexos trabalhistas e previdenciários. No que tange às empresas que cujo regime tributário não é o SIMPLES em virtude de sua receita bruta ser superior à receita de empresas de menor porte, poderão descontar até 33% do valor arrecadado, para os mesmos fins.

Salienta-se que, de acordo com a lei em pauta e independentemente do regime tributário da empresa, o valor remanescente deverá ser integralmente revertido ao trabalhador, de acordo com o previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O § 7º da determina que a gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo facultada a retenção de acordo com o estabelecido no §6º. Entende-se que a eficácia desse parágrafo se sujeita à probidade do empregado.

Quanto ao § 8º determina que as empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses. Cabendo lembrar que:

Atualizou-se também o disposto o §1º do art. 29 da CLT, que estabelecia que deveria ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado uma estimativa de gorjetas, sendo que agora – por força do §8º supra referido – deve ser apontado, além do salário fixo, a “média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses”. (SALVIANO, 2017, p. 170. Grifo do autor).

Em relação à eficácia desse parágrafo, é preciso observar que a vigência da lei em pauta teve início a 14 de maio/2017, assim, considerando que a MP 808 estendeu essa vigência até 23 de abril/2018, não haverá possibilidade de a empresa anotar a média das gorjetas na CTPS, pois os 12 meses somente se completarão a 14 de maio/2018.

A lei supracitada preconiza em seu § 9º que caso a empresa cesse a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º de seu art. 2º, desde que a porcentagem sobre o serviço tenha sido cobrada

por mais de doze meses, passará a incorporar o salário do empregado, baseando-se na média dos últimos doze meses, com exceção do estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim, a mesma observação feita em relação ao § 8º se aplica ao § 9º.

Salviano (2017) observa que, entretanto, essa norma não define o prazo da garantia de emprego dos que constituírem a comissão a que se refere como também o número de membros, acrescentando que:

Aparentemente, seria possível uma analogia à Diretoria do Sindicato, onde só 7 (sete) pessoas teriam direito à estabilidade, e a garantia teria a duração de até 12 meses após o término do mandato junto à comissão que fiscalizará o recolhimento das gorjetas, bem como sua distribuição aos trabalhadores (SALVIANO, 2017, p. 171).

No parágrafo 11, a Lei das Gorjetas preconiza que:

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (uns 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, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.” (NR).

O disposto nesse parágrafo não deixa margem a dúvidas e interpretações diversas, cabendo somente lembrar a dificuldade em determinar a média das gorjetas em virtude de a gorjetas estarem sujeitas a fatores mencionados alhures e à impossibilidade de se completar 12 meses devido ao término da vigência – já prorrogada uma vez – pela MP 808/2017.

O terceiro e último artigo da Lei das Gorjetas estabelece sua entrada em vigor após decorridos sessenta dias de sua publicação oficial. Assim, passou a vigorar a partir de 14 de março/2017.

No dia 11 de novembro/2017, em virtude do término do prazo de sua vigência, entrou em vigor da Lei Nº 13.467/2017, que alterou a CLT a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho e, entre tantas alterações, modificou o disposto na Lei 13.419/2017 dando nova redação aos §§ 1º, 2º e 4º da Lei das Gorjetas e reduzindo os parágrafos de onze para quatro.

Salienta-se que, contudo, a 14 de novembro de 2017, três dias após a Lei nº 13.467/2017 entrar em vigor, foi publicada a MP 808 que, na realidade se constitui uma reforma da Reforma

Trabalhista por alterar inúmeros dispositivos da Nova Lei da Consolidação das Leis do Trabalho.

4.3. MP 808/2017 em relação às normas da lei 13.467/2017 no que tange às gorjetas

Como mencionado, no tópico anterior, logo após entrar em vigor a Lei 13.467/2017, foi editada a MP 808, de 14 de novembro de 2017, alterando diversos dispositivos da Nova Lei da Consolidação das Leis do Trabalho, tais como a jornada de trabalho, as indenizações por danos morais, afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres, vínculo empregatício de autônomo – dentre outros – e ratificando os dispositivos da Lei da Gorjeta ao colocar 23 (vinte e três) parágrafos referentes ao art. 547 da CLT.

É sabido que 60 (sessenta) dias constitui o prazo inicial de vigência uma MP, sendo que o mesmo é prorrogado automaticamente por igual período, se sua votação não tenha sido levada a efeito no Congresso Nacional em suas duas –Senado Federal e a Câmara dos Deputados, de acordo com o disposto na CF/88, *in verbis*:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

[...]

§ 7º Prorrogar-se-á uma única vez por igual período a vigência de medida provisória que, no prazo de sessenta dias, contado de sua publicação, não tiver a sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional.

[...]

De acordo com a CF/88 até o término do prazo de prorrogação, no caso da MP 808/2017 dia 13 de março/2018, ela deverá ser convertida em lei pelo Congresso Nacional, pois caso não o seja perderá a eficácia jurídica.

Vale mencionar que “MP 808 foi a proposta que recebeu o maior número de emendas no Parlamento até o momento: 947” (PERES, 2018, p. 1), informação publicada a 7 de março/2018, devendo-se acrescentar ainda que vigência da MP 808 foi prorrogada por mais 60 (sessenta) dias Pelo Conselho Nacional através do Ato CN 5/2018.

As modificações contidas na MP 808/2017 trouxeram insegurança em relação às normas da reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 – e não apenas insegurança jurídica, mas insegurança a todo cidadão, particularmente ao empresário e ao trabalhador.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A concretização de ideias e a percepção maior dos problemas no contexto em que se está engajado constitui, indiscutivelmente, um dos resultados de estudos que se realiza. Ao discorrer acerca do trabalho, salário, remuneração e a Lei 13.419/2017 abordando sua eficácia e desafios, teve-se maximizada a conscientização de que o trabalho se constitui um dos maiores instrumentos para a subsistência, a segurança socioeconômica e autor realização do ser humano, além de sua valorização configurar a base da ordem econômica de uma nação e ter, tal como dispõe a Carta Magna, como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Considerando a importância do trabalho para o ser humano, anteriormente discutida, cujo aspecto primordial é o fato de o trabalho enobrecer, assim como ser um direito de todos indivíduos, o trabalho se reveste de suma importância pela inserção social, auto realização e promoção humana que possibilita, sendo, ainda, um instrumento de efetivação da justiça social. Daí se infere que toda norma que incida sobre o trabalho enseja estudo e discussão meticulosa de forma a buscar assegurar ao homem o bem-estar e a justiça social.

Entretanto, ao apresentar, discorrer e tecer considerações acerca da Lei da Gorjeta, se pode constatar que uma das consequências de seu surgimento foi gerar insegurança em relação às normas da reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 – que alijou do ordenamento jurídico nacional a maioria de seus parágrafos. Insegurança essa agravada pela edição da MP 808 que ratificou o teor dos referidos parágrafos os quais foram mantidos até 23 de abril/2018 pelo Conselho Nacional.

Dessa forma, se pode considerar como infrutíferas as colocações acerca da Lei das Gorjetas cujas disposições poderão sofrer mudança drástica após a referida data perdendo a eficácia jurídica se a MP 808 que as ratificaram não for convertida em lei pelo Congresso Nacional.

O que se pode concluir é a inexistência de segurança jurídica, de empresas e de trabalhadores haja vista a reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 – ter sido objeto de reforma três dias após suas disposições entrarem em vigor. Considere-se que segurança é uma das necessidades básicas do ser humano e a falta de segurança quanto aos direitos trabalhistas gera ansiedade e instabilidade nas empresas e trabalhadores podendo, até, conduzir ao caos social.

Cabe registrar que disposições de qualquer reforma trabalhista constituem instrumento jurídico na construção de um novo panorama/paradigma gerador de trabalho e assegurador do crescimento socioeconômico do País.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. A essência da Justiça Trabalhista e o inciso I do Artigo 114 da Constituição Federal de 1988: uma abordagem principiológica. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, ano 5, nº 223. Elaborado em 2005.

ARAGÃO, Alexandre dos Santos de. O princípio da eficiência. In **Revista Direito Administrativo**, jul./set./2004, Rio de Janeiro, 237: 1-6

BASTOS, Maria Clotilde Pires; FERREIRA, Daniela Vitor. **Metodologia científica**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

BRASIL. **Lei 13.419, de 13 de março de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares.

BRASIL. **Medida Provisória 808**, de 14 de novembro de 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**: Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Lei Nº 13.467**, de 26 de junho de 2017.

BRASIL. **Súmula 354 do TST**, de 21 de novembro de 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. revista e ampliada. São Paulo. LTr Editora Ltda, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEMOES, Rafael Severo de. A valorização do trabalho humano: fundamento da república, da ordem econômica e da ordem social na constituição brasileira de 1988. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 15, nº 1261, 25 de junho de 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 217.

PERES, Christiane. **Após impasses, MP que muda reforma trabalhista é instalada no Senado**. Publicado a 7 março 2018.

RODRIGUES, Táбата; OLIVEIRA, Omar Leal de. **O impacto dos encargos sociais e trabalhistas no resultado da empresa Joscil Equipamentos para Cereais Ltda**. Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ, 2014.

SALVIANO, Mauricio de Carvalho. Gorjeta; análise da nova legislação e suas repercussões na seara trabalhista. **In Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 02, n. 04, 163-173, out./dez. 2017.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Editora Método, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. **In RERE - Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado**, nº 21, março/abril/maio de 2010, Salvador, Bahia.

SPITZCOVSKY, Celso; MOTA, Leda Pereira da. **Direito constitucional**. 9. ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Forence; São Paulo: Método, 2008. (Concursos públicos).