

Artigo Original

O PAPEL DOS ACORDOS COLETIVOS NA REGULAMENTAÇÃO (DA LEI 13.419/17) DAS GORJETAS DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, BARES E RESTAURANTES NO ÂMBITO DO DISTRITO FEDERAL.

Leonardo Bezerra

Daniel Cândido

RESUMO

A regulamentação das gorjetas no Direito do Trabalho brasileiro, foi pelas mudanças introduzidas pela Lei nº 13.419/2017, conhecida como “Lei da Gorjeta”, e nos desdobramentos da Reforma Trabalhista de 2017. As alterações trazidas pelas mudanças legislativas trouxeram impactos jurídicos e sociais especialmente quanto à sua natureza remuneratória, sua integração ao salário e os reflexos para empregadores e trabalhadores. Os resultados apontaram que a Lei da Gorjeta trouxe avanços ao formalizar critérios de rateio, retenção e fiscalização, assegurando maior transparência e integração das gorjetas a benefícios trabalhistas. Contudo, foram identificadas dificuldades relacionadas à assimetria de poder entre as partes, à instabilidade legislativa e à fiscalização limitada, fatores que ainda geram insegurança jurídica e judicialização de conflitos. No Distrito Federal, observou-se que o setor de bares e restaurantes tem papel econômico relevante e depende fortemente de negociações coletivas para adaptar a legislação às realidades locais. Assim, embora a Lei nº 13.419/2017 represente um marco regulatório, sua efetividade prática depende da atuação sindical, da negociação coletiva e da fiscalização contínua, de modo a equilibrar interesses, reduzir litígios e assegurar relações de trabalho mais justas e transparentes.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Gorjeta. Negociação coletiva.

Introdução

A gorjeta, historicamente incorporada às práticas de remuneração no setor de bares, restaurantes e hotéis, representa uma parcela significativa da renda de milhares de trabalhadores brasileiros. Durante décadas, a ausência de parâmetros legais claros gerou controvérsias na doutrina e na jurisprudência trabalhista, criando insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados¹. No Distrito Federal, onde o setor de serviços ocupa posição relevante na economia e no mercado de trabalho, essas controvérsias tiveram impacto direto sobre as relações laborais e sobre a renda dos trabalhadores que dependem desse adicional para compor seus salários.

A promulgação da Lei nº 13.419/2017, conhecida como “Lei das Gorjetas” buscou regulamentar a cobrança, o repasse e a distribuição das gorjetas, estabelecendo critérios para garantir maior transparência e segurança jurídica. Entretanto, a simples existência da lei não tem se mostrado suficiente para atender às particularidades regionais e às diferentes realidades do setor de serviços². A efetividade dessa legislação, especialmente no Distrito Federal, tem se revelado fortemente dependente da negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e entidades patronais, que adaptam as disposições legais às especificidades locais.

Com a Reforma Trabalhista de 2017 e o julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal, consolidou-se a prevalência do “negociado sobre o legislado”, reforçando a autonomia coletiva e conferindo aos acordos coletivos um papel central na regulação das relações de trabalho. Esse novo cenário fortalece a negociação coletiva como ferramenta de pacificação de conflitos entre capital e trabalho, mas também impõe desafios, como a necessidade de equilíbrio nas tratativas e de fiscalização efetiva para garantir o cumprimento dos acordos firmados³.

¹ ARAÚJO, Fernanda Rodrigues et al. LEI Nº 13.419/2017: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA EFICÁCIA DAS OBRIGAÇÕES PATRONAIS CONCERNENTES À GORJETA. Revista Eletrônica Saberes Múltiplos, v. 4, n. 9, p. 4-24, 2019. Disponível em: <https://unignet.com.br/wp-content/uploads/volume-9-revista-saberes-multiplos.pdf>. Acesso em: 2 set. 2025.

² BRASIL. Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o tratamento das gorjetas e disciplinar sua cobrança e distribuição. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm. Acesso em: 01 ago. 2025.

³ ROSADO, Eduardo Galvão. STF define: negociado prevalece sobre o legislado. Teixeira Fortes – Advogados Associados, São Paulo, 26 out. 2022. Disponível em: <https://www.fortes.adv.br/2022/10/26/stf-define-negociado-prevalece-sobre-o-legislado/>. Acesso em: 04 set. 2025.

Diante desse contexto, o objetivo deste trabalho é analisar o papel dos acordos coletivos na regulamentação e aplicação da Lei 13.419/17, no Distrito Federal, destacando sua relevância para a garantia dos direitos dos trabalhadores. Além de contribuir para a compreensão da eficácia prática da legislação, essa investigação oferece subsídios para empregadores, sindicatos e trabalhadores aprimorarem seus instrumentos de negociação e assegurarem relações laborais mais justas, equilibradas e juridicamente seguras. Assim, este estudo propõe examinar a legislação vigente, avaliar a autonomia sindical, comparar diferentes experiências de acordos coletivos e discutir a negociação coletiva como instrumento essencial para a efetividade da Lei das Gorjetas no âmbito distrital. Nesse sentido, a pergunta norteadora é: de que forma os acordos coletivos têm influenciado a regulamentação e a efetiva aplicação da Lei 13.419/17 sobre gorjetas no setor de bares, restaurantes e hotéis do Distrito Federal?

1 GORJETAS E DIREITOS DO TRABALHO

A prática do pagamento de gorjetas acompanha o setor de serviços brasileiro desde meados do século XX e sempre teve grande impacto na remuneração dos trabalhadores. Na década de 1950, foi criada uma tabela de estimativa de gorjeta, fixando um percentual de aproximadamente 30% sobre o salário base, independentemente do valor efetivamente recebido em gorjetas, este critério beneficiava os empregadores em detrimento dos empregados⁴.

Com o passar dos anos, essa convenção se transformou em um entrave histórico, atendendo mais aos interesses patronais do que aos trabalhadores. Quando a direção do Sindicato dos Trabalhadores assumiu na década de 1970, a revisão da tabela passou a ser reivindicação central da categoria. Segundo registros da época, após resistência patronal e intervenção do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, estabeleceu-se um acordo para ampliar gradativamente o percentual, com aumentos anuais a cada julho, até atingir uma proporção mais condizente com a realidade salarial⁵.

A questão voltou a gerar debates em 2004, quando o Ministério da Justiça considerou abusiva a exigência do pagamento obrigatório de taxa de serviço de 10%, fundamentando-se no Código de Defesa do Consumidor. Em 2015, com o Projeto de Lei do Senado nº 28/1991 (PL nº 1.048/1991 na Câmara), discutiu-se a obrigatoriedade

⁴ CALASANS, Francisco. Conta história da regulamentação das gorjetas. Rádio Pião Brasil. 2019. Disponível em: <https://radiopeaobrasil.com.br/francisco-calasans-conta-historia-da-regulamentacao-das-gorjetas/>. Acesso em: 01 set. 2025.

⁵ CALASANS, op.cit., p.11

da taxa de serviço de 10%, mas o projeto foi vetado integralmente, revelando a persistência de controvérsias sobre a regulamentação dessa verba.

Essas disputas refletiam divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre a natureza jurídica da gorjeta e sua integração ao salário. Parte da doutrina defendia que, por representar uma parcela recorrente e previsível, ela deveria gerar reflexos em férias, 13º salário, FGTS e outras verbas trabalhistas. Outros autores e decisões judiciais a tratavam como verba eventual, de natureza não salarial direta.

A tentativa de uniformizar o entendimento resultou na Súmula 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que dispõe:

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 remunerado⁶.

Embora tenha representado um avanço ao reconhecer a natureza remuneratória das gorjetas, a súmula não pacificou totalmente a controvérsia, pois manteve brechas interpretativas, por exemplo, ao excluir determinadas parcelas do cálculo, o que continuou gerando demandas judiciais e interpretações divergentes entre tribunais regionais.

Foi apenas com a promulgação da Lei nº 13.419/2017, conhecida como Lei das Gorjetas, que o tema recebeu um marco normativo mais abrangente e detalhado. A lei estabeleceu critérios claros para a cobrança, o repasse e a distribuição das gorjetas, prevendo sua integração ao salário para fins de FGTS e encargos sociais quando habituais, e obrigando o empregador a registrar e prestar contas dos valores arrecadados^{7,8}.

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 354: Gorjetas. Integração à remuneração. Aviso prévio. Adicional noturno. Horas extras. Repouso semanal remunerado. Brasília, DF, 2003. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html.

Acesso em: 01 de setembro de 2024

⁷ BRASIL. Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o tratamento das gorjetas e disciplinar sua cobrança e distribuição. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm. Acesso em: 01 ago. 2025.

⁸ SALVIANO, Mauricio de Carvalho. GORJETA: Análise da nova legislação e suas repercussões na seara trabalhista. Revista Juris UniToledo, v. 02, n. 04, p. 163-173, 2017. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/80>. Acesso em: 1 set. 2025.

Embora a gorjeta tenha origem na liberalidade do cliente, sua habitualidade e previsibilidade conferem-lhe natureza remuneratória, sujeita aos reflexos em férias, 13º salário, FGTS e demais verbas trabalhistas. A literatura reforça que a Lei nº 13.419/2017 buscou pacificar o tema ao definir critérios de rateio e transparência, reduzindo as controvérsias históricas sobre a integração da gorjeta à remuneração do trabalhador⁹.

Ela também regulou os percentuais de retenção administrativa (permitindo ao empregador reter parte para custear encargos sociais) e determinou mecanismos de transparência, como a anotação em carteira e comunicação aos trabalhadores sobre a forma de rateio. Com isso, buscou-se oferecer segurança jurídica, tanto para empregados quanto para empregadores, e reduzir litígios que por décadas marcaram a relação entre as partes.

A análise desse histórico evidencia que, embora a Lei nº 13.419/17 tenha representado um avanço significativo, sua aplicação prática depende fortemente de instrumentos como acordos coletivos, capazes de adaptar suas disposições às realidades regionais e às peculiaridades do setor de serviços.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUTONOMIA SINDICAL

A negociação coletiva é um dos pilares do Direito do Trabalho brasileiro, permitindo que trabalhadores e empregadores, por meio de seus representantes, estabeleçam normas específicas para reger suas relações. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo de caráter normativo, firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato da Categoria Econômica, com validade para todos os integrantes da base territorial desses sindicatos. Ela nasce de uma pauta de reivindicações aprovada em assembleia e reflete o esforço das categorias para equilibrar direitos e deveres em setores específicos¹⁰.

Quando não há consenso entre as partes e a negociação não resulta em uma convenção, o sindicato pode ingressar com Dissídio Coletivo junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Nesses casos, o tribunal define, por meio de sentença normativa, os reajustes salariais e benefícios aplicáveis. O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), por sua vez, também possui caráter normativo, mas é celebrado diretamente entre o

⁹ CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 49. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

¹⁰ VANIN, Carlos Eduardo. Jusbrasil. Artigo "Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho". 2015.

sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas individualizadas, sendo, portanto, mais restrito em sua abrangência territorial e setorial¹¹.

O princípio da autonomia coletiva, também chamado de autonomia privada coletiva, confere aos grupos organizados, como sindicatos e empregadores, o poder de criar normas próprias para regular suas relações¹². Esse princípio, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, passou a ter maior destaque com o reforço do “negociado sobre o legislado”, permitindo que acordos e convenções coletivas prevaleçam sobre a legislação estatal em diversas situações¹³. Contudo, essa autonomia deve sempre respeitar os direitos trabalhistas indisponíveis e os limites de ordem pública, garantindo que conquistas históricas dos trabalhadores não sejam suprimidas.

Na visão de Alice Monteiro Barros¹⁴, a autonomia coletiva representa um instrumento essencial de concretização dos direitos trabalhistas, permitindo que sindicatos e empregadores ajustem as normas às peculiaridades de cada categoria. A autora ressalta, entretanto, que essa flexibilidade deve ser acompanhada de uma atuação sindical forte, capaz de evitar retrocessos e garantir que o “negociado” não resulte na supressão de direitos indisponíveis.

A Reforma Trabalhista, por meio do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabeleceu hipóteses em que o negociado pode prevalecer sobre o legislado. Entre os exemplos previstos, incluem-se a forma de registro de jornada, o banco de horas anual, os intervalos intrajornada (desde que respeitado o mínimo de trinta minutos), os planos de cargos e salários e o teletrabalho¹⁵. Essa mudança buscou conferir flexibilidade às relações laborais, permitindo que setores específicos ajustem as

¹¹ VANIN, op.cit., p. 13

¹² PONTES, Ílina Cordeiro de Macedo; CORDEIRO, Wolney de Macedo. AUTONOMIA DE VONTADE COLETIVA E OS 80 ANOS DA CLT: CAMINHOS E DESCAMINHOS DA PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Revista Eletrônica do TRT-PR, v. 23, n. 230, 2023. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224661/2023_pontes_ilina_autonomia_vontade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 2 set. 2025.

¹³ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990; e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁵ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990; e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b.

normas às suas particularidades produtivas e econômicas, mas também gerou debates sobre a proteção mínima aos direitos fundamentais.

O entendimento do Supremo Tribunal Federal consolidou-se com o julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral no qual a Corte reconheceu a constitucionalidade do negociado sobre o legislado, desde que preservados os direitos fundamentais e indisponíveis previstos na Constituição¹⁶. Essa decisão reforçou a força normativa das negociações coletivas, legitimando-as como instrumentos de autorregulação setorial e pacificação de conflitos.

Além de sua base legal, a função pacificadora da negociação coletiva é amplamente reconhecida. Ao permitir que as partes envolvidas ajustem as condições de trabalho às suas realidades locais, evita-se a judicialização excessiva de conflitos, reduz-se a tensão entre capital e trabalho e promove-se um ambiente de cooperação. No contexto da Lei nº 13.419/17¹⁷, essa função é particularmente relevante, pois os acordos coletivos permitem definir critérios práticos de cobrança e repasse de gorjetas, prevenindo disputas e assegurando maior transparência e previsibilidade para empregadores e empregados

3 O CONTEXTO DAS GORJETAS NO DISTRITO FEDERAL

O Distrito Federal ocupa posição estratégica no cenário nacional como centro político, polo de eventos e destino turístico, o que potencializa o impacto do setor de serviços, especialmente bares, restaurantes e hotéis, na economia local. Em 2023, segundo dados da Abrasel¹⁸, o setor de serviços, que inclui restaurantes e bares, gerou mais de 170 mil empregos formais no Brasil, refletindo uma recuperação constante após a pandemia e a capacidade de adaptação dos negócios de alimentação fora do lar às novas demandas do mercado.

Especificamente no Distrito Federal, o segmento apresenta relevância expressiva, contribuindo para a criação de empregos e movimentando valores significativos ligados ao turismo, ao entretenimento e à realização de grandes eventos.

¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1046 da Repercussão Geral: Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018.

¹⁷ BRASIL, 2017, op. cit.

¹⁸ ABRASEL. Food Service 2024: Fique por Dentro das Principais Tendências para o Setor. Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) - PE, 2024. Disponível em: <https://pe.abrasel.com.br/noticias/noticias/food-service2024-fique-por-dentro-das-principais-tendencias-para-o-setor/>. Acesso em: 27 ago. 2025

De acordo com dados do Novo CAGED, em 2024 o DF encerrou o ano com saldo positivo de 42.371 empregos formais, sendo 35.526 deles no setor de serviços, o que evidencia o papel deste segmento como motor econômico regional¹⁹. Relatórios do Sebrae-DF destacam que a gastronomia brasiliense se tornou uma importante vitrine para pequenos negócios e empreendimento inovadores, fortalecendo a identidade cultural local e atraindo consumidores de outras unidades da federação²⁰.

A estrutura sindical do setor também é um fator determinante para a organização das relações de trabalho. Entre as entidades patronais, destaca-se o Sindhobar-DF (Sindicato Patronal de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Brasília), que atua na defesa dos interesses das empresas, promovendo capacitação, campanhas de fortalecimento do setor e participação ativa nas negociações coletivas. Do lado laboral, o SECHOSC-DF (Sindicato dos Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares do DF) representa os trabalhadores, negociando cláusulas de proteção salarial, jornada, benefícios e condições de trabalho. Além disso, a Abrasel-DF (Associação Brasileira de Bares e Restaurantes - seccional DF) e outras organizações empresariais desempenham papel fundamental no diálogo com o poder público e no estímulo a práticas de gestão mais modernas e sustentáveis²¹.

A vocação do Distrito Federal para eventos e turismo gastronômico reforça ainda mais a importância desse segmento. A cidade sedia regularmente concursos culinários, festivais gastronômicos e grandes eventos culturais, que ampliam a visibilidade das marcas, atraem turistas e exigem dos estabelecimentos padrões elevados de qualidade e inovação. Essas iniciativas funcionam como plataformas de promoção para os negócios locais, estimulam a economia criativa e forçam uma profissionalização crescente, já que para participar dessas ações as empresas precisam atender a requisitos e critérios específicos de organização, segurança e atendimento. Tal cenário faz com que as negociações coletivas tenham papel ainda mais estratégico para equilibrar os interesses de empregadores e empregados, adaptar as normas às

¹⁹ BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. Distrito Federal encerra 2024 com saldo positivo de 42 mil empregos formais. Brasília, DF: Secom, 30 jan. 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias-regionalizadas/caged-2024/12/distrito-federal-encerra-2024-com-saldo-positivo-de-42-mil-empregos-formais>>. Acesso em: 01 set. 2025.

²⁰ SEBRAE-DF. Gastronomia - Sebrae DF. Brasília, DF: SEBRAE-DF, 2025 Disponível em: [https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/DF/Anexos/Gastronomia_%20Sebrae%20DF%20\(1\).pdf](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/DF/Anexos/Gastronomia_%20Sebrae%20DF%20(1).pdf). Acesso em: 01 set. 2025.

²¹ SEBRAE-DF, op. cit., p.16

particularidades locais e garantir relações de trabalho mais estáveis e transparentes no setor de bares, restaurantes e hotéis do Distrito Federal²².

A distribuição das gorjetas no Distrito Federal segue os parâmetros estabelecidos pela Lei nº 13.419/2017 e pelas convenções coletivas firmadas entre o Sindhobar-DF e o SECHOSC-DF, que regulamentam de forma detalhada os percentuais de retenção e os critérios de rateio entre as funções. Em geral, os acordos locais fixam a retenção máxima de 20% para as empresas optantes do Simples Nacional e de até 33% para as que atuam sob os regimes de lucro real ou presumido, destinando os valores retidos ao custeio de encargos sociais, previdenciários e trabalhistas²³.

Contudo, a análise dos acordos coletivos demonstra que não há um modelo único de distribuição das gorjetas entre as empresas do DF. Cada estabelecimento tem autonomia para adotar seu próprio sistema de rateio, desde que respeite os limites da legislação e as diretrizes da convenção coletiva. O Modelo de Acordo Coletivo de Trabalho de 2017 evidencia essa diversidade: algumas empresas adotam um sistema de pontuação funcional, em que cada cargo recebe um número de pontos proporcional à sua responsabilidade, por exemplo, gerentes e maitres com pontuação superior a garçons e auxiliares de cozinha, enquanto outras preferem o rateio linear entre os empregados que atuam diretamente no atendimento ao público²⁴.

O acordo também prevê a dedução de até 33% do total arrecadado para cobrir encargos como INSS, FGTS, 13º salário e férias, sendo o restante (67%) redistribuído proporcionalmente entre os trabalhadores. A apuração mensal do valor do ponto, a divulgação transparente dos montantes arrecadados e a criação de comissões de fiscalização internas, compostas por representantes eleitos, são medidas que visam à transparência e ao controle social. As empresas devem afixar, em murais ou sistemas internos, os valores arrecadados e distribuídos, garantindo acesso à informação e evitando distorções.

Além disso, o acordo assegura que, em caso de extinção da cobrança da taxa de serviço, o empregador deve incorporar ao salário dos trabalhadores a média das gorjetas recebidas nos últimos 12 meses, prevenindo perdas salariais. Essa cláusula

²² SEBRAE-DF, op. cit., p.16

²³ O percentual a ser arrecado dependerá da negociação coletiva.

²⁴ BRASIL. Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o tratamento das gorjetas e disciplinar sua cobrança e distribuição. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm. Acesso em: 01 ago. 2025.

reflete o compromisso da negociação coletiva com a proteção da renda dos empregados e com a estabilidade das relações de trabalho, especialmente em um setor marcado pela alta rotatividade e pela sazonalidade.

Os impactos desse modelo são percebidos de forma distinta entre empresas de grande e pequeno porte. Enquanto redes consolidadas conseguem aplicar controles internos rigorosos e manter auditorias periódicas, micro e pequenos estabelecimentos enfrentam dificuldades na implantação de sistemas formais de gestão das gorjetas, o que pode gerar lacunas na fiscalização e divergências no repasse. Apesar dessas diferenças, a negociação coletiva no DF tem conseguido estabelecer padrões mínimos de segurança jurídica, garantindo transparência, previsibilidade e participação sindical efetiva.

Assim, a regulamentação das gorjetas no Distrito Federal representa um avanço ao conciliar a flexibilidade empresarial com a proteção do trabalhador. O modelo descentralizado de distribuição, mediado por sindicatos atuantes, reflete a capacidade do direito coletivo do trabalho de adaptar-se às especificidades regionais sem perder de vista os princípios de justiça e equidade social.

A experiência do Distrito Federal evidencia que a regulamentação da gorjeta trouxe avanços concretos tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Para as empresas, a possibilidade de reter parte do montante arrecadado para o custeio de encargos sociais representou um instrumento de equilíbrio financeiro e previsibilidade, contribuindo para a redução de litígios e para a formalização das práticas de repasse. A flexibilização proporcionada pela Lei nº 13.419/2017 também permitiu adequar as regras às sazonalidades e particularidades do setor gastronômico brasileiro, marcado por grande rotatividade e influência de eventos e do turismo²⁵.

Sob a ótica coletiva, os acordos e convenções trabalhistas se revelam instrumentos centrais para garantir a aplicação prática da lei, assegurando transparência, previsibilidade e mediação de conflitos. A negociação coletiva, nesse contexto, cumpre papel pacificador, evitando judicializações desnecessárias e fortalecendo o diálogo social. Entretanto, persistem entraves estruturais, como a

²⁵ SILVA, Leonardo do Monte; DANTAS, Marcelo de Barros. A instabilidade normativa da parcela gorjeta em virtude do processo legislativo brasileiro. Revista de Estudos Jurídicos do UNI-RN, v. 4, 2020. Disponível em: <http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/710>. Acesso em: 2 set. 2025.

assimetria de poder entre grandes redes e pequenos estabelecimentos, e a limitação da atuação sindical em algumas regiões^{26,27}.

Por fim, a comparação com doutrina e jurisprudência confirma parte das análises de autores como Maurício Godinho Delgado²⁸ que reconhecem a natureza remuneratória das gorjetas e o papel da negociação coletiva na pacificação de conflitos, mas alertam para os riscos de retrocesso social. Nessa linha, Garcia também reconhece que a Lei das Gorjetas constituiu um avanço normativo ao instituir obrigações de registro e prestação de contas, assegurando maior transparência e previsibilidade nas relações trabalhistas. Para o autor, a negociação coletiva atua como instrumento fundamental para adaptar a legislação à realidade local e reduzir conflitos, especialmente em setores com alta rotatividade e informalidade²⁹.

A Súmula 354 do TST continua sendo um marco, ao afirmar que as gorjetas integram a remuneração, mas não servem de base para aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal. Já o Tema 1046 do STF reforçou a constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, consolidando o espaço da negociação coletiva, mas preservando direitos indisponíveis. No caso do Distrito Federal, os achados indicam que a aplicação prática da Lei da Gorjeta só alcança estabilidade quando respaldada por sindicatos fortalecidos, fiscalização eficaz e diálogo permanente entre trabalhadores e empregadores³⁰.

4 Conclusão

O estudo permitiu compreender a evolução da regulamentação das gorjetas no Brasil e seu impacto nas relações de trabalho, destacando a importância da Lei nº 13.419/2017 e da Reforma Trabalhista de 2017 como marcos normativos centrais. A análise evidenciou que a gorjeta, apesar de sua natureza remuneratória reconhecida

²⁶ SALVIANO, Mauricio de Carvalho. GORJETA: Análise da nova legislação e suas repercussões na seara trabalhista. Revista Juris UniToledo, v. 02, n. 04, p. 163-173, 2017. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/80>. Acesso em: 1 set. 2025.

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 443-444.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

²⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, op. cit., p.19

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., p.19

pela Súmula 354 do TST, somente alcançou maior segurança jurídica com a formalização trazida pela legislação recente, que buscou equilibrar interesses de empregadores e trabalhadores por meio de instrumentos coletivos. Ainda assim, os conflitos doutrinários e jurisprudenciais revelam que a regulamentação permanece permeada por desafios, sobretudo em relação à retenção de valores, à fiscalização e à prevenção de abusos.

No contexto do Distrito Federal, observou-se que a força econômica e cultural do setor de bares e restaurantes amplia a relevância da negociação coletiva como ferramenta de adaptação das normas às realidades locais. As convenções e acordos coletivos mostraram-se fundamentais para garantir transparência, reduzir litígios e assegurar previsibilidade tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Concluiu-se, portanto, que a efetividade da Lei da Gorjeta depende não apenas da legislação, mas também da atuação ativa dos sindicatos e do fortalecimento do diálogo social, a fim de consolidar práticas mais justas, equilibradas e compatíveis com as particularidades do setor de serviços.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Fernanda Rodrigues et al. Lei nº 13.419/2017: considerações acerca da eficácia das obrigações patronais concernentes à gorjeta. **Revista Eletrônica Saberes Múltiplos**, v. 4, n. 9, p. 4-24, 2019. Disponível em: <https://unignet.com.br/wp-content/uploads/volume-9-revista-saberes-multiplos.pdf>. Acesso em: 2 set. 2025.

ABRASEL. Food Service 2024: **Fique por Dentro das Principais Tendências para o Setor. Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL)** - PE, 2024. Disponível em: <https://pe.abrasel.com.br/noticias/noticias/food-service2024-fique-por-dentro-das-principais-tendencias-para-o-setor/>. Acesso em: 27 ago. 2025

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BOSS, Billy. **CCJ aprova fim da tributação da gorjeta de pequenos bares e restaurantes**. Agência Câmara Notícias. Brasília, DF, 17 maio 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/876367-ccj-aprova-fim-da-tributacao-da-gorjeta-de-pequenos-bares-e-restaurantes/>. Acesso em: 04 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o tratamento das gorjetas e disciplinar sua cobrança e distribuição. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm. Acesso em: 01 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990; e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 ago. 2025.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Distrito Federal encerra 2024 com saldo positivo de 42 mil empregos formais**. Brasília, DF: Secom, 30 jan. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias-regionalizadas/caged-2024/12/distrito-federal-encerra-2024-com-saldo-positivo-de-42-mil-empregos-formais>>. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 28, de 1991**. Dispõe sobre a taxa de serviço em bares, restaurantes e estabelecimentos similares. Brasília, DF: Senado Federal, 1991. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/1139>. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046 da Repercussão Geral: Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5105932>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 354: Gorjetas**. Integração à remuneração. Aviso prévio. Adicional noturno. Horas extras. Repouso semanal remunerado. Brasília, DF, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.htm. Acesso em: 01 de setembro de 2024

CALASANS, Francisco. **Conta história da regulamentação das gorjetas**. Rádio Pião Brasil. 2019. Disponível em: <https://radiopeaobrasil.com.br/francisco-calasans-conta-historia-da-regulamentacao-das-gorjetas/>. Acesso em: 01 set. 2025.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 49. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 443-444.

PONTES, Ílina Cordeiro de Macedo; CORDEIRO, Wolney de Macedo. Autonomia de vontade coletiva e os 80 anos da clt: caminhos e descaminhos da proteção social por meio da negociação coletiva. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, v. 23, n. 230, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224661/2023_pontes_ilina_a_utomomia_vontade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 2 set. 2025.

SALVIANO, Mauricio de Carvalho. GORJETA: Análise da nova legislação e suas repercussões na seara trabalhista. **Revista Juris UniToledo**, v. 02, n. 04, p. 163-173, 2017. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/80>. Acesso em: 1 set. 2025.

SEBRAE-DF. **Gastronomia - Sebrae DF**. Brasília, DF: SEBRAE-DF, 2025 Disponível em: [https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/DF/Anexos/Gastronomia_%20Sebrae%20DF%20\(1\).pdf](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/DF/Anexos/Gastronomia_%20Sebrae%20DF%20(1).pdf). Acesso em: 01 set. 2025.

SILVA, Any Caroline da *et al.* **A diferença entre salário e remuneração e suas repercussões**. São Paulo: ETEC Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira, 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Serviços Jurídicos).

SILVA, Leonardo do Monte; DANTAS, Marcelo de Barros. A instabilidade normativa da parcela gorjeta em virtude do processo legislativo brasileiro. **Revista de Estudos Jurídicos do UNI-RN**, v. 4, 2020. Disponível em: <http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/710>. Acesso em: 2 set. 2025.

SOARES, Thiago. **Gorjeta em alguns estabelecimentos do DF chega a 20% da conta**. Correio Braziliense, Brasília, 27 jul. 2017. Disponível em: https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/cidades/2017/07/27/interna_cidadesd



f,612835/gorjeta-em-alguns-estabelecimentos-do-df-chega-a-20-da-conta.shtml.
Acesso em: 01 set. 2025.

VANIN, Carlos Eduardo. Jusbrasil. **Artigo “Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho”**. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho/196964430>. Acesso em: 28 ago. 2025.