**O QUE SÃO ADICIONAIS E COMO SE CALCULA A GORJETA.**

|  |
| --- |
| **ATENÇÃO**: O modelo pronto desse tipo de Demanda está disponível nesse site, basta clicar na **categoria TRABALHISTAS** e baixar a respectiva peça. *https://www.modelopeticoesgratuitas.com.br* |

Os adicionais são verbas que o empregador deve adicionar ao salário base de seu empregado, é o acréscimo salarial devido ao trabalhador que labora em condições mais gravosas, ou seja, em condições ou horários considerados fora da normalidade, e que podem prejudicar de alguma forma a integridade física e mental de quem o presta devido a este realizar um determinado trabalho que é considerado mais sofrido. Juridicamente é o acréscimo aquilo que tem como causa o trabalho em condições mais gravosas para quem o presta. Em nossa lei estão inclusos os adicionais noturnos (art. 73), de horas extras (art. 59), de insalubridade (art. 189), de periculosidade (art. 193), de transferência e de penosidade.

Os adicionais são considerados como remuneração e são valores fontes para cálculo de 13º salário, férias, rescisões e etc.

CÁLCULO DA GORJETA

A Súmula 354, do TST, estabelece que a gorjeta compõe a remuneração do empregado, sem fazerem distinção entre as espontâneas e as obrigatórias. Portanto, as gorjetas (espontâneas e obrigatórias) fazem parte da remuneração do empregado e geram reflexos nas demais parcelas, com exceção do aviso prévio, do adicional noturno, das horas extras e do repouso semanal remunerado. Por isso, o empregador deve repassá-las imediatamente ao trabalhador e incluí-las nos recibos salariais.

Adotando esse entendimento, a *7ª turma do TRT/MG* deu provimento parcial ao recurso de um garçom que não havia se conformado com a sentença desfavorável ao seu pedido de diferenças salariais, pela falta de repasse integral das gorjetas e pela ausência de repercussão total dos valores que foram pagos nas demais parcelas.

Depreende-se, pois, que a gorjeta é tanto o valor que é 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. Neste caso a gorjeta deve ser distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Como bem determina o *artigo 457 parágrafos 3 e 4 da CLT*, in verbis:

*“Art. 457. [...]*

*§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.*

*§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.*

OBSERVAÇÃO:

*§5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.*

*§6º 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.*

*§7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.*

*§8º 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.*

*§9º 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.*

Por fim, espero com esse singelo texto, ter explicado de uma forma sucinta e de fácil compreensão. E, assim, de alguma forma poder contribuir para com o leitor desse artigo!