

# A Taxa de Serviço como Salário Condição e sua Supressão

## The Service Fee as Wage Condition and its Supression

Guilherme Sampieri Santinho<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Centro Universitário Anhanguera de Campo Grande, Curso de Direito.

\*E-mail: guilherme.santinho@gmail.com

---

### Resumo

Este artigo analisou o conceito de salário e remuneração, demonstrando que a legislação trabalhista nos artigos 76 e 457 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, juntamente com o artigo 7º e incisos da Constituição Federal não trazem um delimitado conceito acerca daqueles termos. Por esta razão, muitas dúvidas quanto a aplicação do salário e da remuneração geram confusão quanto à aplicação. Diante deste contexto se buscou uniformizar e esclarecer a terminologia do salário e remuneração, classificando e padronizando estes termos em: salário base, sobressalário, complexo salarial, gorjeta e taxa de serviço. Como um dos objetivos deste trabalho foi atribuir à gorjeta a natureza jurídica de salário. Para tal condição foi realizado, também, uma breve digressão das formas que a gorjeta pode se manifestar, como a gorjeta direta e a indireta, sendo esta última uma modalidade também conhecida como taxa de serviço. Neste processo de esclarecimento terminológico e ao longo do trabalho, foi utilizado o método dedutivo de revisão bibliográfica e analítico sobre a jurisprudência, doutrina e legislação, a fim de atribuir a taxa de serviço a natureza de salário condição. Ao final, buscou-se demonstrar que é possível a supressão da taxa de serviço caso as condições que a ensejaram não estejam presentes.

**Palavras-chave:** Taxa de Serviço. Salário Condição. Gorjeta. Supressão.

### Abstract

*This paper analyzed the concept of salary and remuneration, demonstrating that the labor legislation in Articles 76 and 457 and the Consolidation of Labor Laws, along with article 7 and paragraphs from the Constitution do not provide a very clear concept about those terms. For this reason many doubts about the application of the salary and remuneration create confusion concerning their use. Given this context we sought to standardize and enlighten the terminology of salary and remuneration classifying and standardizing these terms as: base salary, surplus salary, complex salary, tip and service fee. As one of the aims of this study was attributed to the tip the legal nature of wage condition, it was necessary to make a brief digression of the ways that the tip can manifest, such as a direct tip and indirect tip, and the latter as known as term service fee. The deductive method was used based on the literature review and the analyses of de jurisprudence, doctrine and legislation, in order to allocate service charge as a wage condition. At the end it was tried to prove that it is possible the the service charge suppression in case when there is lack of conditions that they have established.*

**Keywords:** Service Fee. Wage Condition. Tip. Suppression.

---

## 1 Introdução

A conjuntura econômica, por vezes, faz com que o direito se volte para seus conceitos e sob este enfoque busque novas soluções para problemas antigos.

A doutrina e jurisprudência travam, há anos, grandes e importantes discussões acerca do conceito e alcance dos termos jurídicos de salário no direito do trabalho. Trata-se de tarefa árdua, posto que a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não traz definição segura acerca destes limites, e não se tem uniformidade quanto aos termos, nem quanto à abrangência de conteúdo.

Ocorre que, mesmo diante de tantas discussões, a figura da gorjeta não foi abordada pela doutrina como uma verba que possa ser suprimida, nem como dependente de condições para seu pagamento.

Por esta razão, diante de um contexto desfavorável, seria possível que o empregador, observadas determinadas

condições, pudesse se valer desta possível constatação, de que a gorjeta é um salário condição e como tal, sujeita às características que a cria e, principalmente, sob a possibilidade de supressão.

O principal foco deste artigo é analisar esta possibilidade, mas sob a modalidade da gorjeta indireta, conhecida como taxa de serviço.

## 2 Desenvolvimento

### 2.1 Metodologia

Para essa pesquisa foi utilizado o método dedutivo de revisão bibliográfica e analítico sobre a jurisprudência, doutrina e legislação, sendo o texto dividido em três partes.

Primeiramente, são abordados os conceitos relacionados ao salário base, sobressalário, complexo salarial e remuneração. Em seguida é apresentada a figura da gorjeta e sua diferenciação entre direta e indireta e o uso da última

como sinônimo de taxa de serviço. Por fim, será tratado o caráter condicional do sobressalário e a característica de ser suprimido se ausente os motivos que o ensejaram, bem como a caracterização da taxa de serviço como salário condição.

## 2.2 Salário base, complexo salarial e remuneração

A doutrina brasileira com base nos artigos 76 e 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), há décadas vem se posicionando de forma heterogênea acerca dos conceitos de remuneração e salário.

Esta interpretação de conceitos autoriza a doutrina a justificar três sentidos para os termos remuneração e salário: o primeiro seria de que se tratam de conceitos sinônimos. O segundo sentido seria de que remuneração seria gênero e o salário seria espécie desta e o terceiro seria que há uma clara diferença de conceitos entre remuneração e salário (DELGADO, 2006).

Apesar de inicialmente imaginar que esta distinção de conceitos impacta somente a seara acadêmica, há de se destacar que, na realidade, esta diferenciação tem impactos reais e práticos para as empresas e empregados, pois diante da premissa adotada se pode verificar que caso determinada verba deva ou não repercutir em férias, adicionais e demais valores que o empregado venha a receber.

De toda forma, há de se destacar que a fonte principal para o presente trabalho decorre do texto legal previsto nos artigos da CLT, em especial do artigo 457 do qual se extrai que “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”<sup>1</sup>.

Ao se analisar o texto legal verifica-se uma clara diferença entre os conceitos de salário e remuneração, configurando efetivamente duas figuras distintas, de forma que o salário seria a, parcela contraprestativa paga diretamente pelo empregador, e a remuneração, parcela contraprestativa paga diretamente por terceiros (DELGADO, 2006).

Logo, as verbas estritamente remuneratórias (como gorjetas) não geram inúmeros efeitos típicos das verbas estritamente salariais. Assim, aquela não compõe o conceito

de salário base (DELGADO, 2006), previsto no artigo 76 da CLT<sup>2</sup>, como também não integra o salário básico (SÜSSEKIND, 2004) do trabalhador, por esta razão não ocorrem os efeitos clássicos dos salários como reflexos e proteções específicas<sup>3</sup>. Logo, fazem parte da contraprestação que o trabalhador recebe pelo contrato de trabalho, mas não integram o conceito de salário.

Nesta linha, a Súmula nº 354<sup>4</sup> do Tribunal Superior do Trabalho – TST corrobora o referido entendimento de que existe uma distinção entre os conceitos de salário e remuneração, e que as gorjetas são uma modalidade de remuneração e não servem de base de cálculo de várias verbas e reflexos (BRASIL, 1988).

Delgado (2006), analisando o referido entendimento, defende que a interpretação que alarga a diferenciação entre remuneração e salário, tem por finalidade reduzir, significativamente, o montante do valor pecuniário pago ao empregado que recebe gorjetas habituais, tendo em vista que este entendimento implica em redução direta dos reflexos em outras verbas do contrato. E, conclui que ao se adotar a expressão ‘remuneração’ como um tipo legal próprio (verba contraprestativa paga ao empregado por terceiro), mas não a mero artifício para propiciar a inserção das gorjetas no salário base, outras formas de pagamento desta mesma natureza por terceiros, não só as gorjetas assumiriam o caráter de remuneração e não de salário.

Importante destacar que esta distinção, além de trazer impactos na diferenciação entre salário e remuneração e, conseqüentemente, nos reflexos destas verbas, também permite outra diferenciação considerada como o sobressalário (CASSAR, 2007). Tal entendimento decorre da interpretação do artigo 457, §1º da CLT, em que comissões, percentagens, abonos, gratificações ajustadas e diárias para viagens e adicionais (DELGADO, 2006). Delgado, ao se referir ao complexo salarial, ou seja, as verbas que têm natureza salarial, abrange além do sobressalário o salário base, para compor este conceito.

Seguindo a linha acima apresentada, na realidade, as verbas mencionadas no citado parágrafo do artigo acima não são o

1 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, 1943).

2 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 (1943).

3 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

IV - Salário-mínimo mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa. (BRASIL, 1988).

4 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

salário base, mas sim verbas que retribuem a contraprestação do trabalho sem ter o condão definitivo do artigo 76 da CLT. Porém, apesar de não terem a mesma aceção, compartilham a mesma natureza salarial das comissões, percentagens, abonos, gratificações ajustadas, diárias, bem como outros adicionais (DELGADO, 2006).

Logo, apesar de terem natureza salarial, as parcelas de gratificações e adicionais distinguem-se do salário base, não compondo o conceito de salário na aceção e na proteção prevista no artigo 7º, inciso VII da Constituição Federal (BRASIL, 1988), impenhorável e irredutível - por exemplo.

Desta forma, o termo 'salário' preconizado no artigo 76 e 457 e 457, §1º da CLT, apesar de se confundirem, possuem aceções distintas. O termo 'salário' preconizado no artigo 76 da CLT se refere ao salário base, em outras palavras, as verbas que decorrem e integram o contrato de trabalho de forma definitiva (proteção constitucional, como irredutibilidade salarial) pagas diretamente pelo empregador; o termo 'salário' do artigo 457, §1º da CLT na realidade se refere ao sobressalário, que se tratam das verbas que decorrem do contrato de trabalho pagas diretamente pelo empregador, que não integram o contrato de trabalho de forma definitiva, sendo que a composição da soma do salário base com o sobressalário leva ao conceito de 'complexo salarial'. Por fim, o termo 'remuneração' é a composição do salário base e da gorjeta, mas não pode ser confundido com o complexo salarial, pelo fato de que o pagamento desta verba não é feito pelo empregador, mas por terceiro.

### 2.3 Gorjeta e taxa de serviço

O conceito de gorjeta não é unívoco na doutrina, sendo entendida como uma gratificação paga por terceiro, em decorrência do serviço prestado no expediente (MAGANO; MALLETT, 1993; PINTO, 2007) ou que tem a natureza de doação, pois não obrigatória (MARTINS, 2001) ou se aproximar da natureza de salário base, posto que se trata de uma parcela habitual contraprestativa e em função do serviço (DELGADO, 2006).

Por outro lado, a natureza salarial e efeitos desta verba quanto aos reflexos e demais verbas se apresentam como inegáveis, tanto que a Súmula nº 354 do TST assegura esta natureza, nos mesmos moldes que o complexo salarial previsto no artigo 457 §1º da CLT possui, ao repercutir em parcelas de décimo terceiro, férias, aviso prévio.

De toda sorte, a gorjeta se configura como valor recebido pelo empregado não oriundo do empregador, mas realizado diretamente e espontaneamente pelo terceiro ou indiretamente ou cobrado na nota de serviços, em virtude do contrato de trabalho. Este valor é uma forma de retribuição do terceiro ao empregado que o serviu, como reconhecimento dos serviços

prestados, como acontece com garçons, ou trabalhadores de hotéis.

Logo, em decorrência de origem de terceiro, muitas vezes, o seu recebimento é desconhecido, como é o caso em que o empregado recebe os valores diretamente dos clientes do empregador, conhecida como gorjeta desconhecida, mas nem por isso deixa de ser devida com natureza salarial e o pagamento dos respectivos reflexos (CASSAR, 2007). Neste caso, como nos mais comuns, entende-se esta modalidade de gorjeta como espontânea, pois fica ao critério do terceiro (cliente) em pagá-la ou não.

Por outro giro, a CLT no artigo 457, §3º da CLT tratou também como gorjeta, não só a gorjeta espontânea, dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada para a distribuição aos empregados, conhecida como gorjeta indireta ou compulsória<sup>5</sup> (CASSAR, 2007).

Importante destacar, que várias normas coletivas disciplinam a hipótese de gorjeta compulsória por meio do sinônimo taxa de serviço, facultando o empregador a cobrar a gorjeta compulsória, mas se o fizer deverá realizar o cômputo e rateio dos valores pagos pelos terceiros, normalmente 10% antes de pagar os respectivos reflexos sobre esta verba.

Logo, o empregador ao adotar a estratégia de preços de seus serviços, adicionando a taxa de serviço sobre o valor cobrando originalmente pratica uma opção empresarial, que implica no aumento do preço do seu serviço e na consequente obrigatoriedade de repasse deste valor ao empregado. Trata-se de uma escolha, que impacta no direito de propriedade e na livre iniciativa frente aos demais concorrentes. Por outro lado, da mesma forma que a gorjeta compulsória pode integrar o valor do serviço, também esta pode ser proibida, visto que o empregador pode impedir, expressamente, o recebimento comunicando tal determinação diretamente ao empregado, mas independentemente de autorizado ou proibido, caso seja recebida, faz jus ao recebimento do reflexo desta verba (CASSAR, 2007).

Desta forma, a gorjeta compõe a remuneração e faz com que seja esta recebida de forma direta ou indireta, espontânea ou compulsória (taxa de serviço).

### 2.4 A supressão da taxa de serviço como salário condição

Como acima abordado, a gorjeta, seja direta ou indireta, decorre da manifestação de vontade do terceiro, alheio ao contrato de trabalho, que ao realizar um negócio jurídico, seja com o empregado ao receber a gorjeta espontânea, seja com o empregador ao receber a taxa de serviço, transfere direta ou indiretamente valores ao empregado, os quais impactaram diretamente nos reflexos das verbas de natureza salarial.

<sup>5</sup> Na realidade a gorjeta compulsória não é um valor recebido por terceiro, mas sim um valor recebido da empresa ou empregador, tanto que é computado no caixa ou contabilmente pela empresa e somente depois é repassado ao empregado, mesmo que no mesmo dia, motivo pelo qual esta intermediação altera a natureza da verba para adicional como prêmio ou gratificação, em que pese a jurisprudência discordar.

Ocorre que a gorjeta não é uma verba, que o empregador tenha gerenciamento, nem do montante a estas relacionadas, pois ao contrário dos negócios jurídicos em condições causais que defluem naturalmente de acontecimentos independentes da vontade humana ou de evento oriundo de fatos naturais (chuva, sol, morte etc.), a gorjeta está relacionada com os negócios jurídicos de caráter potestivo (CASSAR, 2007), ou seja, a um acontecimento da vontade humana, no caso de um terceiro.

Sendo que esta vontade humana é realizada pelo cliente (terceiro), que paga a referida gorjeta (seja direta ou indiretamente), sendo que esta será devida, bem como seus reflexos. Ocorre que a gorjeta não é obrigatória no ordenamento jurídico brasileiro, sendo que o seu recebimento está ao talante da vontade do cliente, logo será devida se e somente se o terceiro pagar. Também não se pode deixar de mencionar que eventual alteração da estrutura da empresa e da sistemática empresarial, decorrente da auto-organização do empregador, pode também implicar no impacto direto no montante, bem como no próprio recebimento da gorjeta e de seus reflexos.

Estas características condicionais da gorjeta denotam o caráter não salarial da referida verba, pois flutua em função das condições econômicas e financeiras, as quais o empregador não tem efetivo gerenciamento, assim como deve realizar alterações em sua estrutura empresarial, a fim de atender as peculiaridades do mercado em que se encontra como, por exemplo, reduzir o preço de seus produtos, ou proibir a cobrança de gorjetas. Para Cassar (2007, p.756):

A gorjeta não é obrigação do empregador, e sim concessão de terceiro. Portanto, não tem as mesmas tutelas do salário, tais como a impenhorabilidade e a irredutibilidade. É protegida apenas pela integralidade, já que é espécie de doação de terceiro ao empregado. Logo, pode o empregador alterar o tipo de atividade de forma a suprimir o pagamento das gorjetas. Neste sentido, pode um restaurante mudar sua estrutura de a la carte para 'a quilo' e, com isso, seus garçons perderem as gorjetas. A alteração contratual não infringe o art. 7º, VI, da CRFB, pois este proíbe a redução do salário e não da gorjeta.

Esta peculiar alteração das condições de trabalho ressaltam uma característica típica de sobressalários, pois por serem condicionais e previstos em lei ou concedidos por força do contrato, perfazem assim o conceito de salário condição, ou seja, aquele que é feito pelo empregador e “depende do estabelecimento de condições específica que

devem ser cumpridas pelo obreiro” (MARTINS, 2001, p.23). Logo, se a condição que faz com que o pagamento do referido adicional seja suprimida, a condição resolutiva se efetiva, e o referido adicional não é mais devido, como nos casos em que o trabalhador atue em horário noturno do qual receberá o correspondente adicional, mas quando deixar de trabalhar neste horário: cessará.

A mesma lógica vale para a gorjeta, caso as condições com que a origem desapareçam, a gorjeta não é mais devida. Por esta razão, no caso da gorjeta espontânea ou direta, caso o empregador altere o tipo de restaurante em que o serviço do empregado não seja necessário, a condição que ensejava o pagamento da gorjeta foi suprimida. Desta forma, por ter a característica condicional e não ser efetivamente considerado como salário base, conclui-se que, na realidade, a gorjeta é um salário condição.

Importante destacar que o fato de ser pago pelo empregador ou por terceiro não altera esta característica condicional e de não integrar o salário base.

Como apontado, a gorjeta tem natureza salarial, configurando-se como um sobressalário pago por terceiro, com a característica de salário condição. Podendo, desta forma, ser suprimida, caso a condição de existência desapareça.

Na hipótese da alteração das condições do tipo da atividade, como apontado por Cassar (2007), tanto a gorjeta direta como a taxa de serviço podem ser suprimidas, uma vez que houve a extinção da condição que ensejaria a gorjeta: o atendimento ao cliente. Contudo, no caso de não haver alteração das condições do tipo da atividade, mas sim na forma com que a empresa organiza as atividades, esta situação é mais controvertida. Tanto que a doutrina se posiciona no sentido de que o empregador não poderá proibir o recebimento da gorjeta dos empregados que receberam, sem qualquer alteração no tipo da atividade ou na forma de exercê-la, por ser uma alteração unilateral e prejudicial do contrato de trabalho, sendo ineficaz para o contrato de trabalho do empregado prejudicado.

Por outro giro, a jurisprudência autoriza a cessação do pagamento dos sobressalários, como nos casos de supressão da condição que ensejou seu pagamento, em conformidade com os casos da Súmula nº 248<sup>6</sup> do TST, que aborda situações de atos de terceiro, bem como em circunstâncias em que há uma manifestação potestativa por parte do empregador, como referido nas Súmulas nº 265<sup>6</sup>, 291<sup>7</sup> e 372<sup>8</sup> do TST.

Este posicionamento contrário à integração do salário

6 Súmula n. 248 do TST – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida). Resolução no 121/2003, DJ de 19, 20 e 21/11/2003. “A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.”

7 Súmula n. 265 do TST – ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida). Resolução no 121/2003, DJ de 19, 20 e 21/11/2003. “Resolução no 121/2003, DJ de 19, 20 e 21/11/2003. “A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.”

8 Súmula n. 291 do TST HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

condição ao conceito de salário base, aqui adotado, é contrário ao princípio da condição mais benéfica ao empregado, no Direito do Trabalho, mas está respaldado pela CLT, que em situações como de perda da gratificação de função ou readaptação autoriza a supressão do referido adicional, sem que haja necessidade de motivação ou requisito.

Nesta linha, ao se analisar a taxa de serviço, o que se verifica é que se trata de um salário condição, inserido na nota de serviço para que a empresa organize, administre e controle o rateio e repasse da referida gorjeta aos empregados, da mesma forma que dos respectivos reflexos, não integrando o salário base para todos os fins. Por esta razão, sendo alterados os elementos administrativos e organizacionais<sup>10</sup> que realizavam a organização, administração ou controle do rateio da taxa de serviço, esta não poderia mais ser cobrada no seu formato original. Logo, por sua natureza de salário condição seria suprimida.

Verifica-se que o caso acima descrito não implica em proibição da gorjeta, mas sim supressão da gorjeta indireta (taxa de serviço) e não da gorjeta direta. O empregado, nesta situação, ainda assim teria direito ao recebimento da gorjeta e dos respectivos reflexos por meio, situação plenamente cabível diante da natureza jurídica de salário condição da taxa de serviço.

### 3 Conclusão

O presente artigo buscou demonstrar que o conceito de salário, apesar de ser utilizado indistintamente pela CLT, em sua aplicação possui distintos sentidos, tendo sido adotada no presente trabalho três acepções salário base, ao se referir a verba salarial de caráter definitivo, que possui proteção constitucional e diretamente relacionada com o artigo 76 da CLT e sobressalário.

O conceito de gorjeta que se refere às verbas decorrentes do contrato de trabalho, recebidas de terceiros e que não integram, de forma definitiva, o contrato de trabalho, bem como a remuneração que corresponde a composição do sobressalário e a gorjeta. Destaque-se aqui a distinção entre gorjeta direta e a indireta, sendo aquela relacionada ao pagamento da verba pelo terceiro ao empregado, e a última como aquela cobrada pelo empregador do terceiro para ser destinada o empregado,

conhecida também como taxa de serviço. Estas distinções e conceitos foram necessários para pautar o objetivo do presente artigo, a fim de atribuir a gorjeta característica de ser um salário condição, ou seja, a modalidade de verba decorrente do contrato de trabalho, que somente é devida em função das condições do contrato ou do trabalho que se fazem presentes. Por esta razão, caso ausentes os requisitos ensejadores desta verba seu pagamento não é mais devido.

Quanto à extinção do salário condição, mais especificamente, acerca da possibilidade de se suprimir a taxa de serviço, destaca-se que as condições que ensejam o pagamento da taxa de serviço não podem subsistir, sob pena de alteração unilateral do contrato de trabalho e ineficácia do ato.

Por fim, ressalta-se que a gorjeta ou taxa de serviço são espécies de salário condição e exaurindo as condições de existência, a referida verba pode ser suprimida.

### Referências

- BARROS, A.M. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- BRASIL. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 5 mar 2016.
- CASSAR, V.B. *Direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.
- DELGADO, M.G. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- MAGANO, O.B. *Manual de direito do trabalho. Direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 1992.
- MARTINS, S.P. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.
- NASCIMENTO, A.M. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2004.
- GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1998
- PINTO, J.A.R. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- PINTO, C.V.S. *Direito Civil Sistematizado*. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

9 Súmula no 372 do TST – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1). Resolução no 129/2005, DJ de 20, 22 e 25/4/2005. I – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

10 O planejamento tributário pode ser também um motivo para não suprimir a taxa de serviço, pois afasta o fato gerador de tributos que incidem sobre a receita bruta ou faturamento.