

**PARECER**  
**INFORMATIVO**  
**2004/3 REV 2025/9 REV 2026/2**

**Um parecer informativo da Divisão de Trabalho Justo da Procuradoria-Geral sobre uma lei que protege os salários e as gorjetas de determinados funcionários**

De acordo com a [M.G.L. c. 23, s. 1\(b\)](#), o Gabinete da Procuradoria-Geral emite o seguinte Parecer:

**Introdução**

Em 10 de junho de 2004, foi promulgada a "Lei de Proteção dos Salários e Gorjetas de Determinados Funcionários" ("A Lei"). [Capítulo 125 das Leis de 2004](#). Esta lei substitui a lei de gorjetas existente e faz várias alterações nas disposições de execução de quatro estatutos sobre salários e horas trabalhadas. O objetivo deste comunicado é explicar e esclarecer as disposições da lei. Os seguintes estatutos foram afetados:

- [M.G.L. c. 149, s. 27C](#)
- [M.G.L. c. 149, s. 27B](#)
- [M.G.L. c. 151, s. 15](#)
- [M.G.L. c. 149, s. 150](#)
- [M.G.L. c. 149, s. 152A](#)
- [M.G.L. c. 149, s. 159A](#)<sup>1</sup>

A lei contém mudanças significativas, incluindo disposições que exigem que os empregadores permitam que os funcionários inspecionem seus registros de folha de pagamento, impedimento reforçado por violações da lei salarial e esclarecimento de vários estatutos. As disposições sobre gorjetas coletivas de acordo com a lei proíbem que os proprietários e funcionários com função gerencial compartilhem as gorjetas ou o produto de uma taxa de serviço obrigatória do empregador.

**Índice**

A lei da gorjeta coletiva .....	2
Mudanças na lei do salário mínimo.....	5
Mudanças na lei de salários prevalecentes.....	6
Alterações nas disposições da execução das leis salariais .....	6

---

<sup>1</sup> M.G.L. c. 149, s. 148B, foi modificado por [M.G.L. c. 193, s. 26 dos Atos de 2004](#), em vigor em

## I. A LEI DA GORJETA COLETIVA

### A. Funcionários protegidos

Funcionários que recebem pelo menos US\$ 20 por mês em gorjetas podem receber a taxa de serviço estatutária, desde que as gratificações e a taxa de salário por hora quando somadas sejam iguais ou superiores ao salário mínimo estadual.<sup>2</sup> [M.G.L. c. 151, s. 1, 7](#). Consulte também a [455 CMR 2.02](#) (que regula a taxa de salário mínimo para funcionários com gorjeta).<sup>3</sup> No entanto, para se qualificar para a taxa de serviço, o funcionário deve receber gorjetas ou taxas de serviço de uma maneira que esteja em conformidade com a lei de gorjeta coletiva. *Id.* Uma violação da lei de gorjeta também pode representar uma violação da lei do salário mínimo estadual.

Três classes de funcionários podem compartilhar gorjetas ou podem receber o produto de uma taxa de serviço: garçons, funcionários de serviço e bartenders.

#### 1. Garçons <sup>4</sup>

Para se qualificar como garçom, um trabalhador deve atender a todos os três critérios a seguir. A pessoa deve trabalhar em um restaurante, instalações onde servem banquetes ou outro lugar onde alimentos ou bebidas preparados são servidos. Ele ou ela deve prestar serviço aos clientes servindo diretamente bebidas ou alimentos preparados, ou limpando as mesas dos clientes; e o trabalhador não pode ter qualquer responsabilidade gerencial durante um dia em que estiver servindo bebidas ou alimentos preparados ou limpando as mesas dos clientes. [M.G.L. c. 149, s. 152A](#).

Os funcionários que não atendem diretamente os clientes não são "garçons" e, portanto, não podem receber gorjetas ou taxas de serviço. Exemplos de funcionários que não são garçons incluem pessoal de cozinha e administrativo. Trabalhadores com responsabilidade gerencial limitada, como supervisores de turno, gerentes assistentes, responsáveis do buffet e muitos chefes de cozinha ou maitre d's, não se qualificam como garçons durante os dias em que desempenham responsabilidades gerenciais. As responsabilidades gerenciais podem incluir supervisionar eventos de buffet, tomar ou influenciar decisões de emprego, agendar turnos ou horas de trabalho dos funcionários, supervisionar funcionários e atribuir cargos aos servidores.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Este parecer foi atualizado em 2018 para remover referências a salários mínimos e taxas de serviço desatualizados.

<sup>3</sup> A [Fair Labor Standards Act de 1938](#), 29 USC § 203(m)(1) (2004), rege a lei federal sobre o salário mínimo para funcionários que recebem gorjeta. De acordo com esta lei, os funcionários que ganham US\$ 30 ou mais em gorjetas por mês podem receber um salário em dinheiro abaixo do salário mínimo federal, desde que as gorjetas e salários sejam iguais ao salário mínimo federal. [29 C.F.R. § 531.59](#).

<sup>4</sup> Este parecer foi atualizado em 2021 para incluir a definição atualizada de "Garçom", que foi modificada por [uma lei que permite parcerias para o crescimento \(Capítulo 358 das Leis de 2020\)](#).

<sup>5</sup> "Garçom" é uma pessoa, incluindo um garçom, garçonete, ajudante de garçom, pessoa em um restaurante de serviço rápido que prepara ou serve alimentos ou bebidas como parte de uma equipe de funcionários de balcão ou qualquer outro funcionário de balcão que: (i) serve bebidas ou alimentos preparados diretamente aos clientes ou que limpa as mesas dos clientes; (ii) trabalha em um restaurante, buffet ou outro lugar onde alimentos ou bebidas preparados são servidos; e (iii) não tem responsabilidade gerencial durante o dia em que a pessoa serve bebidas ou alimentos preparados ou limpa as mesas dos clientes.

<sup>6</sup> A Procuradoria-Geral consultará a [29 CFR 541.1](#) (definindo o termo executivo) e a lei relevante para orientação interpretativa para definir o termo "responsabilidade gerencial". Por exemplo, a [29 CFR 541.1](#) identifica os trabalhadores que gerenciam outros funcionários, contratam ou demitem funcionários e exercem regularmente julgamento independente como executivos isentos da lei de horas extras. Esses fatores podem ser relevantes para Parecer 2004/3, alterado em 2021/1, 2025/9, 2026/2

determinar se um trabalhador tem responsabilidade gerencial.

## **2. Funcionário de serviço**

Pela primeira vez, a lei protege as gorjetas dos funcionários de serviços que não trabalham na indústria de alimentos ou bebidas. Funcionários de serviços são trabalhadores que trabalham em ocupações nas quais recebem habitualmente gorjetas no decorrer de seu trabalho; que não trabalham em serviços de alimentos e bebidas; que prestam serviços diretamente aos clientes; e que não têm responsabilidade gerencial. [M.G.L. c. 149, s. 152A](#). Exemplos de funcionários de serviços são cabeleireiros, motoristas de táxi e carregador de malas.

## **3. Barman/Bartender de serviço**

Esta lei permite que os “bartenders” sejam incluídos na gorjeta coletiva ou recebam gratificações de uma taxa de serviço, embora possam não fornecer serviço direto aos clientes. Para se qualificar como um bartenders de serviço, o trabalhador deve preparar “bebidas alcoólicas ou não alcoólicas para os clientes serem servidos por outro funcionário”. [M.G.L. c. 149, s. 152A](#).

## **B. Pessoas responsáveis**

Para os fins da lei, o empregador é a pessoa que tem funcionários a seu serviço ou que supervisiona ou gerencia garçons, funcionários de serviço e bartenders de serviço. Portanto, as pessoas que têm responsabilidade gerencial, mas nenhuma participação acionária em uma empresa, podem ser responsabilizadas por violações. [M.G.L. c. 149, s. 152A](#).

## **C. Gorjetas em dinheiro e gorjetas coletivas**

É permitido o compartilhamento de gorjetas, desde que a distribuição das gorjetas seja limitada a garçons, funcionários de serviço e bartenders de serviço. Embora os empregadores sejam proibidos categoricamente de reter as gorjetas dos funcionários, o empregador pode distribuir gorjetas que foram devidamente coletivas. A lei elimina qualquer distinção entre gorjetas em dinheiro ou em cartão de crédito.

## **D. Gorjetas e taxas de serviço**

Uma taxa de serviço é uma taxa imposta a um patrono ou cliente por um empregador, em oposição a uma gorjeta ou gratificação discricionária. O empregador, e não o cliente, determina o valor da taxa de serviço. Ela inclui uma taxa que um “patrono ou outro consumidor esperaria razoavelmente que fosse dada a um garçom, funcionário de serviço ou bartender de serviço em vez de, ou além de, uma gorjeta”. [M.G.L. c. 149, s. 152A](#). Assim, taxas descritas de forma ambígua, como uma taxa de serviço ou sobretaxa de serviço, são tratadas como taxas de serviço que devem ser remetidas inteiramente aos garçons, funcionários de serviço e bartenders de serviço.

Se um empregador optar por adicionar uma taxa de serviço à conta, ele deve distribuir o produto em “proporção aos serviços prestados por esses funcionários”. [M.G.L. c. 149, s. 152A](#).

Os empregadores podem impor uma taxa adicional ou uma taxa em substituição à taxa de serviço. Essa taxa pode ser identificada como uma taxa administrativa, de hospedagem, de valorização da cozinha ou outra, e pode ser retida ou distribuída pelo empregador a seu critério. Para qualquer taxa que deva ser incluída no custo do artigo ou serviço, de acordo com o Regulamento de Taxas Injustas e Enganosas de Massachusetts, em 940 CMR 38.04, o empregador deve descrever de forma clara e visível a natureza, a finalidade e o valor da taxa em um recibo, fatura, cardápio ou outro meio, e deve ficar evidente para os clientes que a taxa não é uma gratificação, gorjeta ou taxa de serviço e não será distribuída a garçons, atendentes de bar ou funcionários de serviço. De acordo com o Capítulo 149, Seção 152A das Leis Gerais, qualquer taxa de serviço ou gorjeta só pode ser distribuída a garçons, atendentes de bar ou funcionários de serviço.

## **E. Tratamento de gorjetas e taxas de serviço**

### **1. Tratamento de gratificações em dinheiro e em cartão de crédito**

Os empregadores não podem manter gorjetas ou exigir, solicitar ou aceitar qualquer parte de uma gorjeta dada por um patrono ou por um cliente a um garçom, funcionário de serviço ou bartender de serviço. Os empregadores também estão explicitamente proibidos de distribuir gorjetas a qualquer pessoa que não seja um garçom ou funcionário de serviço ou bartender de serviço. Isso inclui empregadores, funcionários com responsabilidade gerencial em um determinado dia e funcionários que não atendem diretamente os patronos ou clientes.

### **2. Conduta proibida em relação ao tratamento de taxas de serviço**

É uma violação da Lei exigir ou permitir que garçons, funcionários de serviço e bartenders de serviço remetam o produto de uma taxa de serviço a qualquer pessoa que não seja um garçom, funcionário de serviço ou bartender de serviço. Empregadores, funcionários com responsabilidades gerenciais em um determinado dia, funcionários não envolvidos no serviço direto de alimentos ou bebidas aos clientes ou funcionários que não são funcionários de serviços em estabelecimentos não-alimentares e de bebidas estão proibidos de receber qualquer parte do produto de uma taxa de serviço. Os empregadores não podem evitar as disposições da [M.G.L. c. 149, s. 152A](#), celebrando um contrato especial com um funcionário para que ele renuncie as disposições da Lei.

### **3. Prazo de pagamento e estatuto de limitações**

As gorjetas ou taxas de serviço devem ser pagas ao funcionário no final do dia em que a gorjeta ou taxa de serviço foi dada. Os empregadores devem calcular a diferença entre a taxa de serviço e as gorjetas ganhas na conclusão de cada turno trabalhado pelo funcionário para garantir que o funcionário ganhe pelo menos o salário mínimo por todas as horas trabalhadas quando a taxa de serviço e as gorjetas ganhas forem somadas. O empregador é obrigado a adicionar qualquer valor devido ao próximo salário do funcionário.<sup>7</sup> O estatuto cria um limite externo de seis ou sete dias a partir do final do período de pagamento durante o qual a gorjeta ou taxa de serviço foi obtida, dependendo do número de dias que o funcionário trabalha por semana. [M.G.L. c. 149, s. 148](#). O posicionamento de aplicação da lei da Divisão de Trabalho Justo, é que as gorjetas são consideradas pagas em dia se forem pagas até o final do período de pagamento em que foram ganhas.

Um funcionário pode apresentar uma queixa contra um empregador por violações desta seção dentro de três anos.

## **II. ALTERAÇÕES DA LEI DE SALÁRIO MÍNIMO**

### **A. Folha de pagamento do empregador e registros de horas**

Os funcionários têm o direito de examinar seus registros de folha de pagamento em um horário e local razoáveis. Um empregador que recusa ou impede um funcionário de fazê-lo dentro de um prazo e local razoáveis está em violação da lei. [M.G.L. c. 151, s. 15, 19\(3\)](#).

[7 An Act Relative to Minimum wage, Paid Family Medical Leave and the Sales Tax Holiday \(Capítulo 121 das leis de 2018\)](#)

Os empregadores devem manter registros de folha de pagamento em um local central em Massachusetts. A Procuradoria-Geral pode solicitar a revisão desses registros e receber cópias. A lei especifica que os empregadores devem fornecer imediatamente esses registros à Procuradoria-Geral, comissário ou representante mediante solicitação. [M.G.L. c. 151, s. 15](#). Ver também [455 CMR 2.06 \(2\)](#).

Os empregadores que não entregarem documentos a Procuradoria-Geral, interferirem na investigação da Procuradoria-Geral sobre violações no local de trabalho ou impedirem a Procuradoria-Geral de entrar em um local de trabalho violam a Seção 19.8 da [M.G.L. c. 151, s. 19\(3\)](#).

### **B. Provisão anti-retaliação**

Os empregadores estão proibidos de discriminar ou dispensar um funcionário por participar ou auxiliar a Procuradoria-Geral em uma investigação de seu empregador por supostas violações de salário e horas trabalhadas. [M.G.L. c. 149, s. 148A](#). Os funcionários que participam ou auxiliam a Procuradoria-Geral em uma investigação de seu empregador por supostas violações da Lei do Salário Mínimo estão protegidos contra retaliação do empregador. [M.G.L. c. 151, s. 19\(5\)](#).

A disposição anti-retaliação em [M.G.L. c. 149, s. 148A](#), e a disposição anti-retaliação recentemente promulgada em [M.G.L. c. 151, s. 19\(5\)](#), ambas proíbem os empregadores de dispensar, penalizar ou discriminar qualquer funcionário porque esse funcionário:

- Fez uma reclamação à Procuradoria-Geral ou a qualquer outra pessoa
- Auxiliou a Procuradoria-Geral em uma investigação
- Foi a causa do início de um processo contra o empregador
- Testemunhou ou planeja testemunhar em um processo contra o empregador
- Tomou qualquer outra ação para obter seus direitos estatutários de salário e horas trabalhadas

Qualquer empregador que viole a disposição anti-retaliação da [M.G.L. c. 151, s. 19\(5\)](#) está sujeito a uma citação civil e às penalidades criminais estabelecidas na [Seção 27C](#).

## **III. ALTERAÇÕES DA LEI SALARIAL VIGENTE**

### **A. Envio de registro de folha de pagamento certificado à autoridade concedente**

Consistente com a posição de execução de longa data do Gabinete do Procuradoria-Geral, empreiteiros gerais e subcontratados devem fornecer cópias de seus registros de folha de pagamento certificados diretamente à autoridade adjudicante todas as semanas.<sup>9</sup> [M.G.L. c. 149, s. 27B](#). Esses registros devem incluir o nome dos funcionários, endereços, classificações ocupacionais, as horas trabalhadas, deduções e os salários pagos. Além disso, um contratado ou subcontratado tem quinze dias após a conclusão de uma parte do trabalho para fornecer uma declaração de conformidade. Esta deve ser apresentada diretamente à autoridade adjudicante. [M.G.L. c. 149, s. 27B](#).

<sup>8</sup> Há uma estreita exceção para casas particulares onde o empregado está envolvido em "serviço doméstico na residência do empregador". [M.G.L. c. 151, s. 19\(3\)](#).

<sup>9</sup> Os contratados gerais também podem exigir que os subcontratados lhes enviem cópias adicionais, para garantir a conformidade. <sup>6</sup>

Quando o padrão de prova é por uma “preponderância da prova”, o juiz ou jurado “deve ficar satisfeito se, depois de pesar razoavelmente a evidência conflitante, estiver certo de que sua descoberta é apoiada por um peso maior de evidência confiável do que se opõe a ela”. Callahan v. Fleischman, 262 Mass. 437, 438 (1928). "Uma conclusão é 'claramente errônea' quando, embora haja evidências para apoiá-la, o tribunal de revisão de toda a evidência é deixado com a convicção definitiva e firme de que um erro foi cometido". United States v. United States Gypsum Co. 333 U.S. 364 (1948).

## **B. Direito do Procurador-Geral de exigir os registros**

Mediante solicitação do Procurador-Geral, todos os contratados e subcontratados devem fornecer imediatamente ao Procurador-Geral ou seu representante uma cópia dos registros de folha de pagamento certificados. Os registros solicitados devem ser completos e assinados sob as penas e penalidades de perjúrio. Ver [M.G.L. c. 149, s. 27B](#).<sup>6</sup>

## **IV. ALTERAÇÕES NAS DISPOSIÇÕES DE EXECUÇÃO DAS LEIS SALARIAIS**

### **A. Aumento do valor da execução fiscal por descumprimento de citação civil**

Quando um empregador não cumpre uma citação civil, poderá ser imposta uma penhora sobre os bens imóveis e pessoais do infrator. O valor da penhora agora inclui a restituição do pagamento atrasado, bem como o valor da penalidade. Uma taxa de juros de 18% ao ano também é adicionada. [M.G.L. c. 149, s. 27C \(7\)](#). Os ônus salariais são impostos de acordo com a autoridade do Departamento de Receita de Massachusetts para colocar a penhora sobre a propriedade de entidades comerciais e pessoas físicas que não conseguiram remeter os impostos. O Departamento de Receita e o Procuradoria-Geral administram juntamente esses ônus. [M.G.L. c. 62C, s. 50](#).

### **B. Padrão de revisão para apelações de citações civis**

O padrão de revisão para o recurso de um empregador relativa a uma citação por uma violação de salário e horas trabalhadas foi esclarecido. A Lei estipula que uma citação civil será modificada ou retirada somente se a pessoa prejudicada mostrar por uma preponderância da evidência de que a citação foi "erroneamente emitida". [M.G.L. c. 149, s. 27C \(4\)](#).

### **C. Notificação publicada por escrito de uma violação estatutária**

Depois que um contratado ou subcontratado tiver sido excluído, o Procurador-Geral publicará um Parecer da exclusão, notificando assim todos os departamentos e órgãos do Commonwealth. O Parecer informa as autoridades adjudicantes das entidades excluídas que estão proibidas de contratar projetos de obras públicas com o Commonwealth de Massachusetts e suas subdivisões. [M.G.L. c. 149, s. 27C \(3\)](#). O Procurador-Geral publicará o nome das entidades excluídas no Registro Central, emitido pelo Commonwealth de Massachusetts.

### **D. Eliminado o período de noventa dias para abrir processo**

O Procurador-Geral não tem mais um prazo de três meses a partir do momento em que um empregador viola a Lei salarial para apresentar uma queixa criminal.

O prazo de prescrição para um processo criminal é de seis anos a partir da data de uma suposta violação. [M.G.L. c. 277, s. 63](#); ver [Commonwealth v. Northern Telecom, 25 Mass. App. Ct. 255 \(1988\)](#). O prazo

de prescrição para uma violação civil é de três anos a partir da data da violação. [M.G.L. c. 149, s. 150.](#)

#### **E. Exclusão por erros de classificação de contratado independente**

Os contratados e subcontratados podem ser excluídos por descumprimento da [M.G.L. c. 149, s. 148B](#). Os indivíduos que executam qualquer serviço devem ser tratados como "funcionários", a menos que atendam ao rigoroso teste de três partes do Contratado Independente de Massachusetts. [M.G.L. c. 149, s. 148B](#).

Um contratado ou subcontratado que viole intencionalmente a [Seção 148B](#) está sujeito a penalidades criminais, mas também pode ser impedido de apresentar licitações em projetos de obras públicas por um período de seis meses a cinco anos a partir da data de uma condenação criminal. A primeira violação, não intencional da [Seção 148B](#) acarreta penalidades criminais e exclusão de projetos de obras públicas por até 6 meses. Uma violação subsequente acarreta um período de pena de exclusão de três anos, além de penalidades criminais.