vinetur

Reino Unido revê código das gorjetas para empregadores do setor da restauração, com entrada em vigor prevista para 2027

O código obrigaria os empregadores a consultar os trabalhadores, rever as políticas de três em três anos e divulgar feedback anonimizado sobre as gorjetas

quinta-feira, 19 de novembro de 2026



Os operadores de pubs no Reino Unido estão a ser aconselhados a rever as suas políticas de gorjetas, depois de o Governo ter publicado, na terça-feira, 17 de novembro, um código estatutário revisto que estabelece novas expectativas quanto à consulta dos trabalhadores e à distribuição de gorjetas pelas empresas.

Prevê-se que o código revisto entre em vigor a 1 de janeiro de 2027, sujeito à aprovação parlamentar. O documento desenvolve a Employment (Allocation of Tips) Act 2023, que entrou em vigor em outubro de 2024 e obriga os empregadores a distribuir de forma justa e transparente as gorjetas abrangidas.

De acordo com as orientações revistas, os empregadores teriam de consultar os trabalhadores quando introduzissem ou revissem políticas de gorjetas, voltar a analisá-las pelo menos de três em três anos e fornecer aos trabalhadores um resumo anonimizado do feedback recolhido durante o processo de consulta. As alterações visam tornar mais transparente a distribuição das gorjetas e atribuir aos trabalhadores um papel formal na conceção ou alteração desses mecanismos.

A atualização é relevante para todo o setor da hotelaria e restauração, mas assume particular importância para pubs, bares e restaurantes, onde as gorjetas partilhadas e as taxas de serviço constituem frequentemente parte da remuneração dos trabalhadores em contacto direto com os clientes. Para as empresas centradas na venda de cerveja, vinho e bebidas espirituosas, as novas regras poderão exigir alterações aos procedimentos internos e à forma como os rendimentos associados ao serviço são repartidos pelas equipas.

O código revisto também alerta os operadores para a necessidade de terem cuidado ao recorrer a distribuições fixas ou garantidas de gorjetas. De acordo com as orientações, esses mecanismos poderão ser considerados injustos se tiverem um impacto desproporcionado sobre outros trabalhadores.

Ben Thomas, diretor executivo da TiPJAR, afirmou que o código não prescreve um modelo único de distribuição de gorjetas, uma vez que as empresas operam de formas diferentes. No entanto, disse que os operadores devem conseguir explicar a sua abordagem com base em fatores justos e objetivos, como a função, as horas trabalhadas e o nível de responsabilidade, e garantir que os trabalhadores a

compreendem.

Peter Davies, responsável pela área de serviço ao cliente da WMT Troncmaster Services, afirmou que as distribuições fixas não são automaticamente mais difíceis de justificar, desde que os operadores consigam demonstrar que são justas. Acrescentou que o alerta do código significa que as empresas devem assegurar-se de que as atribuições fixas ou mínimas não prejudicam inadvertidamente alguns trabalhadores.

Davies afirmou também que as orientações não proíbem a atribuição de gorjetas a trabalhadores da sede. No entanto, disse que será mais difícil justificar a distribuição de gorjetas a trabalhadores com funções exclusivamente administrativas, o que indica que os operadores terão de demonstrar uma ligação clara entre a função do trabalhador e o serviço a que as gorjetas dizem respeito.

O código revisto surge após meses de incerteza, na sequência da retirada, pelo Governo, de uma versão preliminar anterior em julho. A decisão gerou preocupação no setor da hotelaria e restauração, com associações do setor a defenderem que os operadores ficaram sem esclarecimentos suficientes sobre a aplicação prática do novo enquadramento.

Allen Simpson, diretor executivo da UKHospitality, saudou a decisão de adiar a implementação para depois do período comercial do Natal e de permitir uma transição mais flexível. Afirmou que o Governo respondeu ao pedido do setor para que as novas regras não fossem introduzidas durante a movimentada época festiva.

Ao mesmo tempo, Simpson afirmou que continuam por resolver questões importantes, sobretudo quanto aos trabalhadores que devem ser abrangidos pelos mecanismos de distribuição de gorjetas. Segundo disse, os operadores continuam sem saber ao certo até que ponto as políticas devem incluir membros das equipas que não trabalham no local, mas estão envolvidos na prestação do serviço.

Esta questão poderá ser importante para grupos de pubs e restaurantes de maior dimensão, que distribuem funções entre os estabelecimentos e as equipas centrais. As empresas poderão ter de decidir se os trabalhadores que não estão envolvidos na principal operação de atendimento ao cliente devem ser incluídos num tronc ou noutro

sistema de partilha de gorjetas, e se essas decisões podem ser justificadas à luz do critério de equidade estabelecido no código.

Davies afirmou que as consultas aos trabalhadores terão de ser genuínas, documentadas e isentas de coação. Acrescentou que os operadores devem começar a determinar quando terá lugar a sua primeira consulta legalmente exigida e rever os mecanismos de tronc existentes para garantir que cumprem as regras quando o código revisto entrar em vigor.

Os seus comentários apontam para um desafio operacional mais amplo para as empresas do setor da hotelaria e restauração. As empresas que já dispõem de sistemas de partilha de gorjetas poderão ter de analisar não só a fórmula utilizada para as distribuir, mas também criar registos que documentem como os trabalhadores foram consultados, que feedback foi recebido e por que motivo a administração tomou a decisão final. Para empresas de pubs com vários estabelecimentos e grupos de restaurantes, isso poderá implicar a revisão de práticas estabelecidas em vários locais antes de 1 de janeiro.

O artigo original refere que os representantes do setor também estão a pedir ao Governo orientações mais práticas. A UKHospitality solicitou mais pormenores para ajudar os operadores a aplicar o código, argumentando que princípios gerais, por si só, poderão não responder às questões quotidianas sobre quem deve ser incluído, como devem ser ponderadas as diferentes funções e que provas terão de apresentar as empresas caso a sua abordagem seja contestada.

Até serem publicadas mais orientações, aconselha-se as empresas a privilegiarem a transparência e a assegurarem que os sistemas de distribuição de gorjetas são compreensíveis para os trabalhadores. Para os operadores do setor da hotelaria e restauração centrado nas bebidas, onde o recrutamento, a retenção e o moral das equipas continuam a ser questões sensíveis, a forma como as gorjetas são geridas poderá ganhar maior visibilidade nas políticas laborais à medida que se aproxima a data de entrada em vigor, em janeiro de 2027.