

**A C Ó R D ã O****2ª Turma****GMJRP/lm/ir/JRP****AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO NO PERÍODO EM QUE O RECLAMANTE EXERCEU O CARGO DE DIRETOR ESTATUTÁRIO. REDUÇÃO SALARIAL - IMPOSSIBILIDADE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA.**

Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação das Súmulas n<sup>os</sup> 126 e 296, item I, desta Corte, bem como porque não restou configurada, de forma direta e literal, nos termos em que estabelece a alínea "c" do artigo 896 da CLT, a alegada ofensa aos artigos 5<sup>o</sup>, inciso XXXVI, e 7<sup>o</sup>, incisos VI e XXIX, da Constituição Federal, 3<sup>o</sup> e 468 da CLT, 104, inciso I, 114 e 1.090 do Código Civil de 2002, 82 do Código Civil de 1916, 128, 264, *caput*, 303, 460 e 515 do CPC e 135, § 1<sup>o</sup>, e 142 da Lei 6.404/76, tampouco contrariedade às Súmulas n<sup>os</sup> 97, 153, 269 e 294 do Tribunal Superior do Trabalho, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-27.350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04/06/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo *ad quem* pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação *per relationem*), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário.

Agravo de instrumento **desprovido**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n<sup>o</sup> **TST-AIRR-1246900-27.1998.5.09.0651**, em que é são Agravantes **HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MÚLTIPLO E OUTRO** e é Agravado **VALDO BATISTA DE SOUZA**.

Os reclamados interpõem agravo de instrumento, às págs. 735 e 736 (processo eletrônico), contra o despacho de págs. 715-733, pelo qual se negou seguimento ao seu recurso de revista, porque não preenchidos os requisitos do artigo 896 da CLT.

Contraminuta apresentada às págs. 788-810.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, ante o disposto no artigo 83 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

### **V O T O**

Nas razões de agravo de instrumento, os reclamados insiste na admissibilidade do seu recurso de revista, ao argumento de que foi demonstrado o preenchimento dos requisitos do artigo 896 da CLT.

A decisão agravada está assim fundamentada:

#### **"PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Tempestivo o recurso (decisão publicada em 02/03/2012 - fl. 667; recurso apresentado em 09/03/2012 - fl. 669).

Regular a representação processual (fls. 173 e 174/175).

Satisfeito o preparo (fls. 354, 400, 401, 493 e 672).

#### **PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.**

Alegação(ões):

- violação ao artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal.
- violação aos artigos 135, § 1º, e 142 da Lei 6.404/1976, 82 do Código Civil de 1916, 104, inciso I, do Código Civil de 2002, 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.
- divergência jurisprudencial.

O recorrente defende a tese da inexistência do vínculo de emprego reconhecido pelo acórdão n.º 19076, proferido pela Segunda Turma deste Regional em 23/07/2002, sob o argumento de que o reclamante não era empregado, mas sim diretor da sociedade anônima.

Consta no acórdão 19076/2002:

Irresigna-se o Reclamante contra o julgado proferido pelo juízo de primeiro grau, no que se refere ao não-reconhecimento da existência de vínculo empregatício com os Reclamados.

(...)

Alega o Reclamante que começou a trabalhar em 10.01.69 e a partir de março de 1982 passou a prestar serviços na qualidade de gerente de créditos e negócios, quando, a partir de 1990, passou a ser diretor adjunto.

Em defesa o Reclamado alega que o Reclamante foi contratado como gerente de agência, permanecendo nessa função até 04.06.82, exercendo a função de gerente de divisão e de departamento até março de 1984, gerente regional de agências até 1990, quando passou a exercer a função de diretor estatutário, sendo responsável pela área de segmentos de governo, até 26.03.97, quando o banco Reclamado sofreu a intervenção do Banco Central.

Entendo que a condição de Diretor de grandes empresas, constituídas sob a forma de sociedade anônima, como é o caso dos Reclamados, não exclui o vínculo de emprego, especialmente quando comprovada a subordinação jurídica. As condições de trabalho do Reclamante, evidenciada nos autos, enquadra-se nesta situação.

Antero de Carvalho e Octavio Bueno Magano, citados por Maurício Godinho Delgado, sustentam a tese *"de que a eleição não altera a situação jurídica do empregado que continua, como empregado, a desfrutar dos direitos inerentes a essa condição"*. E acrescenta o jurista que *"a tese defendida por Antero de Carvalho e Octavio Bueno Magano é mais perfeita, juridicamente, do que a da simples interrupção da prestação de serviços empregatícios: afinal, ela evita o artificial acúmulo de vantagens de situações contratuais de natureza diversa, envolvendo o mesmo período de labor"* (in Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, São Paulo, 2002, pag. 351).

Com efeito, a primeira testemunha do Reclamado afirmou que *"era atribuição do autor negociar valores de ICMS e de IPTU, inclusive no tocante à troca de vantagens entre os órgãos governamentais e o réu; o réu inclusive concedia empréstimos a tais governos; que os créditos eram aprovados através de uma área de crédito com a participação do autor; que a autorização era através de um comitê; desde que o comitê aprovasse a palavra final era do autor"* (fl. 277).

Assim, *data vênia* do entendimento da r. sentença, a palavra final do autor, porquanto condicionada à aprovação do Comitê, não leva a concluir pela atuação do empregado na qualidade de efetivo órgão da administração do Reclamado.

Também a segunda testemunha do Reclamado pontificou que *"pelo que via o autor prestava contas ao superintendente e ao conselho"* (fl. 278), não sendo diversa de administração a afirmação lançada pela terceira testemunha do Reclamado: *"o reclamante possuía autonomia até determinado limite e a partir de então a decisão passava a ser do comitê executivo do banco, políticas estas que eram determinadas pelo conselho de administração; quando algum item de contrato fugisse às políticas traçadas o reclamante precisava discutir o assunto junto ao comitê executivo; que nenhum contrato do banco é assinado por uma única pessoa"* (fl. 378).

Oportuno ressaltar, dessarte, que no caso em exame restou demonstrado que o Reclamante, como responsável pela área de segmentos do Governo se reportava tanto ao Comitê como ao Conselho de Administração o que leva a concluir pela sua caracterização de Diretor empregado e não de Diretor empregador.

Restou ainda comprovado que o Reclamante, em que pese a designação de diretor estatutário, continuou a manter-se hierarquicamente subordinado, consoante se depreende da afirmação das próprias testemunhas do Reclamado: *"existiam situações que o Sr. Zanini dava ordens ao autor; também o Sr. Sérgio Proença dava ordens ao autor e inclusive poderia advertir o autor e punir o mesmo"* (fl. 227) e ainda que *"o reclamante se*

**reportava ao Sr. Antonio Zanini, o qual integrava o Conselho de Administração do Banco e também ocupava o cargo de diretor executivo do banco; que o reclamante também se reportava ao senhor Sérgio Proença que era o primeiro diretor logo abaixo do presidente do banco" (fl. 379).**

Frise-se não restar provado que o poder de mando exercido pelas pessoas acima apontadas restringia-se a mera orientação: ao contrário, a testemunha Celso afirmou, em seu depoimento (fl. 277), que o "**Sr. Sérgio Proença dava ordens ao autor e inclusive poderia advertir o autor e punir o mesmo**". Ora, o fato de não ter o autor sido punido na presença da testemunha não retira a possibilidade de tal fato haver ocorrido, mas tão somente denota que a testemunha não presenciou qualquer situação que ensejasse reprimenda.

Logo, o conjunto probatório dos autos leva a concluir que o Autor detinha, como principal atividade, a emissão de pareceres técnicos na área relativa às contas do governo, sem, no entanto, ampla autonomia para a tomada de decisões, as quais eram vinculadas ao Comitê, (...) restando provada, ainda, a subordinação hierárquica.

Destarte, reconheço o vínculo empregatício, no período em que o Reclamante exerceu o cargo de diretor estatutário, determinando o retorno dos autos à origem para que aprecie os demais pedidos como entender de direito, inclusive no que tange ao FGTS acrescido da multa de 40% e restituição dos valores junto ao PREVER. (fls. 184/288)

O substrato fático-probatório delineado no acórdão revela que reclamante prestou serviços ao ora recorrente na condição de diretor empregado. Nesse passo, para se chegar a uma conclusão diversa seria necessário revolver fatos e provas, o que não se admite em recurso de natureza extraordinária, à luz da jurisprudência firmada na Súmula 126 do colendo Tribunal Superior do Trabalho. Segue-se, portanto, que as assertivas recursais não encontram respaldo na moldura fática retratada na decisão recorrida, o que, além de não permitir aferir eventual ofensa aos dispositivos da legislação federal e da Constituição da República invocados, torna inespecíficos os arestos paradigmas colacionados no recurso. Inteligência da Súmula 296 da jurisprudência uniforme da colenda Corte Superior do Trabalho.

## REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS.

Alegação(ões):

- contrariedade à Súmula 269 do colendo Tribunal Superior do Trabalho.

O recorrente sustenta que não são devidos os pedidos alusivos a diversas verbas porque o contrato de trabalho estava suspenso por força do exercício da função de diretor, sendo aplicável o entendimento constante na Súmula em destaque.

A questão foi tratada no acórdão 17390, proferido em 27/07/2004:

O réu alega que o Acórdão n.º 19076/02, reformou a sentença e determinou o retorno à origem para julgamento das demais matérias, porém, foi interpretado de forma equivocada, pelo julgador de primeiro grau. Alega que não deveriam ser analisados e deferidos pedidos de parcelas salariais, pois o Acórdão não afastou a incidência do Enunciado 269, da Súmula do TST. Assim, por não haver incompatibilidade entre a existência de vínculo de emprego e a suspensão do contrato de trabalho, não é devida nenhuma verba salarial, pois o autor só tem direito à contagem do tempo de serviço do período em que exerceu o cargo de diretor eleito.

O acórdão contém expressos fundamentos sobre a irregularidade da suspensão do contrato de trabalho do autor, utilizada como mero artifício para suprimir direitos próprios da relação de emprego, especialmente porque as condições de trabalho não sofreram qualquer alteração. A decisão acentua o entendimento de que mantiveram-se inalterados, mesmo a partir da suposta 'eleição' do autor para o cargo de diretor estatutário, todos os requisitos que, nos termos da CLT, configuram relação de emprego. Assim, imprimiu reforma à primeira sentença, que considerara lícita a suspensão do contrato de trabalho e, em consequência, rejeitou os demais pedidos. Determinou o retorno dos autos à origem para análise dos demais pedidos, uma vez que, com a reforma, foi afastado o fundamento pelo qual haviam sido rejeitados - a suspensão do contrato de trabalho.

O pedido inicial foi calcado, exatamente, no argumento de que a suspensão do contrato de trabalho foi ilícita e, nos termos do Enunciado 269 da Súmula do TST, haveria que ser declarada a subsistência do vínculo, em todo o período do contrato de trabalho, com o reconhecimento de que são devidas as verbas relacionadas na petição inicial (verbas natalinas, férias, FGTS, entre outras). Ainda que o acórdão não tenha se referido, especificamente, ao Enunciado 269, seus fundamentos não permitem concluir que ele possa ser aplicado à espécie, como pretende o réu, para que se entenda que ocorreu a suspensão do contrato do autor. Observe-se que o entendimento contido no enunciado só permite concluir pela suspensão quando o exercício do cargo de diretor não apresente qualquer resquício de subordinação jurídica:

**N.º 269 - DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO.** O empregado **COMO TEMPO DE SERVIÇO** eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

E o Acórdão 19076/2002 decidiu exatamente pela manutenção da subordinação e de todos os demais elementos configuradores da autêntica relação de emprego, sem que se possa cogitar da suspensão.

A pretensão recursal do réu traduz, enfim, o intento de recolocar o autor na situação em que se encontrava quando ajuizou a ação, o que, além de absurdo, representaria irregularidade técnico-processual. Ainda que a decisão contida no acórdão não seja terminativa, pois depende de que sejam julgadas, por inteiro, as demais pretensões ajuizadas, a norma processual contém expressa vedação a que esta Corte se pronuncie novamente sobre a matéria que já foi julgada, neste mesmo grau de jurisdição, nos termos dos artigos 463 e 471 do CPC:

Art. 463. Ao publicar a sentença de mérito, o juiz cumpre e acaba o ofício jurisdicional, só podendo alterá-la:

I - para lhe corrigir, de ofício ou a requerimento da parte, inexactidões materiais, ou lhe retificar erros de cálculo;

11 - por meio de embargos de declaração.

Art. 471. Nenhum juiz decidirá novamente as questões já decididas, relativas à mesma lide, salvo:

I - se, tratando-se de relação jurídica continuativa, sobreveio modificação no estado de fato ou de direito; caso em que poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença;

11 - nos demais casos prescritos em lei.

Como esta é, afinal, a pretensão do recorrente, não se cogita de qualquer alteração no julgado.

Por fim, há que se observar que a decisão de primeiro grau cumpriu, exatamente, a determinação do acórdão: sem adentrar qualquer consideração sobre a natureza jurídica da relação havida entre as partes, uma vez que já restara assentado que se tratava de vínculo de emprego, o julgador limitou-se a examinar as pretensões relativas a verbas salariais, além de FGTS e contribuições a entidade de previdência complementar. Se, em algum momento, houve equívoco do julgador, o que se pode fazer é empreender reforma, com os ajustes necessários. Porém, quando exista perfeito compasso entre a sentença e o comando contido no acórdão, a reforma não é sequer permitida pela lei processual civil. **Mantenho.** (fls. 470/472)

Partindo da premissa de que persistiu a "subordinação" e "todos os demais elementos configuradores da autêntica relação de emprego", infere-se que o entendimento do Colegiado encontra respaldo na diretriz firmada na parte final da Súmula 269 do colendo Tribunal Superior do Trabalho.

REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS EBENEFÍCIOS / SALÁRIO/DIFERENÇA SALARIAL.

Alegação(ões):

- violação ao artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal.
- violação ao artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O recorrente postula a reforma para que seja eximido de pagar ao reclamante diferenças salariais decorrentes da redução de salários, pagos sob o rótulo de "honorários".

O acórdão está assim fundamentado:

Pede o recorrente que se afaste a condenação em diferenças por redução salarial, seja porque o autor pediu a redução de honorários, seja porque integrava a administração da empresa, o que faz com que o art. 468 da CLT não seja aplicável à hipótese, especialmente porque a empresa passava por dificuldades financeiras. Ainda, entende que só se poderia cogitar de redução salarial indevida caso o autor houvesse passado a perceber salário inferior ao do cargo que ocupava antes de ser eleito diretor da sociedade anônima e aceitar a nomeação, circunstância que não foi alegada, nem demonstrada nos autos.

Afasto, de início, qualquer possibilidade de analisar a pretensão recursal pelo prisma de supostas dificuldades financeiras que o réu possa ter enfrentado. Parece desnecessário discorrer sobre a absoluta impossibilidade de legitimar qualquer conduta tendente a repartir com o empregado os riscos da atividade empresarial.

Aplica-se à relação de emprego o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. Importado do direito civil, onde é conhecido pelo aforismo (os pactos devem *pacta sunt servanda* ser cumpridos), o princípio da inalterabilidade dos contratos ganhou tratamento especial no âmbito do Direito do Trabalho.

As alterações contratuais não são vedadas de forma absoluta, porém só se consideram legítimas quando efetivadas em benefício do empregado. Quando é assim, o próprio ordenamento legal trabalhista trata de incentivá-las (art. 468 da CLT). Em contrapartida, quando se pretenda alterar o pacto em prejuízo do empregado, a vedação é rigorosa, sem que sequer se cogite da aplicação da atenuante - válida no Direito Civil - da fórmula *rebus sic stantibus*, pela qual se suplanta a inalterabilidade em face de grave desequilíbrio contratual. Porque se entende que os riscos do empreendimento pertencem unicamente ao empregador, nem mesmo as mudanças mais drásticas no cenário econômico, por exemplo, justificam alteração contratual desfavorável ao empregado. Quanto aos salários, especificamente, os artigos 7º, VI e 8º da Constituição Federal fixaram a regra geral de irredutibilidade, condicionando quaisquer condutas de redução salarial à negociação coletiva sindical.

O argumento de que a redução salarial deu-se a pedido do autor, juntamente com os demais 'administradores' (como pretende o réu), não resiste ao reconhecimento de que o vínculo de emprego subsistiu, no período do suposto exercício de cargo eletivo, na administração da empresa. Assim, ainda que o réu tenha alterado a denominação da remuneração do autor, que passou de salário para honorários, o fato é que jamais se alteraram as verdadeiras condições contratuais. Observe-se que, no mês de abril de 1990, quando o autor teria sido 'eleito' para o cargo de diretor (conforme ata de assembleia à fl. 16, vol. I de documentos do réu) seu salário era de Cr\$ 139.216,91, que, somado à comissão de cargo (Cr\$ 124.947,74), importava ganho mensal de Cr\$ 264.164,65, exatamente o mesmo valor que, no mês seguinte, já 'eleito', recebeu sob a rubrica de 'honorários' (fl. 63 do vol. I de documentos do autor).

O documento em que o autor e outros diretores pediram a redução de honorários (fl. 117 do vol. 2 de documentos do réu) poderia ter algum valor em situação de verdadeiro exercício de cargo eletivo, na administração da empresa. Fosse assim, a iniciativa de reduzir os ganhos, com o objetivo de empreender ajustes nas finanças da empresa seria não apenas legítima, mas elogiável.

Ocorre que não era essa a situação de fato e o autor jamais deixou de ser empregado. A ele se aplicavam, a despeito do comportamento do réu, os comandos da CLT, dentre eles o que veda as alterações que venham em prejuízo do empregado.

A redução salarial foi ilícita e a condenação não merece qualquer reparo. **Mantenho.** (fls. 472/473)

A conclusão da Turma não permite vislumbrar afronta direta e literal aos artigos citados, porque, analisando os elementos probatórios, aplicou o direito ao caso concreto, imprimindo interpretação razoável à legislação que disciplina a matéria (Súmula 221, inciso II, do colendo Tribunal Superior do Trabalho).

REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS / GRATIFICAÇÕES / GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL.

Alegação(ões):

- contrariedade às Súmulas 153 e 294 do colendo Tribunal Superior do Trabalho.
- violação ao artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.
- violação aos artigos 128, 264, *caput*, 303, 460 e 515 do Código de Processo Civil.

- divergência jurisprudencial.

O recorrente afirma que o reclamante "em momento algum comprova ou demonstra o pagamento de qualquer gratificação semestral", razão pela qual sustenta que "a sentença recorrida não poderia RECONHECER QUALQUER PAGAMENTO (...) NO PERÍODO EM QUE (...) FOI DIRETOR". Em outro item aduz que o direito à integração da verba ao conjunto remuneratório encontra-se prescrito.

São os seguintes os fundamentos constantes no acórdão 17390/2004:

Alega o recorrente que a condenação deve ser acrescida da integração e reflexos das gratificações semestrais, que a sentença rejeitou porque não houve prova de percepção da parcela.

A alegação inicial do autor era de que recebia gratificação semestral, no importe de seis vezes a remuneração mensal, que o réu não integrava à remuneração, tampouco fazia incidir no cálculo de 13º salário e FGTS. Os valores seriam depositados em conta corrente ou poupança, sem comprovante de pagamento, o que motivou o pedido de apresentação de relatórios, pelo réu, desde 1982 até a rescisão. Pediu a integração à remuneração, com reflexos em 13º salário, aviso-prévio, FGTS e multa de 40% e demais verbas postuladas.

O réu se defendeu com o argumento de que, na condição de diretor estatutário, o autor recebia percentagem, ao final de cada semestre, calculada a partir dos resultados obtidos pelo banco. Impugnou a alegação de que a parcela fosse equivalente a seis vezes a remuneração, pois de acordo com a ficha funcional do autor, os valores não guardavam qualquer relação uniforme de proporcionalidade ao salário. Asseverou que a gratificação semestral, própria do contrato de trabalho, tem natureza distinta, porém ignorou, por completo, o fato de que a alegação não era restrita ao período em que o autor foi diretor estatutário (fl. 69). Ainda que, no período imprescrito (posterior a 25 de maio de 1993, conforme estipulação da primeira sentença, à fl. 386), o autor tenha exercido apenas o cargo de diretor estatutário, o recebimento da parcela no período anterior a maio de 1990 - quando o réu o tratava como empregado - é importante, especialmente para aferir se houve incorporação ao contrato de trabalho.

Nas razões de recurso, o autor alega que, ao contrário do que foi decidido, recebeu gratificação semestral ao longo de todo o período imprescrito. Afirma que não deve prosperar o argumento de defesa de que recebia, na verdade, percentagens estatutárias. Remete às fichas financeiras de fls. 202/214 do volume de documentos, em que consta, efetivamente, o pagamento de valores sob a rubrica "perc. Diretoria" que, segundo a defesa, substituiria a gratificação semestral paga aos empregados. Entende que, em face do reconhecimento de vínculo de emprego, as percentagens comprovadamente pagas devem ser entendidas como gratificações semestrais, pois decorrem do contrato de trabalho e, portanto, integram o salário para todos os efeitos. Com base no art. 457, §1º da CLT, pede a integração, inclusive para cálculo do complemento de aposentadoria (APABA).

A **pretensão recursal** não tem os mesmos contornos do pedido inicial, porém, ao contrário do que pretende o réu, **não traduz**, na verdade, **inovação recursal indevida** o autor apresenta argumentos para fragilizar a tese da defesa. A despeito de não terem sido lançados outros fundamentos para a rejeição ao pedido, além da falta de prova da percepção da verba, é perfeitamente legítima a dedução de razões recursais pautadas no que foi, efetivamente, discutido nos autos, ainda que não tenha sido fundamento da decisão. Na petição inicial, o autor alegava



que a gratificação semestral era paga, porém sem reflexos em parcelas salariais e incidência em verbas natalinas e FGTS. **Nas razões de recurso, admite a alegação da defesa, de que, a partir de maio de 1990 recebia percentagem de diretoria, porém impugna a tese de que a natureza jurídica da parcela fosse distinta daquela recebida antes de maio de 1990. Pede que os valores pagos a título de percentagem de diretoria sejam entendidos como gratificação semestral, que deve integrar a remuneração e gerar reflexos, para todos os efeitos, inclusive para cálculo do complemento de aposentadoria.**

Gratificações são "parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou por norma jurídica (gratificações normativas). Diferem dos adicionais pelo fato de não se relacionarem a qualquer gravame ao empregado ou às condições de trabalho e dos prêmios porque não dependem da conduta do trabalhador ou do grupo de trabalhadores. O que enseja o pagamento da gratificação é, em geral, um fato objetivo, sem relação com a conduta do trabalhador beneficiado, como o aniversário da empresa, o final do ano (que deu origem ao 13º salário), o encerramento do exercício operacional (semestre ou ano). O fato é escolhido pela organização empresarial, mas também pode ser objeto de negociação coletiva e de norma legal. A doutrina registra, ainda, que as gratificações surgiram, na prática trabalhista, como atos de liberalidade do empregador, a partir de eventos sociais considerados relevantes ou fatos considerados significativos no âmbito empresarial, como a realização de lucros, no exercício. O caráter contraprestativo desponta no fato de que ela eleva a retribuição pecuniária deferida ao longo do contrato de trabalho.

Saber se ocorre integração salarial ou se a gratificação gera efeitos nas demais parcelas contratuais é o aspecto que suscita divergências doutrinárias. De um lado, os que defendem a posição subjetivista, asseveram que a mera repetição da liberalidade não transmuda sua natureza jurídica". Há, portanto, que se investigar se o empregador teve a intenção de se obrigar para o futuro. A essa corrente contrapõem-se os defensores do objetivismo, a quem basta a repetição do pagamento, independente do animus d