

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Situações em que é devido o salário em substituição

O salário em substituição decorre do [art. 450 da CLT](#) e do item I da Súmula nº 159 do TST.

Segundo o [art. 450 da CLT](#) “ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em **substituição eventual ou temporária**, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior”.

De acordo com o item I da Súmula nº 159 do TST, durante a **substituição não eventual**, que inclui as férias, o empregado substituto **tem direito ao salário contratual do substituído**.

Há decisões do Tribunal Superior do Trabalho em que o substituto não precisa necessariamente **exercer todas as funções** do substituído para que tenha direito ao salário-substituição, visto que o entendimento consolidado na Súmula nº 159 do TST não impõe a necessidade de que o substituto exerça todas as atribuições do substituído para que tenha direito ao salário-substituição.

Uma dúvida que surge diz respeito ao que deve ser entendido como **substituição não eventual** e **substituição eventual**.

Segundo a doutrina e julgados trabalhista, consideram-se **não eventuais** as **ocorrências previsíveis e não casuais**. Em tais casos, o substituto tem direito de receber o mesmo salário contratual que o substituído. Como exemplo, pode ser citada a hipótese em que o empregado substitui seu superior hierárquico que se encontra em gozo de férias, tendo direito ao mesmo salário contratual que o exercente do cargo de confiança. Em não sendo pago, o empregado substituto pode pretender judicialmente o pagamento de diferenças salariais.

Já a **substituição eventual** é aquela que se dá em curtos períodos, originária de **ocorrências incertas, casuais, fortuitas e acidentais**.

Portanto, a substituição que não garante o direito de o empregado substituto reivindicar a diferença salarial é somente aquela que depende de um **acontecimento incerto, inesperado, casual, fortuito ou acidental**. Como exemplos podem ser citadas as hipóteses de ausência ao trabalho previstas no [art. 473 da CLT](#), na qual o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, viva sob sua dependência econômica; até três dias, em virtude de casamento; por cinco dias, em caso de nascimento de filho; por um dia, em caso de doação de sangue; até dois dias, para se alistar eleitor; até 3 três dias, em cada doze meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada etc. Tais exemplos, apesar de previstos em lei, no geral, não são acontecimentos previsíveis e certos, porque podem ou não ocorrer, e por esse motivo não garantem o direito ao salário-substituição.

Diferentemente destes, as férias e a licença-maternidade, por exemplo, são **acontecimentos certos, esperados, e previstos**, e que dão ensejo ao substituto perceber a mesma remuneração que o substituído que se encontra em gozo de férias ou de licença-maternidade.

Já em relação à situação em que o **cargo fica vago em definitivo**, o item II da Súmula nº 159 do TST prevê que o empregado que passa a ocupar o cargo vago em definitivo **não tem direito** a salário igual ao do antecessor.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT