

Substituição. Direito ao substituto. Ab-
teração da norma regulamentar da CVRD
e respeito ao Prejulgado nº 36.

CT-17/77

P A R E C E R

1. Concordo plenamente com o Gerente do Setor de Assun-
tos de Pessoal do SUJUR. A questão, sob o prisma jurídico, se
me afigura de extrema simplicidade.
2. Do princípio do salário igual para trabalho de i-
gual valor, consagrado em lei, a jurisprudência da Justiça do
Trabalho deduziu a regra segundo a qual o substituto deveria
receber o salário do empregado substituído. Por óbvias razões,
excetuou a hipótese de substituições meramente eventuais. E,
para efeito da isonomia salarial, excluiu as vantagens de ca-
ráter pessoal. Daí o PREJULGADO nº 36, adotado pelo egrégio
Tribunal Superior do Trabalho:

*"Enquanto perdurar a substituição que não tenha ca-
ráter meramente eventual, o empregado fará jus ao
salário contratual do substituído."*
3. Destarte, em qualquer substituição que não seja e-
ventual, inclusive no caso de férias, o empregado substituto
tem direito a perceber o salário contratual do substituído.
4. O Manual de Pessoal em vigor na CVRD, contendo as
normas editadas pela empresa que se incorporaram nos contra-

tos de trabalho dos atuais empregados, dispõe:


"Art. 69. Haverá substituição remunerada no impedimento dos titulares dos cargos gratificados exercidos em comissão, casos em que os substituídos perceberão as vantagens regulamentares atribuídas à função.

Art. 71. Os substitutos perceberão as vantagens atribuídas à função, exceto nas substituições por motivo de férias."

5. É claro que, em face do estabelecido no Prejulgado nº 36, do TST, a disposição do Art. 71 do Manual de Pessoal da empresa não tem eficácia jurídica, porquanto a substituição durante o período de férias não possui "caráter meramente eventual". Convém ponderar que o aludido Prejulgado não condiciona o direito do substituto aos casos de substituição em "cargos gratificados exercidos em comissão."

6. Esclareça-se, demais disso, que a norma regulamentar da empresa, embora condicionando o direito do empregado à substituição em cargos exercidos em comissão, não limitou o tempo dessa substituição. E assim tem sido a norma regulamentar aplicada pela CVRD.

7. Pretende-se, agora, alterar as normas regulamenta -



res sobre o assunto, estipulando:

"Art. 19. O empregado que substituir titular de cargo de nível hierárquico mais elevado, em seus impedimentos, por período superior a 10 dias consecutivos, receberá gratificação por substituição, a partir do primeiro dia em que esta ocorrer, correspondente à diferença entre seu vencimento e o que receberia se fosse designado para o cargo do titular substituído."

8. É inquestionável que a Administração da empresa pode proceder a essa modificação. Mas há de observar, a propósito, o entendimento consubstanciado na Súmula nº 51, do TST, in verbis:

"As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento."

9. Assim, qualquer que seja a duração da substituição, os atuais empregados conservam o direito de receber o salário do cargo exercido em comissão pelo substituído.

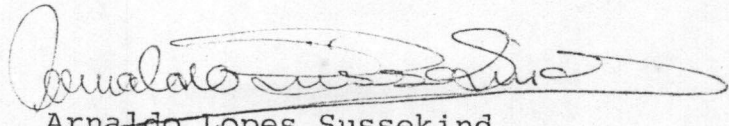
10. Se esse direito vai ser, efetivamente, invocado pelos empregados perante a Justiça do Trabalho, constitui pro -

blema sobre o qual descabem considerações de ordem jurídica.

11. Por fim, manifesto minha concordância com a crítica formulada no parágrafo 6 do parecer supra citado do Gerente do Setor de Assunto de Pessoal da SUJUR.

S.M.J., é o meu parecer.

Rio de Janeiro, 3 de maio de 1977



Arnaldo Lopes Sussekind

Consultor Trabalhista

ALS/Imag.