

## Empresa pode ter profissionais com jornadas diferentes após sucessão

Um empregador não viola o princípio da isonomia ao manter profissionais em jornadas com cargas horárias diferentes — desde que os contratos de trabalho em questão sejam oriundos de relações jurídicas distintas, a exemplo de casos que envolvem sucessão de empresas.

Reprodução



Sede do TRT-1, no Rio de Janeiro  
Reprodução

Com base nesse entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reformou sentença que havia condenado a Claro a pagar horas extras a um ex-funcionário da Net, empresa de TV por assinatura que foi incorporada pela operadora. A decisão foi unânime.

Contratado pela Net em 1997, o profissional alegou que cumpria jornada de 44 horas semanais, das 8h às 17h48, além de uma hora de intervalo — expediente que foi mantido a partir de 2018, ano da incorporação à Claro.

Ao ser transferido, porém, viu que os novos colegas cumpriam carga horária menor, com jornadas de segunda a sexta, das 8h às 17h. Insatisfeito, alegou estar sendo submetido a tratamento diferenciado e requereu o pagamento de horas extras pelos 48 minutos diários de diferença entre as jornadas.

A empresa afirmou que eventuais diferenças na jornada cumprida por empregado de companhia incorporada configuram direito personalíssimo, não podendo ser estendido ao autor por falta de amparo jurídico.

O caso seguiu para a 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que levou em conta o princípio da norma mais benéfica para condenar a operadora ao pagamento das horas excedentes a partir da incorporação. A empresa recorreu.

Ao chegar ao TRT-1, a questão ganhou outro rumo. Relator do acórdão, o desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito afirmou ser "incontroverso" que o empregado de fato cumpriu jornada de 44 horas semanais, mas disse não haver motivo para aplicação de isonomia, uma vez que os

profissionais são oriundos de empresas diferentes, atuando sob situações jurídicas distintas.

"Não há violação ao princípio da isonomia e tampouco distinção ilícita na prática de cargas horárias diversas, não havendo óbice à submissão do promovente à carga horária de 44h semanais", afirmou o desembargador, que também vetou pagamento de tickets-refeição relativos a férias cobrados pelo empregado.

**0100645-06.2020.5.01.0058**

**Date Created**

24/10/2021