

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO



1ª VARA DO TRABALHO DE TAQUARA

ATOrd 0020664-03.2024.5.04.0381

RECLAMANTE: ELISANGELA RADER FREIER

RECLAMADO: COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO
CORSAN

Vistos etc.

ELISANGELA RADER FREIER ajuíza reclamação trabalhista contra **COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN** em 28/11/2024. Informa ter laborado para a reclamada de 3/3/1994 a 11/6/2011, sendo reintegrada em 3/4/2017 por meio da ação rescisória nº 0020164-62.2014.5.04.0000. Informa que o contrato foi rescindido em 21/3/2024. Após exposição de fundamentos de fato e de direito, postula a condenação da ré ao pagamento das parcelas elencadas na petição inicial. Dá à causa o valor de R\$63.246,40.

A reclamada contesta. Refuta os pedidos da inicial e requer a improcedência da ação.

Juntam-se documentos.

Ouve-se a reclamada.

Sem outras provas, encerra-se a instrução processual, com razões finais remissivas, resultando sem êxito as tentativas de conciliação.

É reconhecida a dependência em face da conexão com o processo 0020664-03.2024.5.04.0381.

É o relatório.

ISSO POSTO:



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

1. Inépcia da petição inicial. Diversamente do alegado na contestação, não há pedidos genéricos na petição inicial, tendo a parte autora apresentado pedidos certos e determinados, com a indicação do seu valor.

Portanto, entendo que foram devidamente cumpridos os requisitos do art. 840 da CLT, tendo sido exercido pela ré o direito da ampla defesa e contraditório.

Rejeito.

2. Interesse processual. Interesse de agir. O interesse de agir (também denominado de interesse processual), está assentado “na premissa de que, embora tendo o Estado o interesse no exercício da jurisdição (função indispensável para manter a paz e a ordem na sociedade), não lhe convém acionar o aparato judiciário sem que dessa atividade se possa extrair algum resultado útil. É preciso, pois, sob esse prisma, que em cada caso concreto, a prestação jurisdicional solicitada seja necessária e adequada” (Ada Pellegrini Grinover, in: Teoria Geral do Processo, Malheiros Editores: São Paulo, 14ª edição, pág. 257).

Vale dizer, segundo Humberto Theodoro Júnior, que “o processo jamais será utilizável como simples instrumento de indagação ou consulta acadêmica”, porquanto “só o dano ou o perigo de dano jurídico, representado pela efetiva existência de uma lide, é que autoriza o exercício do direito de ação” (Curso de Direito Processual Civil, Forense: Rio de Janeiro, 15ª edição, 1995, pág. 56).

Concluo que, no caso dos autos, a autora demonstra possuir interesse de agir, porquanto há necessidade de análise da matéria de fundo, e, na hipótese de procedência dos pedidos formulados nesta ação, será a reclamada condenada ao pagamento, em favor da reclamante, das parcelas postuladas na petição inicial.

Rejeito a prefacial.

3. Necessidade de manutenção do sigilo dos documentos protocolados. Notificação à ANPD. Considerando que a publicidade é a regra processual, não há sigilo de documentos a ser determinado.

4. DNA AEGEA. Litigiosidade do PCS da CORSAN, Impacto Econômico e Financeiro. Excesso de Judicialização. Inaplicabilidade dos Temas nºs 955 e 1021 do STJ. Impugnação de Documentos. As questões envolvendo DNA AEGEA; litigiosidade do PCS da CORSAN, impacto econômico e financeiro; excesso de Judicialização, inaplicabilidade dos Temas nºs 955 e 1021 do STJ; impugnação de documentos dizem respeito ao mérito da causa e assim serão tratadas, se for necessário.

5. Efeitos da privatização da CORSAN. O art. 10 da CLT, taxativamente,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

determina que *"Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados"*, comando legal ainda ratificado no Art. 448 da CLT, ao determinar que *"A mudança na propriedade ou na estruturação jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados"*.

Ainda que assim não fosse, reajustes salariais, diferenças de FGTS e consectários, não são vantagens especiais asseguradas apenas a empregados públicos, mas também aos empregados na iniciativa privada, seja por disposições legais, seja por norma interna empresarial, seja, ainda, por estabelecimento em normas coletivas ou em dissídios coletivos, instrumentos também aplicáveis aos trabalhadores da iniciativa privada.

Quanto a eventual ajuste entre as partes envolvidas quando da privatização da CORSAN, isentando a adquirente do cumprimento de direitos pretéritos assegurados aos empregados da empresa privatizada, não surte qualquer efeito contra estes, devendo ser objeto, se assim entender a adquirente, de eventual ação de regresso. Aliás, adquirida a então sociedade de economia mista por empresa exclusivamente privada, incorporando o patrimônio desta, o direito de regresso, estranhamente, seria exercido contra os próprios ativos adquiridos, sendo possível talvez cogitar apenas o direito de regresso contra o Estado, até a privatização acionista da empresa incorporada ao patrimônio exclusivamente privado da adquirente.

6. Aplicação da Lei 13.467/17. Em 25/11/2024, o TST julgou o Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 23, fixando a seguinte tese de aplicação obrigatória: *"A Lei no 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência."*

7. Limitação dos valores dos pedidos. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, por unanimidade, decidiu que *"Esta Corte Superior tem firme entendimento no sentido de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a tais parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC"* (TST, E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, SDI-I, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 29/05/2020). Ou seja, a limitação da condenação aos valores apontados na inicial se dá nos casos em que a parte autora, ao formular os pedidos, não registra ressalvas. Se houver ressalva quanto aos valores apresentados, entende-se que a quantia corresponde a mera estimativa (AIRR-10141-36.2019.5.15.0110, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 09/04/2021; RR - 894-81.2018.5.09.0094, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 17/12/2021; RRAg - 10524-73.2019.5.03.0069, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 16/11/2021).

Diante do exposto, no caso dos autos, tendo a parte autora apontado ressalvas juridicamente fundamentadas ao formular pedidos líquidos, eventual condenação não será limitada aos valores indicados na petição inicial (art. 324, § 1º, III, do CPC).



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

8. Prescrição. Não há falar em prescrição total com relação às promoções por antiguidade, pois as parcelas pleiteadas são de trato sucessivo; logo, a lesão renova-se a cada mês, nos termos da Súmula 452 do TST.

Não é aplicável a suspensão dos prazos prescricionais no período de pandemia. A Lei 14.010/20 foi editada para regular relações jurídicas que envolvam direito privado, ou seja, disciplina apenas relações privadas entre particulares e, no caso dos autos, não estamos diante de regra de direito privado.

O Direito Processual do Trabalho é ramo do Direito Público, portanto, a regra acerca da suspensão da prescrição prevista na Lei 14.010/20 não é aplicável ao presente caso, devendo ser aplicadas as disposições da Constituição e da CLT. Além disso, a Lei 14.010/20 não pode autorizar alteração constitucional acerca da prescrição trabalhista.

Pronuncio, contudo, a prescrição da ação relativa às parcelas vencidas e exigíveis no período anterior a 28/11/2019, nos termos do art. 7º, XXIX, da Constituição.

Havendo necessidade de liquidação de sentença, deverá ser observado que a prescrição não se vincula ao mês de competência da parcela, e sim à data em que esta seria exigível (OJ 73 da SEEx deste Regional).

9. Diferenças de promoções por antiguidade. A autora informa ter ingressado na empresa ré na vigência do plano de cargos e salários da resolução 23/82, foi demitida em 11/06/2011, mas reintegrada em 03/04/2017, por meio da ação rescisória nº 0020164-62.2014.5.04.0000. Relata que permaneceu plano de cargos e salários da resolução 23/82 até o ano de 2017, quando aderiu /a/o Plano de Cargos e Salário da Resolução 14/2001. Discorre que, conforme impõe o art. 461 da CLT, ao se adotar um quadro de carreira, a empresa deve, obrigatoriamente, estabelecer promoções de classe. No caso da ré, o quadro de carreira previsto na aludida Resolução nº 23/82 determinava, originalmente, a permanência mínima na classe de 730 dias, para a concorrência de nova promoção, que deveria se dar, mediante critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente. Porém, diz que em 1986 a Corsan editou a Resolução 27/86 que reduziu o interstício mínimo para a obtenção da promoção por merecimento, que passou a ser de 365 dias. Alerta que, consoante entendimento do TST, as promoções de classe, por antiguidade, possuem, como único requisito, objetivo, o decurso de tempo. Nesse sentido, é o que estabelece a OJ Transitória 71 da SBD-I e outros precedentes. Advoga que o estabelecimento de qualquer outro requisito, que não seja o decurso de tempo, viola esta orientação, bem como o disposto nos artigos 122 e 129 do Código Civil. No caso concreto, refere que, no período de 2008 a 2016, atingiu este requisito objetivo – decurso de tempo – sem, contudo, ter recebido as promoções por antiguidade que lhe eram devidas. Portanto, entende ter direito às promoções de classe, por antiguidade, que não lhe foram concedidas de forma administrativa pela empresa, bem como, as que não foram objeto de reclamatória trabalhista anterior. Ressalta que as promoções até 2007 foram objeto do processo nº. 0080400-



34.2008.5.04.0341. Assim, menciona fazer jus à declaração do direito às promoções de classe, por antiguidade não concedida no período de 2008 a 2016, conforme a Resolução nº 23/82 c/c a Resolução nº 27/86, com a devida anotação na CTPS e o pagamento das diferenças salariais, com reflexos em férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas, adicional por tempo de serviço (avanços), gratificações normativas de retorno de férias incorporada (rubrica 104 - comp. salário), licença prêmio (cláusula V.4 do ACT), adicional noturno, horas extras, integração de horas extras (rubrica 0176), função gratificada incorporada, repousos e feriados, e FGTS, bem como reflexos destas no FGTS, e, ainda, no PPR - Programa de Participação nos Lucros e Resultados da CORSAN, mantido pela empresa conforme regulamento anexado. Ainda, e em face do consequente aumento na remuneração, diz que, quando da adesão ao plano de cargos regulamentado pela Resolução 14/2001, no ano de 2017, deveria ter sido enquadrada em classe superior, pois o artigo 18 da referida resolução assim estabelece. Portanto, sustenta ser credora das diferenças salariais oriundas da correta classificação no plano de cargos previsto na Resolução 14/2001 decorrentes do aumento da remuneração postulada nos itens supra, com anotação da CTPS e o pagamento das aludidas diferenças salariais, com reflexos em férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas, adicional por tempo de serviço (avanços), gratificações normativas de retorno de férias incorporada (rubrica 104 - comp. salário), licença prêmio (cláusula V.4 do ACT), adicional noturno, horas extras, integração de horas extras (rubrica 0176), função gratificada incorporada, repousos e feriados, e FGTS, bem como reflexos destas no FGTS, e, ainda, no PPR - Programa de Participação nos Lucros e Resultados da CORSAN, mantido pela empresa conforme estabelece o regulamento da empresa. Ademais, assevera que a empresa alterou seu procedimento e passou a adotar a Resolução 14/01, que regulamenta o PCS aderido pela reclamante em 2017, a qual, igualmente prevê, em consonância com o artigo 461 da CLT, a concessão de promoções de classe por antiguidade e merecimento. Inicialmente, as promoções se davam a cada 2 anos. Relata que a partir de 2010, por meio da edição da Resolução nº 16/2009, as promoções passaram a ser anuais. Menciona que, consoante entendimento consolidado do TST, as promoções de classe, por antiguidade, possuem, como único requisito, objetivo, o decurso de tempo. Nesse sentido, é o que estabelece a OJ Transitória 71 da SBD-I e outros precedentes. Reitera que o estabelecimento de qualquer outro requisito, que não seja o decurso de tempo, viola esta orientação, bem como o disposto nos artigos 122 e 129 do Código Civil. Menciona que nos anos de 2020 a 2023, atingiu este requisito objetivo – decurso de tempo – sem, contudo, ter recebido as promoções por antiguidade que lhe eram devidas. Portanto, entende ter direito às promoções de classe, por antiguidade, que não lhe foram concedidas de forma administrativa pela empresa, bem como, as que não foram objeto de reclamatória trabalhista anterior. Informa ter sido promovida por mérito no ano de 2019. Além disso, denuncia que, de maneira unilateral, em 2018, por meio das Resoluções 06/2018 e 07/2018, que na verdade alteraram as regras originais do Próprio Plano de Cargo e Salário Original (da contratação), a empresa implantou uma nova sistemática para a concessão das promoções de classe, na qual passou a adotar um sistema geral de concorrência e não mais por unidade ou setor de trabalho. Aduz que esse sistema é prejudicial aos trabalhadores. Além do mais, assevera que essas alterações, dentre outras irregularidades, privilegiaram, em detrimento as promoções por antiguidade, as promoções de classe por



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

merecimento, que, como se sabe, é um critério eminentemente subjetivo. Registra que, qualquer que seja o período, que a empresa não justificou, tampouco demonstrou, ônus que lhe incumbia, porque não concedeu as promoções de classe à reclamante. Assim, por todo o exposto, requer, a reclamante, a declaração do direito às promoções de classe por antiguidade não concedidas no período de 2020 a 2023, pela resolução 14/01, a serem identificadas em liquidação de sentença, com anotação na CTPS, sendo-lhe devido o pagamento das aludidas diferenças salariais, com reflexos em férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas, adicional por tempo de serviço (avanços), gratificações normativas de retorno de férias incorporada (rubrica 104 - comp. salário), licença prêmio (cláusula V.4 do ACT), adicional noturno, horas extras, integração de horas extras (rubrica 0176), função gratificada incorporada, repousos e feriados, e FGTS, bem como reflexos destas no FGTS, e, ainda, no PPR - Programa de Participação nos Lucros e Resultados da CORSAN, mantido pela empresa conforme regulamento da empresa.

A defesa é no sentido de que, criada no ano de 1966, a Corsan perpassou por alguns regulamentos e diretrizes internas a respeito das promoções e dos cargos de seus empregados. Instituiu-se o primeiro plano de cargos e salários da companhia por meio da Resolução n. 01/1966, sem, contudo, regulamentação específica sobre critérios objetivos definidos para as promoções de cada empregado, as quais ocorriam discricionariamente pela Diretoria, por meio de resoluções. Discorre que esta estrutura inicial de cargos e promoções foi abandonada a partir do Plano de Cargos e Salários implementado em 1982, por meio da Resolução n. 23/82 ("PCS 82"). Menciona que o PCS 82 foi o primeiro grande marco normativo estabelecido no âmbito da companhia e contava com detalhada previsão dos cargos, das promoções e de seus requisitos e características. A Corsan deixava a discricionariedade para adotar critérios objetivos para a elegibilidade dos empregados às promoções, além de outros tantos avanços, tais como a regulamentação do processo de admissão, um novo sistema de classificação dos cargos, a criação da carreira de gerente, a instituição de um processo formal de promoções por mérito, a possibilidade de movimentações de servidores por meio de concurso interno, entre outros. Tratou-se do primeiro grande marco no aprimoramento da política de promoções da Corsan, de outros tantos que vieram nos anos seguintes. Aduz que, conforme o art. 7º da Res. 23/82, distinguiam-se as promoções em: horizontais, quando ocorria a alteração do salário do empregado dentro do mesmo cargo em razão da avaliação de seu desempenho e/ou tempo de serviço efetivamente prestado à companhia (merecimento e antiguidade, respectivamente); e verticais, quando ocorria a alteração do cargo de um empregado para outro de nível salarial superior. Explica que as promoções por antiguidade e merecimento eram designadas de promoção de classe pela ascensão do empregado dentro do mesmo cargo a uma classe superior, conforme art. 37 da Res. 23/82. Estas, na forma do art. 38, ocorriam de forma alternada ao empregado: em um ano submetia-se ao processo de promoção por antiguidade, no outro ao processo de promoção por merecimento, e assim sucessivamente, sempre ocorridas no mês de julho de cada ano. A fim de se tornar elegível à promoção de classe por antiguidade, era necessário o atendimento, antes de tudo, dos critérios objetivos de elegibilidade em relação ao ano concorrido, dentre os quais merece especial destaque o cumprimento do interstício de 730 dias na classe em que se



encontrava (art. 41 da Res. 23/82). O percentual de empregados a serem promovidos dentre os elegíveis era determinado pela Diretoria da Corsan por meio de resoluções, conforme art. 45 da Res. 23/82. Refere que em 1983, um ano após o PCS 82, outro grande avanço: a fixação de um critério objetivo para determinar o percentual de empregados a serem promovidos dentre os elegíveis, tendo sido estabelecido que tal número não poderia exceder a cinco vezes o percentual representativo do índice de expansão da empresa, esta considerada como sendo o acréscimo do número de economias ligadas em relação ao ano anterior, ou seja, uma regra de governança que mantinha a paridade entre custos com as promoções e a receita da empresa: transparência e responsabilidade. Nos anos que sucederam, a companhia, em percentual fixado pela diretoria por meio de resolução, concedeu promoções a seus empregados em altíssimos índices percentuais, sempre atingindo o limite máximo de empregados promovíveis previsto na Res. 03/83, resultando, no período, na expressiva média de 30,75% dos empregados elegíveis promovidos ao ano. Com o advento da Constituição Federal da República de 1988, diz que se formularam propostas para um novo Plano de Cargos e Salários a ser implementado na companhia. A proposta final, apresentada por resolução no ano de 1994, não foi aprovada pelo Governo do Estado. Nesse cenário, enquanto tramitavam as propostas para o novo Plano de Cargos e Salários, entre 1991 e 1993 ocorreu a suspensão das promoções por antiguidade e merecimento (horizontais), conforme Res. 12/1992, o que foi tratado de forma absolutamente transparente pela Corsan, tanto assim que apresentou a legítima justificativa em documento oficial da empresa, denominado de “Inf. 158/94”, no qual consta expressamente como motivo da suspensão das promoções a “*expectativa da implantação do novo Plano de Cargos e Salários, cujos estudos estavam se iniciando na época*” (ou seja, em 1992, quando deveriam ocorrer as promoções relativas ao ano de 1991). Relata que, em razão da frustração na implementação de novo Plano de Cargos e Salários e frente à suspensão das promoções nos anos de 1991, 1992 e 1993, a Diretoria determinou a promoção de 100% dos empregados elegíveis no ano de 1994, a título de compensação pelos períodos suspensos. Menciona que a Inf. 158/94 bem esclarece o fato de as promoções não terem sido sustadas, mas apenas adiadas temporariamente. Tem-se, portanto, até aqui, que a companhia, criada em 1966: i. teve, desde a sua criação e até 1981, um Plano de Cargos e Salários que deixava à discricionariedade da Diretoria a fixação dos critérios para as promoções dos empregados. E neste período, a judicialização contra a companhia versando sobre o tema promoções foi baixa; ii. a partir de 1982 e até 1990, as promoções foram fixadas com base em critérios objetivos e vinculados ao crescimento da empresa, conforme estabelecido no PCS 82, e em altos índices, perfazendo uma média de 30,75% por ano de empregados promovidos; e iii. nos anos de 1991 a 1993, tendo a vista a expectativa de um novo Plano de Cargos e Salários, as promoções foram justificadamente suspensas, tendo em 1994 sido concedida promoção para 100% dos empregados elegíveis no ano, em compensação aos percentuais dos anos de 1991, 1992 e 1993. Registra que o índice de 100% concedido em 1994 equivale a um índice médio de 25% em cada ano de 1991, 1992, 1993 e 1994. Alerta que, em que pesem os altos percentuais de promoções em todos estes anos - de 1982 até 1994 - a judicialização contra a companhia foi alta, sob a alegação de que a fixação de um índice de promovíveis pela Diretoria seria ilegal. Dando sequência, em 1995 e 1996, considerando a continuidade do estudo do novo Plano de



Cargos e Salários, entre a empresa e o governo do Estado, o processo de promoções horizontais (antiguidade e merecimento) permaneceu suspenso, mas, assim como antes, houve posterior compensação do período por meio da promoção de 100% dos empregados elegíveis em 1997, determinada pela Resolução 21/97, o que resulta em uma média de 33,3% de promovidos anualmente (anos de 1995, 1996 e 1997). Em 1998, informa que houve a implantação de um novo Plano de Cargos e Salários pela companhia, por meio da Resolução nº 07/1998. Todavia, em face da baixa adesão dos trabalhadores, decidiu-se por extinguir o PCS naquele mesmo ano de 1998. Tendo em conta a promoção de 100% dos empregados no ano anterior, nenhum deles contava com o interstício de 730 dias, requisito necessário à nova promoção. Aduz que ano de 1999 foi celebrado Acordo Coletivo de Trabalho com o SINDIÁGUA, vigente de 1999/2000, assegurando a ascensão de 100% do quadro, mediante a retomada as promoções horizontais “à proporção de um atualizado e um retroativo”. Mais uma vez, diante do cenário de promoções verificado no ano anterior, não havia empregados que cumprissem o requisito do interstício de 730 dias, razão pela qual não houve promoções no ano 2000. Finalmente, em 2001, refere que houve a implementação bem-sucedida de um novo Programa de Cargos e Salários na Corsan, o que ocorreu por meio da Resolução n. 14/2001 (“PCS 2001”), sendo permitido que empregados antigos migrassem para o novo plano. Discorre que, após o lançamento do novo plano, as promoções foram novamente suspensas no período de 2001 a 2006. Em 2007, diversos sindicatos profissionais negociaram Acordos Coletivos de Trabalho com cláusula de quitação das promoções não concedidas entre os anos de 2001 e 2007, com relevante adesão do quadro de empregados (aproximadamente 900 trabalhadores). Informa que o SINDIÁGUA, que representa a categoria profissional preponderante, negociou as mesmas normas coletivas nos anos de 2010/2011 a 2014/2015. Diz que, embora não tenha havido formalmente promoções nos anos de 2001 a 2006, fato é que inequivocamente houve quitação das promoções referentes ao aludido período. Em continuação, discorre que, a partir do ano de 2007 até 2017, houve a fixação de índices de empregados promovidos, com percentuais de promoção bastante expressivos na grande maioria dos anos, resultando na relevante média de 13,37% dos empregados por cada ano deste período. Nesses anos, aduz que a companhia aplicou percentuais variados sobre o índice de expansão (acréscimo do número de economias ligadas) da empresa no ano anterior, respeitando o percentual máximo já indicado anteriormente, de cinco vezes o crescimento da empresa. Em 2018, por meio da Res. 06/18, mantendo-se os requisitos já previstos anteriormente em relação às promoções, a Corsan passou a adotar o percentual de 1% da média mensal da folha de pagamento salarial do ano civil anterior como critério para a fixação da quantidade de empregados a serem promovidos (art. 15). Em relação ao ano de 2023, esclarece que as promoções estão sendo concedidas e pagas aos contemplados agora no ano de 2024, e isso decorre de diversos fatores, todos alheios à vontade da companhia. A AEGEA arrematou as ações da Corsan no final do ano de 2022, portanto, bem antes das promoções que seriam conhecidas e concedidas em 2023. A expectativa, na época, era de que o processo correspondente fosse perfectibilizado e conduzido pela então empresa vencedora do processo de desestatização. Discorre que a diretoria da Corsan, após a realização do leilão, dentro das suas responsabilidades e competências, logicamente não tinha como dar seguimento aos procedimentos internos ligados às promoções, já que estes deveriam ser



praticados pela então adquirente das ações da Corsan a partir da respectiva assinatura do contrato, o que deveria ocorrer logo em seguida. Explica que ambas as empresas, Corsan e AEGEA, como também o próprio Estado do Rio Grande do Sul, foram surpreendidos com o ajuizamento de ações tanto perante o Tribunal de Justiça (processo nº 5235809-06.2022.8.21.7000/RS), quanto perante a Justiça do Trabalho (processo nº 0037752-04.2022.5.04.0000) e, ainda, junto ao Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul (processo nº 19728-0200-21-7), as quais impediram que fossem ultimados os atos de assinatura do contrato e a consequente transferência das ações ao comprador. Menciona que a obstrução à assinatura do contrato foi resultado de uma campanha de cunho fortemente político encabeçada pelos sindicatos representativos das categorias profissionais envolvidas, embora o processo licitatório tivesse obedecido a todos os ditames legais a ele aplicáveis e a AEGEA estivesse desde o primeiro minuto 100% comprometida em assegurar a manutenção de todos os direitos adquiridos dos trabalhadores da Corsan, o que, aliás, decorre de obrigação constitucional e legal. Com todos esses percalços, diz que a assinatura do contrato só veio a se tornar possível em 07 de julho de 2023. Ao todo, foram perdidos mais de seis meses, considerando que a antiga gestão da Corsan não podia dar andamento a qualquer projeto futuro que não fosse ser por ela adimplido. Com relação às promoções de 2023, explica que o adiamento da assunção da gestão da companhia, além de ter trazido incontáveis prejuízos à sociedade gaúcha, acabou por evidentemente também acarretar a postergação – na mesma proporção – de todo o plano de ação que a ela estava atrelado, do qual fazia parte a construção e a tramitação do PCS 2023. Lembra que não se tinha ideia de quanto tempo iria perdurar a proibição de assinatura do contrato de compra e venda das ações. De início, esperava-se que tudo fosse ser resolvido em poucos dias. Contudo, as diversas reviravoltas jurídicas que envolveram a intrincada questão fizeram com que o processo durasse muito mais do que o esperado, como comprovam as inúmeras reportagens veiculadas à época. Não bastasse o acirramento das disputas judiciais em que debatida a possibilidade de desestatização da Corsan, refere que no início do primeiro semestre de 2023, foi proferida decisão liminar, por parte do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, determinando que a Corsan se abstivesse de “praticar atos de comunicação” com o Consórcio AEGEA, vencedor do leilão (processo nº 19728-0200-21-7). Alega, assim, que, conseqüentemente, ficou impedida toda a fase de transição que usualmente antecede o *start* de operações dessa magnitude. Relata que todas as iniciativas empresariais que poderiam ter sido iniciadas no final de 2022 (inclusive aquelas relacionadas à gestão de pessoas, como é o caso ora tratado), acabaram sendo postergadas para julho de 2023 em diante. O atraso por mais de seis meses teve um alto custo e refletiu em diversas esferas. Uma delas foi a impossibilidade de se dar cumprimento ao quanto previsto no PCS para a apuração e a implementação das promoções de 2023 no momento previsto para tanto. Na prática, diz que todo o primeiro semestre de 2023 foi marcado por instabilidade e por insegurança jurídica. Muitas reviravoltas ocorreram no âmbito dos processos em que discutida a desestatização. Sustenta que não é exagero afirmar que praticamente diariamente o cenário jurídico era alterado. Como o contrato de compra e venda poderia ser assinado, literalmente, a qualquer momento, muitos dos projetos da gestão anterior não puderam ser iniciados, ou seja, de um lado a gestão da “Corsan pública” tinha uma evidente limitação de ordem prática no que dizia respeito a projetos futuros, pois não tinha como definir compromissos que



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

deveriam ser honrados por um terceiro; de outro, a AEGEA não conseguia sequer acessar as políticas de recursos humanos vigentes para tentar compatibilizá-las com seu modelo de governança. Ainda assim, diz que a segurança e o respeito aos direitos dos trabalhadores da Corsan sempre estiveram em primeiro lugar, mesmo durante todo esse conturbado e atípico período, prova disso é que o Acordo Coletivo de Trabalho atualmente vigente (datado de 21/06/2023, ou seja, previamente à assinatura do contrato de desestatização) teve que ser celebrado no âmbito de uma Mediação conduzida pela Vice-Presidência do TRT4, no qual a antiga gestão da Corsan e o sindicato profissional fixaram o conteúdo de normas de transição, com a assinatura da AEGEA na condição da anuente. Informa que somente no início de julho de 2023 é que a AEGEA, conseguiu, de fato, dar início a uma complexa operação que envolvia a assunção de uma empresa pública, com todo o universo de especificidades que as caracterizam. Foram meses e meses desbravando um intrincado emaranhado de centenas de normas internas e práticas perpetuadas ao longo dos anos sem sequer previsão escrita e, simultaneamente, promovendo a indispensável integração e aculturação do departamento de recursos humanos e das demais lideranças administrativas sobre práticas trabalhistas, valores e políticas da AEGEA. Refere que, apenas nesse momento é que a nova gestão passou a conhecer a estrutura do quadro de pessoal da empresa e, pois, ter acesso aos dados e às informações necessárias relativas ao processo de promoções, como também deu início a uma nova reestruturação da Corsan com implementação de um novo Programa de Desenvolvimento, assim como procedeu uma série de revisões e providências necessárias e normais para o desenvolvimento de qualquer empresa que passa por um processo de desestatização. Na intenção de tentar compensar o tempo perdido e emprestar celeridade à retomada do processo de promoções, informa que ainda no segundo semestre de 2023, a Corsan, já com a nova gestão, iniciou o estabelecimento dos métodos a serem utilizados nas avaliações necessárias para as progressões de 2023 (como também de 2024). Relata que no início de 2024 a companhia contratou a empresa “Culture Rocks”, uma plataforma dedicada à gestão e à avaliação de desempenho de empregados para desencadear a retomada dos processos de promoções, e a partir de então passou a treinar os responsáveis pela área de recursos humanos para o acompanhamento das avaliações. Menciona que o início do processo de promoções, com a disponibilização da autoavaliação aos empregados, estava previsto para o dia 2 de maio de 2024, entretanto, a tragédia ambiental que assolou nosso Estado nos primeiros dias de maio de 2024, a maior da história do RS, prejudicou imensamente as iniciativas em curso. Já no dia 1º de maio, o Governo do Estado do Rio Grande do Sul, por meio do Decreto nº 57.596, declarou estado de calamidade pública, sendo 471 municípios diretamente atingidos, provocando o colapso na prestação de diversos serviços em todo o Estado. Alerta que não é exagero afirmar que todas as atividades empresariais do Estado do Rio Grande do Sul foram impactadas. Além do impacto humanitário, enormes transtornos logísticos e estruturais foram experimentados, em proporções nunca vistas, afetando diretamente o acesso a serviços essenciais, como luz, água e esgoto. Refere que a prioridade dos cidadãos foi a de sobreviver em meio ao caos e a de tentar resgatar e auxiliar as milhares de pessoas que perderam tudo. Os gaúchos foram heroicos, honraram o seu hino e a força da sua solidariedade repercutiu pelo mundo todo. Diz que a Corsan, na qualidade de responsável pelo abastecimento de água potável e de esgotamento sanitário no



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

RS, com atuação em 317 municípios, atendendo cerca de 6.5 milhões de gaúchos, fez o possível e o então impossível. Todos os esforços da companhia e de seus trabalhadores, como não poderia deixar de ser, foram voltados ao atendimento da operação e ao seu restabelecimento, nas incontáveis áreas atingidas, algumas delas, inclusive, fora da sua responsabilidade contratual, e o foco, naquele momento, não poderia ser outro. Incansavelmente a Corsan trabalhou para assegurar condições mínimas de dignidade à população por ela abastecida, mesmo com todas as dificuldades operacionais enfrentadas. Dentre as tantas consequências dessa tragédia, alega que as enchentes afetaram diretamente o Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Rio Grande do Sul, levando ao desligamento generalizado dos sistemas informatizados do Governo do Estado, com o óbvio reflexo nas demais empresas e entidades que possuíam hospedagem de dados na PROCERGS, como era o caso da Corsan. Discorre que o cenário apocalíptico que tomou conta do Estado também impediu o acesso a várias unidades e sedes da empresa, bem como o retorno ao trabalho de inúmeros integrantes. Todos os esforços da Corsan, como referido, estavam direcionados ao gerenciamento da crise e à rápida retomada de suas atividades, sem esquecer, é claro, dos seus inúmeros integrantes que foram atingidos pela tragédia, os quais foram identificados e acolhidos desde o primeiro momento pela área de Recursos Humanos da companhia, que não mediu esforços para assegurar a sua segurança e o seu bem-estar. Dentre essas medidas de urgência, diz que a Corsan prestou auxílio na condução de resgates, disponibilizou abrigos, alimentos, água potável e vários itens de necessidades básicas. Também promoveu ações voltadas ao suporte financeiro dos atingidos, como a antecipação do pagamento de férias e do 13º salário, e a disponibilização de vales-compras, conforme nível de impacto de cada colaborador. Com o objetivo de viabilizar ainda mais auxílio, menciona que implementou um portal de doações para terceiros doadores, distribuindo aos empregados impactados bens materiais, artigos de necessidade, dinheiro e serviços. Ainda, tendo vista a inquestionável condição de vulnerabilidade psíquica dos atingidos, relata que a Corsan também promoveu um programa de acolhimento e suporte emocional aos afetados, mediante distribuição de informativos e cartilhas, canal de acolhimento contínuo psicossocial e consultas via telemedicina para os casos mais prioritários. Medidas adotadas pela Corsan por questões de dignidade e humanitárias, mas sobretudo por ser consciente do seu papel social e transformador que exerce também perante os seus colaboradores. A verdade, no seu entender, é que ninguém passou imune pelo mês de maio de 2024, nem mesmo o Poder Judiciário. O Estado do RS parou. Logo após a declaração de estado de calamidade pública no território estadual ocorrida no dia 1º de maio de 2024, menciona que diversas portarias de diferentes órgãos foram expedidas, determinando a suspensão ou a alteração dos serviços. No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 4 de maio de 2024, determinou a suspensão da contagem dos prazos processuais, no período de 2 a 10 de maio de 2024, nos Tribunais do país, nos feitos em que fossem parte o Estado do Rio Grande do Sul ou seus Municípios, bem como naqueles oriundos das varas e tribunais sediados no Estado ou cujas partes fossem representadas por advogados inscritos na Seccional da OAB/RS. Posteriormente, em razão da persistência dos efeitos da tragédia, o CNJ ampliou o prazo de suspensão para o período entre 2 a 31 de maio de 2024. Na jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, lembra que foram editadas diversas portarias suspendendo os prazos em razão da



calamidade pública, durante o mesmo período. Ultrapassado o momento mais difícil da crise, em junho de 2024, diz que foi reiniciado o processo de autoavaliação dos colaboradores pela plataforma "Culture Rocks". Esclarece que a Corsan sempre assegurou que as promoções não seriam descontinuadas e que, inclusive os desligados no período e que fossem elegíveis e que estivessem dentro dos parâmetros previstos no PCS e nas demais resoluções, receberiam as diferenças de valores através de rescisão complementar. Assim, ainda no mês de julho de 2024, informa que o processo de avaliação de desempenho foi retomado, com a previsão de que a revisão final da lista de contemplados no processo de progressões e a homologação dos resultados sejam finalizadas na primeira quinzena de agosto. Com isso, o envio para a folha de pagamento e a efetivação dos créditos dos valores correspondentes ocorrerão no dia 30 de agosto para os empregados ativos e na data de 30 de outubro para os desligados. Refere que os valores a serem pagos incluem a aplicação das correções monetárias previstas nos acordos coletivos, garantindo que os colaboradores recebam os montantes devidamente atualizados, conforme os índices estabelecidos. Destaca que todo o processo mantém os critérios anteriormente definidos nas resoluções PCS 14/2001 e 23/1982, as quais também estão sendo observadas no processo de pagamento das progressões do ano corrente (2024), que foram finalizadas e quitadas no mês de outubro de 2024. Como se denota, alerta que não há como ser cogitada a hipótese de inadimplemento das promoções. O que houve foi o atraso absolutamente justificado processo, em razão dos fatos e dos impedimentos acima narrados, para os quais a companhia não contribuiu de forma alguma. Destaca, ainda, de que a Assessoria de Comunicação da Corsan sempre garantiu aos empregados acesso prévio às informações, demonstrando a abrangente publicidade do processo de continuidade das promoções, inclusive para os desligados no período, utilizando-se de canais telemáticos como telefone e *e-mail*, o que denota, inclusive, a desnecessidade de judicialização da matéria pertinente às promoções de 2023. Assim, entende que não há falar em descumprimento do PCS ou em qualquer violação de direito, ou de inadimplemento de promoções, já que essas estão sendo concedidas a todos os elegíveis que preenchem os requisitos para tanto. Vale dizer, as promoções do percentual de 2023 estão sendo pagas, aos contemplados, justificadamente, desde 29/11/2024. Em continuação, advoga que, para o adequado exame das promoções para as quais a autora concorreu ano a ano, é indispensável o exame do PCS e das resoluções aplicáveis ao seu contrato. Entende incontroverso que incide ao contrato de trabalho da autora o PCS 14/01 e suas Resoluções posteriores, em especial as Resoluções 16/09 e 06/18, pois o sistema de promoções por antiguidade sempre esteve amparado em dois principais pilares: (i) a delimitação dos recursos financeiros sujeita à determinação da Diretoria da Corsan, (ii) a elaboração do quadro de empregados promovíveis a partir do critério de elegibilidade e classificação. Alega que essas linhas mestras sempre foram observadas, desde o princípio. Discorre que, desde a implementação do PCS 14/01, os percentuais de promovíveis sempre foram determinados pela Diretoria, conforme dispunha o art. 2º, do Anexo III, do Regulamento de Promoções e Ascensão Funcional. E a elegibilidade dependia do preenchimento das condições previstas no mesmo Regulamento de Promoção. Antes mesmo de a autora ser admitida na contestante, por força da Resolução 002/2008, estava definido o percentual de promoções e a sua respectiva base de incidência. Refere que em 2009, o PCS 14/01 sofreu algumas alterações pela



Resolução 16/2009. A primeira, relevante, é de que o Anexo III, do PCS 14/01, que trata do Regulamento das Promoções, foi substituído pela redação disposta na então referida Resolução. Isso significa dizer que quando a autora foi admitida estava em vigor a Resolução 16/2009, e seu Anexo III (Regulamento da Promoção), sendo irrelevante a avaliação de eventuais regras anteriores. Outra alteração trazida pela mesma Resolução, foi a de que o percentual de empregados promovíveis passou a ser estabelecido pela Diretoria de acordo com o desempenho, o índice de produtividade e os indicadores econômico-financeiros da empresa, conforme artigo 2º do Anexo III. Menciona que a Resolução 06/2018, por sua vez, entre as alterações relevantes, trouxe o critério da destinação do percentual de 1% da média mensal da folha de pagamento salarial do ano civil anterior dos empregados enquadrados na Resolução 14/01, como recurso financeiro para custear a realização dos processos de ascensão e promoções. Trata-se de uma garantia mínima e com previsão expressa de que a Diretoria da Corsan poderia determinar um valor superior ao referido percentual, de acordo com o orçamento. Alerta que em nenhum momento ocorreram as alegadas alterações prejudiciais. E quanto ao sistema de concorrência das promoções por antiguidade, ao contrário do que afirma a inicial, ele sempre foi o geral e não sofreu alteração para o sistema setorial ao longo do contrato da reclamante, sendo totalmente desprovida de fundamento fático e jurídico a alegação da reclamante. Diz que isso se percebe, inclusive, pelas Resoluções anuais em que a Diretoria definia o número de vagas na modalidade antiguidade em seus respectivos PCS, de que é exemplo a Res. 29/2017 (art. 6º) e, portanto, anterior à alegada alteração de 2018. Observa que ano a ano era definida a quantidade de vagas na modalidade antiguidade se levando em conta a totalidade dos participantes de cada PCS. Assim, o sistema de concorrência geral (e não setorial) para promoções por antiguidade tem origem no próprio PCS 14/01 e assim sempre foi praticado durante a contratualidade da reclamante. Alega que a demandante, provavelmente, está confundindo a concorrência setorial praticada nas promoções por merecimento, que não são objeto da presente demanda. Postas as regras e resoluções vigentes, sustenta que o histórico funcional da parte autora quanto às promoções por antiguidade do período imprescrito permite verificar que, no ano de 2020, a reclamante sequer concorreu, pois não possuía o interstício de tempo. Já, nos anos de 2021 e 2022, a reclamante concorreu às promoções, mas ficou acima do número de vagas. Diz que é possível perceber que a reclamante não faz jus às promoções. Para os anos, em que a reclamante concorreu, ela ficou acima do número de vagas. Pontua, ainda, que para a apuração das promoções os períodos de suspensão do contrato de trabalho, a exemplo dos afastamentos pelo INSS, devem ser desconsiderados, quer em razão da própria condição suspensiva do contrato de trabalho, quer em razão de expressa previsão do PCS. Por sinal, advoga que não seria razoável que determinado colaborador, afastado por 10 anos do serviço, retornasse às atividades promovido nas mesmas condições que seus colegas de trabalho que permaneceram trabalhando. Em caso de afastamento, menciona que a Resolução nº 14/2001 estabelece que a parte reclamante não faz jus às promoções postuladas, visto que inelegível. Em suma, diz que os resultados decorrem rigorosamente da aplicação das regras vigentes do PCS 14/01, levando-se em conta as condições de elegibilidade, interstícios, percentual de promovíveis e ordem de classificação, sendo forçoso concluir que as promoções postuladas na inicial não foram concedidas não em razão do alegado descumprimento do PCS



ou por alteração prejudicial, mas por estrita observância das regras vigentes do Plano de Cargos e Salários aplicável à autora. Quanto à inexistência de alteração contratual prejudicial, refere que a inicial diz que em 2018, por meio da Resolução 06/2018, teria havido alteração das regras originais do próprio PCS, pela qual a empresa teria implementado uma nova sistemática para a concessão das promoções de classe, passando a adotar um sistema geral de concorrência e não mais por unidade ou setor de trabalho (o que supostamente seria mais prejudicial aos trabalhadores), além de passar a privilegiar a promoção de classe por mérito em detrimento da promoção por antiguidade. Argumenta que, ainda que a tese da autora seja genérica e não traga absolutamente nenhuma evidência dos alegados prejuízos, a reclamada tece os seguintes registros para o melhor entendimento deste Juízo sobre a matéria. A Resolução 06/2018, ao contrário do sustentado, não trouxe alteração do sistema de concorrência setorial para o geral, conforme já indicado oportunamente. A concorrência geral – e não setorial – sempre foi o critério praticado ao longo do PCS 14/01 e, em especial, ao reclamante. Vale dizer, a autora jamais concorreu para promoções por antiguidade pelo critério setorial, não havendo sequer sentido que, em sede de promoção por antiguidade, um empregado de determinado setor fosse mais vezes contemplado que outros colegas pertencentes a setores diversos, que tivessem mais tempo de serviço. Advoga que esse critério, sim, que seria prejudicial a todos aqueles que, a despeito de terem mais tempo de serviço na Corsan, ficassem preteridos na promoção por antiguidade em razão do fator setorial. Assim é que, por força das Resoluções anuais editadas pela Diretoria, a quantidade de vagas por ela determinada para a promoção por antiguidade era aplicada a todos os participantes de cada PCS, e não por setor da empresa, como bem exemplifica a Res. 29/2017 (art. 6º). Logo, a Resolução 06/2018 apenas tornou oficial o critério que vinha sendo eleito pela Diretoria desde o princípio do PCS 14/01, correspondente à concorrência dos promovíveis por lista única para a promoção por antiguidade. Em outras palavras, discorre que a concorrência geral – e não setorial – sempre foi o critério praticado ao longo do PCS 14/01 e, em especial, à reclamante. Vale dizer, a autora jamais concorreu para promoções por antiguidade pelo critério setorial. Assevera que, por outros dois fundamentos também devem ser afastados a alegação. Primeiro, a tese da “alteração prejudicial”, no sentido de que a concorrência pelo “sistema geral” seria prejudicial quando comparada à concorrência setorial, é totalmente vazia e desprovida minimamente de qualquer fundamento técnico. É o dito pelo não dito, na clara tentativa (lotérica) da tese ser acolhida abstratamente, ou na tentativa estratégica da autora de se ver beneficiada por uma decisão judicial baseada no “ônus da prova” e que atribua à reclamada (incorretamente) um ônus que verdadeiramente não lhe pertence. Afinal, menciona que seria inviável o refazimento de todos os cálculos dos promovidos a partir de um “novo critério de concorrência”, diferente daquele que oficial e legitimamente seguiu a Corsan, para posterior enquadramento no número de vagas para obtenção dos resultados, tudo a pretexto de uma tese genérica, abstrata e sem qualquer evidência técnica ou prática de efetivo prejuízo ou preterição, o que apenas reforça que a autora pretende, na verdade, beneficiar-se por uma eventual decisão judicial baseada tão somente em uma equivocada interpretação de ônus da prova. Acrescenta que nessa incursão hipotética de refazer os cálculos de uma nova classificação sob a ótica “setorial”, pergunta quais seriam os critérios que deveriam ser observados? Quais setores deveriam ser considerados? Quem determinaria a quantidade de



vagas por setor ano a ano? Seria o reclamante? O Poder Judiciário, num claro exercício legiferante ou regulamentar do PCS da Corsan para a determinação destes critérios? Esses critérios variariam de acordo com o entendimento de cada magistrado que examinasse o pedido? Vale dizer, no seu entender, que não há como utilizar qualquer método comparativo de resultados, com algo tão abstrato e desprovido de qualquer tipo de regramento. Além disso, defende que eventual arbitramento de critério na via judicial representaria coibida intervenção do Judiciário no mérito administrativo, com violação aos princípios constitucionais da livre iniciativa, da liberdade dos agentes econômicos e da atuação do Estado como agente normativo e regulador da economia (CF, arts. 1º, inc. IV, 170 e 174). Afinal, advoga que, fosse para estabelecer vagas por setor, por certo a Diretoria teria determinado quantidade diferente de vagas a fim de preservar o mesmo recurso financeiro para a promoção por antiguidade. Ademais, menciona que a promoção por antiguidade não é automática, de modo que os empregados possuem mera expectativa de concorrerem às promoções, não se tratando de direito adquirido ou decorrente apenas do decurso do tempo. Ainda que abstratamente fosse possível a comparação entre os dois critérios (geral e setorial), alerta que a jurisprudência tem examinado a matéria. Defende que o PCS e suas regras sempre foram corretamente aplicados à demandante e cabe a ela, exclusivamente, a prova de eventual alteração desfavorável ou preterição na concessão das promoções. Entende que outro fator relevante e que prejudica o exame de eventual alteração prejudicial trazida pela Resolução 06/18, conforme fundamento do autor, é o fato de que esta Resolução foi chancelada por norma coletiva, e por força do art. 611-A da CLT, o acordo coletivo tem prevalência sobre a lei, o que logicamente prejudica o exame da matéria à luz do artigo 468 da CLT, mesmo que a hipótese versasse sobre suposta alteração prejudicial. Portanto, advoga que, em razão das promoções terem sido concedidas de forma correta e adequada, sobretudo à luz das regras previstas no PCS 14/01 e demais Resoluções, e ainda, não tendo sido caracterizada qualquer alteração prejudicial do contrato de trabalho da autora, é forçoso o indeferimento do pedido de diferenças de promoções. A reclamada defende, ainda, a ratificação do PCS por acordo coletivo, sendo necessária a aplicação do Tema 1046 do STF. Diz que a autora faz tentativa vã de infirmar as Resoluções aplicáveis ao caso, tentando lhes emprestar a pecha de prejudiciais. Refere que tanto o PCS de 14/01 quanto o PCS 23/82, como as Resoluções 07/1998, 06/2018 e 07/2018, que trouxeram algumas alterações nos Planos, foram referendadas pelo próprio Sindicato da categoria nas normas coletivas celebradas. Aponta que nos termos do artigo 611-A, da CLT, os acordos coletivos possuem prevalência sobre a lei, quando dispuserem sobre as matérias previstas em seus respectivos incisos, sendo que o inciso V trata justamente sobre plano de cargos e salários. Ou seja, advoga que as alterações promovidas pelas Resoluções da Corsan foram chanceladas pelo sindicato representante da categoria profissional da parte reclamante, o que se verifica desde o ACT 2018/2019. Nesse sentido, diz que vale a referência da decisão exarada nos autos do processo nº 0021418-52.2022.5.04.0271, que reconhece a chancela do sindicato dos PCS da Corsan: Assim, por força do princípio da autonomia da vontade coletiva e da sua prevalência sobre a lei, nos termos do artigo 611-A, da CLT, afirma que fica totalmente afastada a hipótese de suposta alteração prejudicial suscitada (estratégica e gratuitamente) pela autora. Ainda neste contexto de reconhecimento e aplicação das normas coletivas, entende que a espécie dos autos também atrai, indubitavelmente, a



aplicação do Tema 1046, do Supremo Tribunal Federal, que reconhece a validade da norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Embora não seja o caso de qualquer limitação ou restrição de direito trabalhista – mas, ainda que fosse – haveria notória blindagem da matéria pelo Tema 1046 do STF. Discorre que a mesma blindagem jurídica, aliás, deve ser emprestada ao próprio Plano de Cargos e Salários como um todo, ao prever requisitos de elegibilidade e de aporte de recursos financeiros como condições para a concessão das promoções por antiguidade, considerando que o PCS, em si, também é referendado em acordo coletivo. Assim, sustenta que, por qualquer ângulo que se pretenda examinar a questão, é forçoso concluir que, de fato, não resta configurada hipótese de alteração prejudicial ao contrato, sob pena de violação ao artigo 5º, II, e 7º, XXVI, da CF, ao Tema 1046 do STF, e ao artigo 611-A, V, da CLT. Quanto ao decurso do tempo e da inaplicabilidade da OJ 71 da SBDI-I do TST, a autora sustenta a tese de que bastaria o “decurso do tempo” para fazer jus às promoções por antiguidade, contrariando todos os requisitos de elegibilidade previstos no PCS, como também os percentuais de promovíveis determinados pela Diretoria, em conformidade com as Resoluções aplicáveis. Antes de se adentrar especificamente na suposta aplicação analógica da OJT 71 aos casos que envolvem os pedidos de promoção por antiguidade na Corsan, entende importante tecer algumas breves considerações sobre os objetivos e os propósitos que diferenciam as Orientações Jurisprudenciais (OJs) das Orientações Jurisprudenciais Transitórias (OJTs), bem como acerca da possibilidade de suas aplicações extensivas. Explica que as orientações jurisprudenciais transitórias (OJT) se distinguem das orientações jurisprudenciais (OJ) tradicionais principalmente por sua natureza temporária e pelo seu foco em resolver controvérsias pontuais. Vale dizer, enquanto as orientações jurisprudenciais em geral têm por objetivo consolidar entendimentos firmes e duradouros sobre determinada matéria jurídica, as orientações jurisprudenciais transitórias são desenvolvidas para lidar com lacunas ou interpretações temporárias que surgem antes da consolidação de um entendimento definitivo. Assim, diante de suas peculiaridades, refere que as Orientações Jurisprudenciais Transitórias não se mostram adequadas para a utilização análoga, já que foram concebidas para resolver questões pontuais e temporárias de determinada matéria devidamente delimitada, com o objetivo de aguardar o amadurecimento de um entendimento jurídico mais estável e definitivo naquele o caso particular. Neste contexto, especificamente a OJT 71 teve como propósito orientar, temporariamente, casos específicos relacionados aos pedidos de promoção por antiguidade relacionados à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, razão pela qual se mostra inadequada sua aplicação por analogia a qualquer hipótese diversa, o que inclui os casos que envolvem a Corsan. Como se denota, menciona que a um só tempo se demonstra que a OJT 71 não pode ser aplicada ao caso dos autos, pois concebida temporariamente e especificamente para o PCS da EBCT, como também que a situação fática e jurídica é totalmente distinta da presente, configurando situação típica de *distinguishing*, instituto conhecido como sendo a “distinção entre os casos para o efeito de se subordinar, ou não, o caso sob julgamento ao precedente”. Por fim, entende importante esclarecer que, mesmo que fossem superados os argumentos acima expostos em relação à OJT 71 (o que se admite apenas por amor ao debate), remanesceria a inaplicabilidade do mero decurso do tempo enquanto critério único a movimentar as promoções por antiguidade. Primeiramente, porque o critério em si é insustentável para qualquer



empresa, no âmbito privado ou mesmo da administração pública. Significaria dizer que, além dos reajustes salariais anualmente concedidos aos colaboradores, todos os empregados deveriam ser promovidos anualmente, formando uma grade salarial insustentável e contrariando os mais basilares princípios de desenvolvimento econômico e sustentável de qualquer empresa. Além disso, advoga que a tese contraria a boa-fé objetiva em que o empregado aderiu ao PCS, que prevê uma série de requisitos para as promoções por antiguidade, quer enquanto critérios de elegibilidade dos trabalhadores, quer enquanto aspectos financeiros envolvidos. Por outro lado, discorre que o mais importante, é que conforme o PCS e demais resoluções, as promoções por antiguidade não são automáticas e nem obrigatórias. Além do preenchimento dos requisitos de elegibilidade, ainda dependem do desempenho das metas orçamentárias da empresa, dos limites financeiros e de o empregado alcançar classificação dentro do número de vagas definidas para cada ano. Afirma que isso é lícito. Ademais, alerta que o entendimento que prevalece no Tribunal Superior do Trabalho é o de que a fixação de percentual dos empregados a serem promovidos por antiguidade, em regulamento empresarial, bem como da previsão de deliberação da diretoria sobre a conveniência e oportunidade para a ocorrência ou não de tais promoções, desde que não adote o percentual zero de promoções, é válida. O critério pretendido pelo autor, no seu entender, inviabilizaria o próprio sistema do PCS e importaria violação da responsabilidade fiscal atribuída aos gestores da administração pública, a qual não pode e não deve ser tangenciada pelo Poder Judiciário, sob pena de restarem afrontados os princípios constitucionais da livre iniciativa, da liberdade dos agentes econômicos e da atuação do Estado como agente normativo e regulador da economia (CF, arts. 1º, inc. IV, 170 e 174). Isso porque a revisão judicial dos critérios adotados ao longo do tempo acarretaria, sobretudo, uma intervenção do Poder Judiciário absolutamente desproporcional. A um, porque uma vez demonstrada a legalidade, a razoabilidade e a legitimidade do agir da companhia na elaboração e na aplicação do PCS, eventual decisão judicial que desconstituísse tais regramentos redundaria em indevida intromissão em juízos legítimos de conveniência e oportunidade ou, em outras palavras, de mérito administrativo, tema esse insindicável pelo Poder Judiciário, por força do art. 2º da CF. A dois, porque efetivamente não existe na legislação em vigor previsão de que promoções por antiguidade em sede de PCS da Administração Pública (ou mesmo no âmbito privado) devam estar sujeitas apenas ao critério temporal do decurso do tempo, hipótese em que haveria clara e direta violação do artigo 5º, II, da CF e ao art. 461, § 3º, da CLT. Assevera que a promoção por antiguidade enquanto parte de um Plano de Cargos e Salários, devidamente sistematizado para a promoção de carreiras, não pode ser transformado, tratado, ou melhor dizendo, desfigurado para um simples e mero “adicional por tempo de serviço”, como pretende a parte autora ao buscar sua contemplação com base apenas no mero decurso do tempo.

Examino.

A Resolução nº 14/01 estabelece, em seu art. 9º, a concessão de promoções de classe a classe, dentro dos critérios de merecimento e antiguidade, alternadamente, de acordo com a legislação vigente e com o Regulamento das Promoções e da Ascensão. Tal Regulamento prevê, em seu art. 11, que *"as promoções ocorrerão a cada 2 (dois) anos, no mês de outubro, efetivando-se a primeira*



no ano de 2004", dispondo, no art. 12, sobre requisitos a serem atendidos pelo empregado para participar das promoções.

Com relação às promoções a partir do ano de 2018, os critérios foram parcialmente alterados pela Resolução nº 06/2018, a qual foi recepcionada pelos Acordos Coletivos de Trabalho aplicáveis, conforme cláusula IV.1 do ACT 2018/2019.

Embora exista previsão de promoções, essas não são automáticas e obrigatórias, mas dependem de os empregados em questão terem completado o interstício de tempo em cada classe e das condições econômicas e políticas da reclamada. Esse segundo requisito, que permite que em determinados anos o percentual de empregados promovíveis chegue a zero, faz parte do juízo de conveniência da reclamada, certamente considerando fatores como disponibilidade de recursos financeiros, prioridades do empreendimento. Daí que a definição formal de percentual igual a zero, ou, ainda, a ausência de definição (que, em termos práticos, faz entender o percentual como igual a zero), não se reveste de ilegalidade e nem atenta contra a boa-fé do contrato de trabalho.

Tampouco há violação a princípios constitucionais, na medida em que a reclamada adota critérios objetivos de aferição nas promoções, sendo que cada empregado dela possui uma condição pessoal nessa avaliação e disso decorre, naturalmente, a diferenciação entre seus diversos empregados e a consequente possibilidade da concessão de promoções a alguns deles e não a outros. Ademais, neste aspecto da relação empregatícia, mesmo no caso da empresa de economia mista, prepondera na administração dos serviços o poder discricionário do empregador e há certa subjetividade na pontuação, vendo-se que o reclamante não foi preterido na sua classificação aferida pela reclamada e paulatinamente evoluiu na lista de promovíveis até cada promoção alcançada, afastando, assim também, a alegação de má-fé objetiva.

A Resolução 16/09 apenas definiu que as promoções seriam a cada ano, no mês outubro, mas novamente impôs requisitos para as promoções, entre eles, ser empregado da companhia há pelo menos dois anos e não ter recebido promoções nos últimos dois anos. É mera interpretação gramatical – se a promoção tem como requisito não ter recebido promoção nos últimos dois anos, por consequência lógica, as promoções não são anuais e, tampouco, obrigatórias. Do contrário, por evidente que o artigo que define as promoções diria simplesmente que todos os empregados serão promovidos todos os anos em outubro.

Com efeito, da leitura de todas as normas internas da ré, constato que a reclamada não está obrigada a promover por antiguidade todos os seus empregados, indistintamente, a cada ano. Assim, as promoções estão limitadas a um número restrito de empregados, não podendo ser concedidas a todos simplesmente pelo decurso do tempo de serviço, como entende a reclamante.

Aliás, a alegação da petição inicial de que o arbitramento de percentual de



elegíveis pela reclamada é inválido, por caracterizar condição puramente potestativa, em afronta à OJ Transitória nº 71 da SBDI-1 e aos arts. 122 e 129 do Código Civil, já está superada pela jurisprudência consolidada no TST, a exemplo do seguinte julgado:

DIFERENÇAS

SALARIAIS. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE. CORSAN. FIXAÇÃO PERCENTUAL DE PROMOVÍVEIS. PERCENTUAL DIFERENTE DE ZERO. POSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PRETERIÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. *A jurisprudência desta Corte vem entendendo ser possível e legítimo à empresa fixar, em regulamento, a imprescindibilidade de deliberação de sua diretoria acerca da conveniência e oportunidade para a concessão de promoções de classe por antiguidade ou para a rejeição desse benefício. Todavia, veda-se a adoção de condições puramente potestativas, mediante a fixação de percentuais anuais equivalentes a zero, ante a ilicitude de condição sujeita ao puro arbítrio da parte (art. 122 do CC/02). Nesse caso, permite o ordenamento jurídico reputar-se verificada a condição desta natureza (art. 129 do CC/02). No caso concreto, contudo, não se infere do acórdão regional que a Reclamada tenha fixado critério puramente potestativo para a implementação das promoções por antiguidade do Reclamante. Com efeito, o Tribunal Regional, analisando os documentos acostados pela Reclamada, consignou que, a partir de 2007, 'não houve mais descumprimento da norma interna (Resolução n. 23/82), pois a ré implementou processos de promoção fixando expressamente o percentual de servidores promovíveis com base nos índices de expansão da empresa nos anos anteriores.'. A Corte de origem assentou ainda que o Reclamante figurou nas relações dos empregados que concorreram à promoção por antiguidade a partir de 2007, 'não logrando êxito, contudo, na classificação dentro do número de empregados promovíveis', o que levou o TRT a refutar a alegação do demandante no sentido de que não havia avaliação ou comparativo entre os empregados, pois o tempo de serviço realmente era utilizado inclusive como critério de desempate. Portanto, o quadro fático descrito no acórdão regional - insuscetível de revisão, a teor da Súmula 126/TST - revela que a Empresa trouxe aos autos elementos de prova que apontaram para a regularidade do procedimento por ela adotado nas promoções por antiguidade, bem como que o Reclamante, a par de todas as informações trazidas pela Reclamada, não conseguiu demonstrar que foi preterido nas promoções concedidas. [...]* (ARR-929-27.2012.5.04.0341, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 10/09/2021).

O que se nota, na verdade, é a possibilidade de promoções anuais, por antiguidade e merecimento, de forma alternada, sendo os empregados submetidos à concorrência com outros colegas (não mais por setor), após as alterações trazidas pela Resolução 06/2018 ao texto original do plano de cargos e salários da reclamada.

Observe, nesse sentido, que houve a juntada das resoluções definindo o percentual e regras de promoção e da documentação pertinente às promoções por antiguidade concedidas aos empregados, conforme percentuais respectivos, inclusive indicando a concorrência por parte da



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2)

[nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2](https://jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2)

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

reclamante, às vagas, a ordem na classificação e a não contemplação, no período em análise.

Vale ressaltar, nesse aspecto, que o histórico de promoções da reclamante no período indicado demonstra que concorreu às vagas mediante critérios pré-estabelecidos, inclusive de desempate (mais tempo na classe salarial, maior tempo no emprego, maior tempo na CORSAN e idade), e não foi contemplada entre as vagas oferecidas.

Nada a reparar, portanto, pois corretamente observadas as normas internas que definem critérios para as promoções por antiguidade, cabendo reconhecer a sua validade.

Em suma, diante das normativas internas da ré, que estabelecem critérios objetivos tanto para as promoções por merecimento quanto por antiguidade (frizando-se, novamente, que esta última não é concedida indistintamente a todos os empregados somente com base no decurso do tempo), era ônus da reclamante demonstrar que foi preterida em relação aos demais empregados promovidos, do que não se desincumbiu.

A jurisprudência do TRT da 4ª Região é firme no sentido de que é encargo da parte reclamante demonstrar efetivamente ilicitude na concorrência às promoções e/ou indicar objetivamente que houve preterição. Veja-se, a propósito:

EMENTA CORSAN. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. DEFINIÇÃO PELA DIRETORIA COLEGIADA DO PERCENTUAL DE TRABALHADORES QUE PODERÃO CONCORRER. VALIDADE. *As promoções por antiguidade não estão asseguradas automaticamente, havendo a necessidade de definição, pela Diretoria Colegiada, do percentual de trabalhadores que poderão concorrer, presentes dados orçamentários e financeiros. Caso em que o reclamante não se desonerou do encargo que lhe competia de demonstrar a ocorrência de ilicitude no certame ou, ainda, que tenha sido deliberadamente preterido em relação aos seus colegas. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020272-89.2021.5.04.0471 ROT, em 06/07/2022, Desembargador Fabiano Holz Beserra – Relator).*

CORSAN. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. *É legítima a possibilidade de a empresa fazer constar, em regulamento, a necessidade de deliberação por parte de sua diretoria sobre a conveniência e oportunidade de conceder promoções de classe por antiguidade, de acordo com a definição do número de vagas e dos empregados passíveis de promoção, sendo vedado a fixação de percentual anual igual a zero. Incumbe à parte autora, com base na prova documental produzida pela empresa, comprovar, especificamente, os motivos de sua preterição às promoções reivindicadas. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020256-04.2022.5.04.0471 ROT, em 20/04/2023, Desembargador George Achutti).*

Em acréscimo, para que não se diga que não foi mencionada a Resolução nº



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

23/82, deixo claro que o Poder Judiciário não pode se imiscuir no poder discricionário do empregador, já que esta promoção está sujeita a critérios subjetivos e pessoais.

Nesse sentido é o posicionamento adotado pelo E. TRT da 4ª Região, nos moldes da Tese Jurídica Prevalente nº 3: "*As promoções por merecimento da CORSAN, conforme o disposto nas Resoluções 23/82 e 14/01, envolvem critérios de avaliação de natureza subjetiva pelo empregador, não podendo ser substituídos por decisão judicial*", a qual igualmente adoto no presente caso.

Desse modo, não estando expressa nas Resoluções a obrigatoriedade de concessão de promoção anual e automática por antiguidade, era ônus da reclamante demonstrar que preencheu os demais requisitos para obtê-la ou que a reclamada deixou de dar cumprimento aos artigos das Resoluções, o que no meu entender não ficou demonstrado nos autos, descabendo a oposição de embargos de declaração, pois é decisão de mérito e decorre do livre convencimento motivado do Juízo.

Deixo consignado, ainda, que é inaplicável ao caso, sequer por analogia, a Orientação Jurisprudencial Transitória nº 71 da SDI-I do TST, pois não se refere à ora reclamada, sendo específica para a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

Diante do exposto, reputo não demonstrado qualquer prejuízo sofrido pela reclamante a partir dos critérios em questão e indefiro as pretensões formuladas, inclusive as acessórias (pedidos “a”, “b” e “c”, da petição inicial).

Não verifico má-fé da reclamante, motivo pelo qual não prospera tal pretensão da parte adversa.

10. Jornada compensatória. Banco de Horas. A reclamante diz que nos últimos anos laborou em regime de “Jornada Normal de Trabalho”, nos termos das cláusulas dos acordos coletivos da categoria, a exemplo da cláusula VI.2 do Acordo do ano de 2023/2024, em anexo, cumprindo jornada de 40 horas semanais e 8 horas diárias. Em que pese isso, alega que era designada para realizar atividades laborais, extrapolando tal regime de trabalho, os quais, como regra, não são pagos, mas trocados por folga na proporção 1/1. Advoga que esse regime de compensação é inválido, por diversos aspectos. Em primeiro lugar, pois não encontra respaldo nas normas, haja vista que o acordo coletivo da categoria profissional prevê apenas algumas hipóteses de compensação de jornada, as quais não se aplicam ao caso. Destaca, ainda, que não há previsão de regime de compensação na modalidade de “BANCO DE HORAS, na reclamada. Contudo, ainda assim, adverte que reclamada reiteradamente deixou de adimplir as horas extras laboradas pela autora lançando-as no “banco de horas”. Ademais, menciona que há prestação de horas extras habituais, o que torna o procedimento praticado pela ré incompatível com o regime de compensação, consoante se depreende do inciso IV da Súmula 85 do E. TST. Por outro lado, advoga, também, que o regime compensatório adotado é inválido, porque labora em



condições insalubres, sem prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, aplicando-se por consequência o artigo 60 da CLT, bem como, a súmula 85, inciso VI do TST e a súmula 67 do TRT 4ª Região. Por fim, mesmo que considerado válido o regime de compensação, entende que ele não poderia se dar na proporção 1/1. Explica que, como se sabe, a hora extra equivale ao valor da Hora Normal + Adicional. Por sua vez, a Hora Normal não é acrescida de adicional. Assim, por exemplo, se a trabalhadora teve 1 hora extra trocada por folga, na proporção 1/1, seria credor do adicional de horas extras. Sustenta que não é razoável que labore em regime extraordinário e folgue como se hora normal fosse, sob pena de se convalidar um regime de banco de horas, o qual, como já referido, não existe. Sucessivamente, pretende seja declarado inválido o regime de compensação na proporção de 1/1 e condenada a reclamada ao pagamento do adicional de horas extras, para as horas extras trabalhadas e ilegalmente trocadas por folga na proporção 1/1.

A defesa é no sentido de que a reclamante laborava em horário flexível. Giza que a jornada de trabalho dos funcionários da Companhia, por força dos Acordos Coletivos firmados junto aos Sindicatos representativos das categorias profissionais, consubstancia-se em 40 horas semanais, de modo que não há falar em limitação diária da jornada e muito menos que tal ocorresse de segunda a sexta-feira. Assim, na remota hipótese de condenação, o que apenas se admite pelo princípio da eventualidade, sustenta que a condenação deve observar o limite de 40 horas semanais, sendo consideradas extraordinárias apenas as horas excedentes a tal limite, uma vez que há normatização coletiva que contempla a compensação horária semanal e mensal, nos termos das cláusulas do Acordo Coletivo 2021/2022. Ainda, salienta que o procedimento da reclamada no que atine as horas extras é plenamente legal e em conformidade com o Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 c/c Art. 59, § 2º e § 6º, da CLT. Além disso, advoga que a prestação habitual de horas extras não invalida o regime de compensação semanal, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 59-B da CLT. Outrossim, a título elucidativo, relembra que, com o fim da vigência da medida provisória (MP) 808/2017, a partir de 24/04/2018 foi restabelecida a redação original do inciso XIII do art. 611-A da CLT. Desta forma, após a reforma trabalhista, nos períodos em que não vigeu a MP 808/2017, a lei determina que é dispensável a licença prévia das autoridades em matéria de higiene do trabalho, bastando a previsão na Convenção Coletiva acerca da utilização do regime compensatório de horário, com expresso ajuste entre as partes nesse sentido, exatamente como no caso dos autos. Observa que a cláusula compensatória igualmente encontra-se registrada no contrato de trabalho individual do Reclamante. Desta forma, considerando a legislação vigente, não há falar em nulidade do regime de compensação em razão de atividade insalubre. De qualquer sorte, enfatiza que, como se depreende das fichas financeiras, houve o correto pagamento de horas extras, não existindo diferenças de horas extras, ou que as mesmas em regra são trocadas por folgas, como quer fazer crer o demandante. Aduz que os cartões-ponto anexados aos autos também demonstram as poucas horas extras efetuadas pelo reclamante, as quais foram corretamente remuneradas. Salienta que a Constituição em seu art. 7º, XV, assegura ao empregado o direito a "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", e não obrigatoriamente. Já o art. 9º da Lei 605/49 assegura o



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

pagamento em dobro da remuneração dos feriados trabalhados "salvo se o empregador determinar outro dia de folga". Assim, o simples labor em domingos ou feriados não gera para a parte autora o direito ao pagamento das horas prestadas nestes dias em dobro, ou com o adicional de 100%. Argumenta que carece de argumento jurídico o pedido da parte autora quanto ao pagamento das horas extras trabalhadas, ilegalmente trocadas por folga, bem como o pedido relativo a troca por folga na proporção 1/1, com adicional de 100% para os trabalhos em domingos e feriados, uma vez que nem sempre o domingo será o dia correspondente a folga semanal obrigatória. Ainda, menciona que a reclamante alega a prática do regime de compensação e banco de horas adotado, de forma equivocada. O que há, como demonstrado nos autos, é a previsão de compensação, mas, não havendo, haverá o pagamento de hora extraordinária, como se depreende das fichas financeiras do autor, ora acostadas, as quais evidenciam o pagamento de horas extras ao longo do período imprescrito, em quantidades variáveis e consideráveis. Diz que, caso houvesse a prática de banco de horas, como quer fazer crer a reclamante, não haveria o pagamento das horas extras, como ocorreu no caso concreto. Assim, conforme se demonstra pelas fichas financeiras, cartões-ponto e documentos juntados à defesa, as horas extras, eventualmente realizadas sempre foram pagas corretamente, ou ainda compensadas dentro dos parâmetros constantes do acordado e requerido, nos termos do Acordo Coletivo da Categoria, vigente na época dos fatos. Portanto, no seu entender, fica evidente que todos os pagamentos de verbas trabalhistas foram corretamente realizados à trabalhadora, não havendo qualquer fundamento no pleito da reclamante.

Examino.

Há previsão de um sistema que as normas coletivas referem como sendo de "jornada flexível".

Não foi demonstrado que os horários de trabalho da parte autora não corresponderam àqueles registrados nos espelhos apresentados pela reclamada, de modo que acolho tais documentos como prova do início e do término da jornada desenvolvida.

Examinando as normas coletivas, verifica-se a presença de cláusula dispondo sobre regime de compensação, como juntada pela empresa em contestação:

“Cláusula VI.2 – DA JORNADA NORMAL DE TRABALHO

A jornada de trabalho na CORSAN é de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados/empregadas, quer de atividades técnicas, quer de atividades administrativas, salvo nas hipóteses de regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Cláusula VI.3 – HORÁRIO FLEXÍVEL

A CORSAN manterá para os empregados/empregadas lotados em órgãos da sede, a opção do Horário Flexível de Trabalho.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

VI.3.1 - *A jornada de trabalho é dividida em dois turnos, nos quais é permitido aos empregados/ empregadas escolher o horário de início e término do expediente, ficando a critério das chefias a organização das escalas convenientes, de acordo com as regras estabelecidas no presente acordo [...]*

VI.3.4 - *Desde que haja concordância dos empregados/empregadas e da CORSAN, poderá haver compensação de horas no horário flexível.*

VI.3.7 – *A não compensação de horas no fechamento do período de apuração de frequência no mês implicará, quando superior a 16 horas, na concessão automática de folga compensatória dentro do mês subsequente e quando superior a 16 horas negativas, acarretará o desconto do valor salarial equivalente de forma automática.”*

A jornada compensatória está expressamente prevista em instrumento normativo firmado entre o sindicato profissional e o sindicato patronal da categoria, o qual foi regularmente celebrado, atendendo ao disposto nos artigos 611 e seguintes da CLT.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o artigo 611-A da CLT passou a conferir prevalência ao negociado sobre o legislado em diversas matérias, entre elas a pactuação de jornada de trabalho e de banco de horas, desde que respeitados os limites constitucionais. Assim, a existência de norma coletiva autorizando o regime de compensação semanal de jornada afasta a alegada nulidade. A matéria encontra-se pacificada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046 de Repercussão Geral.

Dessa forma, reconhece-se a plena validade das cláusulas coletivas que estabelecem jornada compensatória, mesmo em atividades insalubres, desde que não haja afronta direta a direitos indisponíveis, o que não se verifica no caso concreto.

O artigo 60 da CLT, ao exigir autorização do Ministério do Trabalho, deve ser interpretado à luz da nova ordem trabalhista e do princípio da prevalência da negociação coletiva, consagrado no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal e reforçado pelo artigo 611-A da CLT.

Ressalte-se que a autorização administrativa prevista no artigo 60 não constitui direito absolutamente indisponível, mas medida de natureza eminentemente administrativa, cuja exigência pode ser flexibilizada pela via negocial coletiva, conforme entendimento consolidado no Tema 1046 do STF.

Ademais, a prestação de horas extras habituais não interfere na compensação adotada pela empresa, nos termos do parágrafo único do artigo 59-B da CLT, *in verbis*: “a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada”.



Portanto, considerando que há norma coletiva vigente disciplinando a compensação de jornada, e inexistindo prova de violação a direitos indisponíveis ou prejuízo efetivo à trabalhadora, não há falar em nulidade da jornada compensatória em razão da ausência de autorização do Ministério do Trabalho.

Acrescento que não há previsão legal que imponha a conversão automática de uma hora de trabalho em uma hora e meia ou duas de descanso ou folga. Tal proporção pode existir apenas quando expressamente prevista em norma coletiva, fruto da negociação entre as partes, hipótese que não se verifica no caso concreto. Rejeito, portanto, a pretensão de nulidade da proporção 1/1, assim, como o pedido de declaração de nulidade da jornada compensatória, reconhecendo-se a validade do regime compensatório pactuado por norma coletiva, nos termos do artigo 611-A da CLT e do Tema 1046 do STF.

Por outro lado, entendo que a autora não demonstrou corretamente a existência de diferenças de horas extras considerando-se a aplicabilidade ao seu contrato da compensação de jornada.

Indefiro os pedidos “d” e “e” da petição inicial.

11. Diferenças decorrentes da demissão. Com a privatização da reclamada Corsan, foi realizado o Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 que estabeleceu a garantia provisória de emprego por 18 meses após a assinatura do contrato de compra e venda da reclamada. Ficou também acertado o direito à percepção da parcela "Indenização compensatória substitutiva" da garantia provisória de emprego, disciplinado em cláusula a qual dispõe que:

“Cláusula X.1 - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

Assegura-se aos empregados garantia provisória de emprego pelo prazo de 18 meses contados da eventual assinatura do Contrato de Compra e Venda da CORSAN.

X.1.1 - A garantia provisória de emprego estabelecida na presente cláusula poderá ser convertida em indenização compensatória substitutiva, ajustada por mútuo consentimento entre a empresa e o empregado, com o pagamento de parcelas rescisórias correspondentes àquelas devidas na modalidade de despedida sem justa causa.

X.1.2 - A indenização compensatória substitutiva prevista no item anterior equivalerá à 85% (oitenta e cinco por cento da média dos valores recebidos nos últimos doze meses das parcelas abaixo nominadas, multiplicada pelo número de meses restantes do período da garantia.

X.1.3 - A conversão da garantia em indenização e seu recebimento não implica quitação geral do contrato de trabalho.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

X.1.4 – A indenização compensatória substitutiva será composta exclusivamente por as parcelas correspondentes à base de cálculo das horas extras, acrescidas de verba de representação, adicional de turno de revezamento, adicional de insalubridade ou periculosidade, vale-rancho, vale alimentação, adicional de assiduidade, complemento de 7,69, avanços trienais, adicional de progressão funcional, diferença de piso, completo de piso, prêmio-projeto, gratificação de responsabilidade técnica, sem importar duplicidade das parcelas sob qualquer aspecto”.

A pretensão decorre da procedência do pedido de diferenças de promoção por antiguidade, nulidade da jornada compensatória e diferenças de horas extras, pretensões que foram indeferidas, conforme analisado nos itens anteriores. Logo, tendo sido indeferidas as pretensões, não há falar em diferenças de indenização substitutiva.

12. Indenização por danos morais. A reclamante informa que em 19/06/2023, por interesse da reclamada, foi transferida da unidade de Estância Velha para a unidade de Parobé. Esclarece que reside em Ivoti, menos de 6 km do município de Estância Velha, por outro lado, o município de Parobé fica 40 km de onde a reclamante reside. Somado a isso, discorre que, na época da transferência, passava por um momento delicado da sua vida particular, pois estava em processo de divórcio e assumiu a guarda unilateral dos filhos de 9 e 12 anos, ambos com residência fixa e matriculados em escolas no município de Ivoti. Por conta disso, aduz que a transferência de unidade lhe causou enormes prejuízos em razão da distância e das oscilações de turno, muitas vezes não conseguia honrar com os compromissos escolares e demais necessidades dos filhos, inclusive, foi advertida pelo conselho tutelar sobre a necessidade de ser mais presente na rotina dos filhos. Ressalta que a assistente social da própria companhia emitiu parecer recomendando que a reclamante trabalhasse em horário comercial e próximo de sua residência. Na época da transferência, refere que, além da reclamante, a unidade de Estância Velha contava com outros 3 Agentes de Tratamento de Água e Esgoto, sendo um concursado e dois contratados após o processo de privatização da companhia. De acordo com as características da unidade, alega que era necessário que, no mínimo, 4 Agentes de Tratamento de Água e Esgoto lotados na unidade, conforme previsto na Resolução 001/2010, ou seja, a Unidade onde estava lotada não excedia a quantidade de funcionários exigida e, inclusive, a saída de um dos funcionários deixaria a unidade com um número inferior ao determinado na Resolução 001/2010. Ainda, considerando as peculiaridades do caso, sustenta que a reclamada poderia ter transferido um dos outros três funcionários lotados na unidade. Assim, embora a reclamada pudesse ter evitado a transferência, ignorou as peculiaridades do caso e todos os malefícios que isso poderia causar. Tais fatos, sob sua ótica, culminaram no seu adoecimento psíquico. Uma vez que, ao mesmo tempo que precisava ser mais presente na vida dos filhos, não podia renunciar ao emprego, que era a base do sustento familiar. Ressalta que apesar dos esforços empreendidos em razão da conduta irredutível da reclamada, não conseguiu cumprir integralmente com as recomendações do conselho tutelar e perdeu a guarda dos filhos. Nesse sentido, no seu entender, a reclamada cometeu ato ilícito pois: a) determinou a transferência da reclamante, mesmo tendo sido alertada pela assistente social da empresa sobre os prejuízos que isso



poderia causar, o que, inclusive, acarretou na perda da guarda dos filhos pela reclamante; b) ignorou o próprio regulamento, tendo em vista que a saída da reclamante deixaria a unidade em que estava lotada com um número inferior ao determinado na Resolução 001/2010; c) não considerou a possibilidade de transferir algum dos outros funcionários que estavam lotados na mesma unidade, a fim de evitar os danos que sabidamente a transferência causaria a reclamante. Logo, alerta que a atitude da reclamada configura grave violação aos direitos da trabalhadora, em literal ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho, e desrespeito aos deveres do empregador, em especial, à luz do disposto o art. 7º, XXII e 170 da CF/88. 34. Ainda, neste cenário, requer seja observado o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, pois a condição da autora, oriunda da classe trabalhadora atrai a necessidade de todo o conjunto probatório ser observado através das lentes da interseccionalidade.

A defesa é no sentido de que nenhuma das situações narradas pela reclamante são passíveis de ensejar indenização por danos morais, uma vez que ausentes quaisquer práticas de atos que possam configurar fato gerador ao deferimento de qualquer dos pleitos. Sustenta que os argumentos apresentados permitem as seguintes conclusões: 1º) a autora sempre recebeu tratamento zeloso e compatível com o ambiente de trabalho, bem como atentou a reclamada para todas as pertinentes e prudentes normas de segurança do trabalho, o que demonstra ser absurda a tese da inicial; 2º) a autora não comprova as alegações e os danos referidos na inicial, os quais, se existentes, em hipótese alguma, teriam contribuição da demandada; 3º) inexistente comprovação de culpa ou dolo da reclamada.

Examino.

Ao prestar depoimento, o preposto da reclamada, questionado, responde que: *“a reclamante era agente de serviços de tratamento de água; que em Parobé, na época que a reclamante foi transferida, tinha apenas três ATAEs [agentes de tratamento de água e esgoto], e que o grupo normal naquela unidade são seis pessoas; que em Estância Velha, na época, eu acredito que tinha quatro ATAEs; que se faltasse alguém na unidade de Parobé, quando precisava, era feito o processo de pedir suporte e apoio de outras unidades, de outras estações de tratamento para cobrir; que não havia uma pessoa específica encarregada de substituir, isso dependia muito da disponibilidade das outras estações de tratamento no momento, quando ocorria isso; que a transferência da reclamante para a unidade de Parobé se deu porque na época tinha três pessoas lá e o quadro exigia seis pessoas, havendo necessidade de dar suporte e montar ali a estrutura da estação de tratamento de Parobé; que desconhece se houve alguma orientação de assistente social sobre a não transferência da reclamante; que tem conhecimento da existência da assistente social que firmou o parecer das fls. 24-25; que na estação de tratamento de Parobé eram seis ATAEs, então, na época, ela foi transferida para lá para dar suporte, para montar a equipe, porque, eh, precisava compor a equipe para formar o quadro e fechar o quadro para não ter problemas; que Estância Velha pertencia a uma outra área de um outro gestor, mas lá não tem estação de tratamento de água, então a unidade de Parobé precisava de pessoal com urgência, com brevidade; que o nosso contrato dá a possibilidade de trabalhar em qualquer uma das unidades, então foi dessa*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

forma que a empresa buscou efetivar e fechar o quadro; que não tem certeza quantos ATAEs ficaram em Estância Velha depois da saída da reclamante, acreditando que devem ter ficado três; que há unidades da Corsan em praticamente todas as cidades; que temos estação de tratamento de água em três coroas, mas eu atendo igreja, atendo Parobé, Nova Hartz, mas eu tenho duas estações de tratamento, igreja, , três coroas e em Parobé; que tem estação de tratamento em Dois Irmãos, Campo Bom, e como mencionado, nós fizemos o concurso público, estando estava aptos a trabalhar em qualquer cidade onde a empresa precisasse; que em todas as cidades tem Atais, em Três Coroas, que é a estação de tratamento, em Igreja, eu tenho uma pessoa nesse cargo que faz os poços; que em Parobé nós temos a estação de tratamento, e em Nova Hartz, por exemplo, não, porque daí levamos água de Parobé para Nova Hartz, assim como em igreja também; que a estação de tratamento de Parobé fornece água para Parobé, para igreja e hoje para Nova Hartz, já há um ano para cá; que a unidade de Três Coroas fornece água para Três Coroas e para Parobé; que na época da transferência se buscou a disponibilidade onde que tinha pessoas que tivessem disponíveis em condições de estarem aptos para trabalhar na estação de tratamento, então a reclamante estava apta; que em Três Coroas, por exemplo, nós já estávamos abaixo, já tinha pessoas abaixo; que em Estância Velha tinha quatro pessoas e a estrutura que na época exigia lá, não sei porque lá era, trabalhavam mais na questão de esgoto, que lá não tem estação de tratamento de água; que poderia ser transferido qualquer outro Atai, assim como vieram outras pessoas também para compor, durante o processo para completar a equipe”.

Os documentos juntados aos autos e o depoimento do preposto revelam que a transferência foi unilateral, motivada por interesse exclusivo da empresa e realizada em contexto em que havia plena ciência da situação de vulnerabilidade pessoal e familiar da reclamante, devidamente relatada por profissional de serviço social da própria reclamada.

O parecer da assistente social da CORSAN é contundente ao recomendar que a autora permanecesse em unidade próxima de sua residência e em horário compatível com o cuidado dos filhos, destacando o acompanhamento psicológico familiar, a guarda unilateral e a necessidade de estabilidade para o bem-estar das crianças.

A conduta da reclamada, ao desconsiderar orientação técnica interna e ignorar as consequências previsíveis da medida, ultrapassa o exercício regular do poder diretivo, configurando ato ilícito nos termos do artigo 187 do Código Civil, que veda o exercício abusivo de direito.

Embora a empresa alegue necessidade operacional, não logrou comprovar que outra solução não seria possível, tampouco demonstrou que o quadro de Estância Velha não ficaria deficitário. Pelo contrário, o preposto admite a possibilidade de ter restado apenas três agentes, abaixo do mínimo indicado pela própria Resolução interna.

Ademais, verifica-se que a reclamante foi transferida para município significativamente distante (40 km), com alteração prática das condições de vida e aumento das



dificuldades de deslocamento, em cenário de fragilidade emocional e disputa judicial de guarda. Tal contexto foi amplamente ignorado pela reclamada, que optou por desconsiderar a dimensão humana da trabalhadora, tratando a transferência como simples questão administrativa.

Nos termos do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, incorporado às práticas do TRT da 4ª Região, cabe à magistratura adotar uma abordagem que reconheça e corrija desigualdades estruturais e históricas que afetam mulheres, especialmente mães e chefes de família, evitando que estereótipos influenciem a valoração da prova.

No caso em tela, é imprescindível reconhecer que a reclamante, mulher, mãe e trabalhadora, enfrentava sobrecarga emocional e econômica, inserida em dinâmica social que tende a atribuir exclusivamente às mulheres o cuidado dos filhos, sem o devido suporte institucional. A decisão empresarial de transferi-la, sem qualquer ponderação sobre suas condições familiares e de saúde mental, reproduz práticas discriminatórias e insensíveis ao contexto de gênero, reforçando desigualdades estruturais que o Protocolo busca combater.

A ausência de políticas internas efetivas de conciliação entre trabalho e vida familiar, somada à negligência em seguir o parecer social, constitui falha grave da reclamada, que descumpriu seu dever de zelo e empatia organizacional, expondo a empregada a sofrimento e à perda da guarda dos filhos — consequência que se revela extrema e devastadora.

O dano moral é patente, decorrente do abalo psíquico e emocional provocado pela transferência arbitrária e pela omissão patronal diante de situação de vulnerabilidade amplamente documentada. O nexo causal é evidente: a transferência desnecessária e desaconselhada foi fator determinante para a ruptura da estrutura familiar e o agravamento do quadro de saúde mental da reclamante.

A conduta empresarial afronta os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CF), da proteção à maternidade e à infância (arts. 6º e 7º, XVIII, CF), e o dever de respeito às condições pessoais da empregada.

Diante do conjunto fático-probatório e das diretrizes de julgamento com perspectiva de gênero, resta demonstrado que a reclamada agiu de forma insensível e abusiva, violando o dever de consideração à realidade familiar e psicológica da autora, em desrespeito às orientações de seu próprio corpo técnico e às normas de proteção à maternidade e à infância.

Defiro, portanto, o pedido de indenização por danos morais, fixando a reparação em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), quantia compatível com a extensão do dano, a capacidade econômica da reclamada e a finalidade pedagógica da condenação, nos termos dos artigos 223-G, §1º, e 223-B da CLT e 944 do Código Civil.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

Esclareço que o valor já está atualizado até a data da publicação da sentença.

13. Justiça gratuita. À pessoa natural basta declarar a insuficiência de recursos para obtenção do benefício da justiça gratuita, conforme, aliás, positivado no art. 99, § 3º, do CPC "*Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural*". E, no mesmo sentido, o entendimento consolidado na Súmula 463 do TST: "*A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)*".

Defiro à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

12. Honorários advocatícios de sucumbência. Observado o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, à razão de 15% sobre o valor da condenação, observada a Orientação Jurisprudencial 348 da SDI-I do TST, ou seja, R\$7.500,00.

Na RCL 60142 apresentada em face de decisão do TRT da 3ª Região, o Ministro Alexandre de Moraes pontuou que a ADI 5.766 declarou a inconstitucionalidade de dispositivos da Lei 13.467/2017, reconhecendo-se legítima a responsabilidade do beneficiário pelo pagamento de ônus sucumbenciais em situações específicas (decisão publicada em 02/06/2023). Segundo o Ministro, a Corte vedou o automático afastamento da condição de hipossuficiência da parte como consequência lógica da obtenção de valores em juízo, mas não a possibilidade de haver condenação em honorários advocatícios (os quais devem ser arbitrados, ficando sob condição suspensiva de exigibilidade).

Desse modo, observado o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, condeno a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, à razão de 15% sobre os valores atribuídos aos pedidos julgados improcedentes, R\$7.147,76.

Determino, contudo, a suspensão da exigibilidade do pagamento, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT.

13. Juros e correção monetária. Conforme decisão do STF na ADC 58, determino a atualização do valor da indenização dos danos morais com a adoção da SELIC (nesta já englobados os juros de mora), observado que o valor arbitrado já está atualizado até a data da publicação da sentença.

14. Prequestionamento. Todas as normas jurídicas invocadas pelas partes foram consideradas para a elaboração da sentença, ainda que dela não tenham constado expressamente



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.

(OJ 118 da SDI-I do TST). Nessa senda, cumpre esclarecer que não foi negada vigência a qualquer dispositivo constitucional, legal ou normativo (artigos 5º, II, da CF, art. 461, §§ 2º e 3º da CLT, 114 do Código Civil, 7º, XXVI, da CF, 611-A da CLT, Tema 1046 do STF e artigo 2º da CF), mas apenas, considerado o ordenamento jurídico em seu conjunto, bem como a existência de outras normas aplicáveis à espécie.

Com efeito, houve exposição dos fundamentos pelos quais este Juízo decidiu as pretensões, de modo que estão atendidas as exigências do art. 832, *caput*, da CLT e art. 93, IX, da Constituição, não sendo exigível pronunciamento explícito acerca de todas as razões da inicial e da defesa, pois o efeito devolutivo do recurso ordinário transfere ao Tribunal os fundamentos eventualmente não apreciados (art. 769 da CLT c/c art. 1013, §1º, do CPC).

Observe, de qualquer sorte, que o prequestionamento é uma construção peculiar aos recursos de natureza extraordinária (Extraordinário, Especial, de Revista), de modo que, para a interposição de recurso ordinário, não há necessidade de tal expediente.

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, pronuncio a prescrição da ação relativa às parcelas vencidas e exigíveis no período anterior a 28/11/2019. No período não abarcado pela prescrição, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a ação ajuizada por **ELISANGELA RADER FREIER** contra **COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN** para condenar a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: a) indenização por danos morais, R\$50.000,00; b) honorários advocatícios de sucumbência, R\$7.500,00. Os valores serão acrescidos de juros e correção monetária, observados todos os critérios expostos na fundamentação, ainda que não repetidos na parte dispositiva. A reclamada pagará custas de R\$1.150,00, complementáveis ao final, calculadas sobre o valor de R\$ 57.500,00, provisoriamente arbitrado à condenação. Não há incidência de recolhimentos previdenciários. Condeno a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, R\$7.147,76., cuja exigibilidade fica suspensa. Transitada em julgado, cumpra-se. Intimem-se as partes. Nada mais.

TAQUARA/RS, 03 de novembro de 2025.

MAX CARRION BRUECKNER

Juiz do Trabalho Titular



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/896c0cff0ffbc3bd08b1962a8fc749271fe4b8c2>

Extraído em: 16/01/2026 16:50:54.