

PROCESSO nº 0001381-75.2014.5.05.0038 (RO)
RECORRENTES: R. D. A. S., ATENTO BRASIL S/A
RECORRIDOS: R. D. A. S., ATENTO BRASIL S/A
RELATOR: DESEMBARGADOR EDILTON MEIRELES

EMENTA

HORAS EXTRAS. TEMPO DE ESPERA. SERVIÇO DE TRANSPORTE ARCADADO PELO EMPREGADO. Ao se comprometer a transportar o trabalhador, cobrando pelo serviço (mediante desconto salarial), a empresa assume o risco de ter o empregado à sua disposição no período entre o fim do efetivo labor e o de início do transporte (tempo de espera).

RELATÓRIO

R. D. A. S. e **ATENTO BRASIL S/A** interpõem recursos ordinários nos autos da ação em que litigam. Os recursos são tempestivos e atendem aos demais pressupostos. Houve apresentação de contrarrazões. Dispensada a manifestação prévia do Ministério Público.

Processo recebido após diligência em 12/7/2016.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO DO RELATOR

RECURSO DA RECLAMADA

ASSÉDIO SEXUAL

A Reclamada recorre da decisão que acolheu o pedido da Autora de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual.

A Reclamante narrou, na inicial, que sua

"... supervisora passou de todos os limites concebidos pela ética, moral e bons costumes ao ficar se insinuando para a Reclamante, Testemunha de Jeová, na frente de todos os demais

funcionários, dizendo que a queria, que a desejava, que sonhava com a mesma, que esta deveria experimentar uma mulher, tocava explicitamente no corpo da mesma frequentemente sem a sua permissão, exigia que a Reclamante sentasse próximo a ela além de impedir que qualquer outro colega do sexo masculino se aproximasse.

Tal situação acima, vexatória sob todos os ângulos e perspectivas adotadas, ficou ainda mais perniciosa, levando-a as lágrimas e causando-lhe ainda mais intenso sofrimento, depois que os demais colegas da Reclamante passaram a fazer brincadeiras do tipo "tá pegando a sapatão", "virou lésbica", "vai casar com a sapatão".

O Juízo *a quo*, por sua vez, concluiu que, *verbis*:

"... a tese da vindicante foi comprovada de forma firme e convincente através da prova testemunhal. Segundo o testigo, "a reclamante sofria assédio sexual por parte da supervisora, já tendo o depoente presenciado várias vezes a referida senhora querendo só sentar ao lado da reclamante, retirando operadores do sexo masculino do lado da reclamante, dizendo que a reclamante deveria "experimentar da fruta" ou ficar com ela, já tendo também presenciado a referida supervisora acariciando a reclamante, inclusive em suas nádegas; que a reclamante sempre tirava as mãos da supervisora, procurava se esquivar destas abordagens, já tendo o depoente presenciado a reclamante chorando, dizendo que não aguentava mais as investidas da supervisora; que a situação chegou a tal ponto que quando o depoente já trabalhava no Cabula, local onde ocorreu o assédio relatado, encontrou colegas que trabalhavam no site do Uruguai que perguntaram ao depoente se a supervisora estava tendo um caso com uma operadora; que a reclamante disse ao depoente que relatou o fato à coordenação da empresa, sendo que inclusive outras operadoras que estavam se sentindo assediadas pela supervisora também comunicaram à coordenação, mas que não houve qualquer atitude por parte do coordenador da empresa; (...)que as abordagens da supervisora perante a reclamante eram presenciadas por todos os empregados que estavam no local (site do Cabula), o que gerou um comentário geral na empresa de que a reclamante estava sendo "pegada" pela supervisora".

Está claro que a supervisora da empresa cometeu ato ilícito ao ofender a honra e a moral da demandante, constrangendo-a de maneira reiterada, inclusive perante colegas de trabalho. A reclamada, por sua vez, que tinha o dever de assegurar a retidão da conduta de seus prepostos na direção do labor de seus subordinados, não coibiu o comportamento da supervisora e nem adotou qualquer providência referente àquela situação, resultando configurada a sua culpa in vigilando. Ora, como é cediço, incumbe ao empregador zelar pela fiscalização da conduta de seus prepostos no ambiente de trabalho, sob pena de ser responsabilizado pelos danos que estes causarem a outrem, nos termos do art. 932, inciso III, do Código Civil".

Em seu recurso a empresa, no entanto, nega qualquer conduta ilícita.

Sem qualquer razão a ora Recorrente. Isso porque, de fato, a única testemunha interrogada confirmou que, *verbis*:

"que a reclamante sofria assédio sexual por parte da supervisora, já tendo o depoente presenciado várias vezes a referida senhora querendo só sentar ao lado da reclamante, retirando operadores do sexo masculino do lado da reclamante, dizendo que a reclamante deveria "experimentar da fruta" ou ficar com ela, já tendo também presenciado a referida supervisora acariciando a reclamante, inclusive em suas nádegas;

que a reclamante sempre tirava as mãos da supervisora, procurava se esquivar destas abordagens, já tendo o depoente presenciado a reclamante chorando, dizendo que não aguentava mais as investidas da supervisora;

que a situação chegou a tal ponto que quando o depoente já trabalhava no Cabula, local onde ocorreu o assédio relatado, encontrou colegas que trabalhavam no site do Uruguai que perguntaram ao depoente se a supervisora estava tendo um caso com uma operadora;

que a reclamante disse ao depoente que relatou o fato à coordenação da empresa, sendo que inclusive outras operadoras que estavam se sentindo assediadas pela supervisora também comunicaram à coordenação, mas que não houve qualquer atitude por parte do coordenador da empresa;

[...]

que as abordagens da supervisora perante a reclamante eram presenciadas por todos os empregados que estavam no local (site do Cabula), o que gerou um comentário geral na empresa de que a reclamante estava sendo "pegada" pela supervisora;

que o depoente já presenciou a supervisora abordando sexualmente outras operadoras que trabalhavam no site do Cabula".

A partir de tal depoimento, de fato, resta comprovado o abuso da conduta do preposto da Demandada, que, de forma despropositada e agressiva, assediava moral e sexualmente a Reclamante.

Neste ponto, pois, a decisão deve ser mantida.

RECURSOS DAS PARTES

VALOR DA INDENIZAÇÃO

A Reclamada, porém, ainda apela pedindo que seja reduzida a indenização arbitrada em R\$ 14.400,00, alegando que a mesma afronta o princípio do não enriquecimento ilícito.

Já a Reclamante pede a majoração desse valor, alegando que o mesmo é irrisório diante da ofensa demonstrada.

O Juízo *a quo* arbitrou a indenização em vinte vezes o salário da Reclamante, havendo pedido que ele seja fixado em cem vezes o estipêndio base.

Apenas com razão a Reclamante. Isso porque a ofensa ao patrimônio imaterial da Reclamante se revela grave. Isso porque, abusando da sua opção religiosa, a supervisora da Reclamada aditou comportamento de todo abusivo e desrespeitoso.

Vejam que a supervisora, não satisfeita em abordar a Reclamante de forma verbal, ainda a assediava fisicamente, "acariciando" a Autora em suas nádegas. Outrossim, não só o fazia de forma reservada, "como as abordagens da supervisora perante a Reclamante eram presenciadas por todos os empregados que estavam no local (site do Cabula)".

Não fosse isso, esse comportamento abusivo foi denunciado "à coordenação, mas que não houve qualquer atitude por parte do coordenador da empresa".

Verifica-se que a conduta abusiva dos prepostos se revelou grave e reiterada, gerando dano moral de monta.

Assim, cabe prover o recurso da Reclamante para fixar a indenização por danos morais na quantia de R\$.70.000,00, atualizável desde a data da inicial.

Outrossim, neste ponto, cabe desprover o recurso da empresa.

RECURSO DA RECLAMADA

DESPEDIDA INDIRETA

A Reclamada se insurge, ainda, contra a decisão que reconheceu a despedida indireta.

Em resumo, sustenta que não ficou demonstrado qualquer ato justificador do rompimento indireto.

O Juízo *a quo*, diante do alegado na inicial, reconheceu a despedida indireta diante do assédio sexual sofrido pela Reclamante de forma reiterada.

Sem razão a Reclamada. Isso porque, de fato, diante dos fatos narrados acima, tendo em conta o comportamento abusivo dos superiores hierárquicos da Reclamada (uma em assediar, outro em não apurar o assédio), cabe reconhecer a despedida indireta diante do descumprimento das regras básicas por parte da Reclamada em relação às suas obrigações de manutenção de convivência respeitosa com seus empregados.

Pelo improvimento.

CÁLCULOS. VERBAS RESCISÓRIAS

A Reclamada recorre, ainda, alegando que as contas que acompanham a sentença estão equivocadas, já que não abatem os valores pagos a idêntico título.

A empresa aponta que não foram abatidos os valores pagos a título de férias, acrescido de 1/3 (R\$.629,47), e saldo de salário (R\$.386,13).

A empresa age de má-fé.

Vejam que em sua contestação a empresa alegou a despedida por justa causa e, por isso mesmo, aduziu que

"cumpre esclarecer que a Reclamante não dispunha de verbas rescisórias a receber, sendo o total líquido do seu saldo rescisório igual a zero. Saliente-se que não há que se falar no não pagamento, sendo a situação diversa neste caso. No TRCT foram computados os créditos e descontos decorrentes da relação laboral, sendo o saldo encontrado zerado".

Agora em recurso vem afirmar que pagou as quantias acima mencionadas. Acrescente-se que inexistente prova nos autos de qualquer pagamento, ainda que realizado no curso da demanda.

Data venia! É escancarada a litigância de má-fé, merecendo reprimenda.

Desse modo, cabe, neste ponto, rejeitar o recurso e condenar a empresa em litigância de má-fé.

CÁLCULOS. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A empresa sustenta, ainda, que as contas da contribuição patronal estão equivocadas, já que não respeita a legislação vigente.

Neste sentido, alega que, de acordo com a Lei n. 12.546/11, ocorreu a extensão do benefício fiscal, de modo que a empresa apenas é devedora da contribuição previdenciária à razão e 2% incidente sobre sua receita bruta.

Argumenta a empresa que

"Se a prestação de serviço, a que se refere à condenação trabalhista ocorrer em período anterior a vigência contributiva substituta, o valor do pagamento será tributado pela contribuição previdenciária sobre a remuneração, nos termos do artigo 22 da Lei nº 8.212/91;

Por outro lado, se a prestação laboral, ocorrer em período em que já vigente a regra de contribuição substitutiva, não haverá a tributação sobre a remuneração, apenas da parte patronal, já que a base de cálculo passou a ser a receita bruta.

Ora, considerando que compete à autoridade administrativa constituir o crédito tributário, verificando-se o fato gerador, determinar a matéria tributável, nos termos do artigo 142 do Código Tributário Nacional o qual é regido pela lei vigente na mesma época do Fato Gerador, nos termos do artigo 144 do mesmo código.

E, sabedor de que nas ações judiciais, em virtude da regra do caput do artigo 43 da Lei nº 8.212/91, o lançamento ex officio (incisos I e II artigo 149 CTN) da contribuição previdenciária é feito pela sentença judicial, quando condena o empregador ao pagamento de parcelas de natureza jurídica salarial ou homologa termo de acordo.

E, sobretudo, de que o fator gerador das contribuições sociais decorrentes da sentença, nesta Justiça Especializada é o pagamento do salário de contribuição, e que somente a partir daí, é que caberá o recolhimento de qualquer pagamento pertinente desta verba de natureza tributária.

Logo, não há em falar em qualquer cobrança de contribuição previdenciária, parte patronal, pelo fato de que no presente momento, posto que a lei, atualmente em vigor, modificou a forma de tributação, a qual passou desde abril/2012, a ser recolhida com base no faturamento".

Pois bem. Inicialmente cabe ressaltar que, de fato, por força do disposto no inciso I do art. 7º da Lei n. 12.546/11, a partir de 1º/4/2012, as contribuições previdenciárias devidas pela Reclamada passaram a incidir sobre a receita bruta.

Logo, sobre os fatos geradores ocorridos desde então, descabe quantificar a contribuição previdenciária devida pela empresa.

In casu, outrossim, somente estão sendo cobrados créditos gerados a partir de julho de 2013. Logo, nenhuma contribuição previdenciária é devida pela Reclamada.

Pelo provimento.

RECURSO DA RECLAMANTE

MULTA DO ART. 477 DA CLT.

Apela a Reclamante da decisão que rejeitou seu pedido de pagamento da multa do art. 477 da CLT.

O Juízo *a quo* entendeu que, como a despedida indireta apenas foi reconhecida judicialmente, descabe o pagamento desta verba.

Com razão a Reclamante. Isso porque, quando há o reconhecimento da despedida indireta, o Poder Judiciário não prolata qualquer decisão constitutiva (desconstitutiva). Há, neste caso, mera decisão declaratória de algo pré-existente, já declarado pela empresa, qual seja, a despedida do trabalhador ocorrida de forma indireta.

Observem que, no caso, a despedida, ao invés de ser expressa, com inequívoca manifestação da vontade, é mascarada, com a adoção de comportamento incompatível com a manutenção do contrato. O juiz, então, não prolata decisão que desconstitui a relação jurídica. Ele apenas reconhece o fato passado (a

despedida). Logo, desde então, vencido o prazo legal, cabe a incidência da sanção contratual prevista no art. 477 da CLT.

Pelo provimento.

MULTA DO ART. 467 DA CLT

A Reclamante também apela da decisão que rejeitou seu pedido de pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT.

Sem razão a Reclamante. Isso porque, *in casu*, a empresa contestou alegando a despedida por justa causa por abandono de emprego. Logo, judicialmente se firmou controvérsia quanto às verbas rescisórias devidas.

Pelo improvimento.

DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

A Reclamante se insurge, ainda, contra a decisão que rejeitou seu pedido de pagamento da indenização por danos morais decorrentes do assédio moral.

Neste sentido, alegou que a empresa de forma exacerbada exigia a venda de produtos para os clientes. Alegou, ainda, que tinha sua liberdade de ir ao banheiro limitada.

O Juízo *a quo* rejeitou essa pretensão ao argumento de que

"a instrução processual não revelou a ocorrência do assédio moral denunciado no libelo. Não se pode confundir a conduta empresarial pela máxima produtividade com assédio moral, pois é próprio da atividade empresarial a busca pelo aumento da produtividade, com o fim de se obter maiores lucros. Observados os limites da razoabilidade na aplicação de tal expediente, não há que se confundir a hipótese com terrorismo psicológico. Do mesmo modo, a existência de normas para interrupção do serviço, como a ida ao sanitário, por si só, encontra-se inserida no poder diretivo do empregador, não havendo ilicitude em sua conduta, desde que tal controle seja exercido com razoabilidade. Observe-se que a testemunha declarou que já teve pedido de ida ao banheiro negado, mas que mesmo assim utilizou o sanitário e não sofreu qualquer punição em decorrência de tal ato".

Pois bem. A única testemunha interrogada declarou o seguinte, a respeito desses fatos:

"... que o depoente entende por assédio moral o fato de a empresa cobrar de forma exacerbada a oferta de venda de produtos aos clientes pelos operadores que foram contratados para prestar atendimento de suporte técnico e não vendas;

que se os operadores não ofertassem as vendas ao atender os clientes eram punidos, sendo chamados à atenção na frente dos demais empregados além de terem seus nomes veiculados em e-mails passados aos demais supervisores;

que essa exigência de ofertar vendas de produtos aos clientes se estendia a todos os operadores da 1ª reclamada;

que os operadores também tinham limitada a liberdade de irem ao sanitário uma vez que deveriam requerer esta pausa com antecedência ao supervisor e se houvesse vários atendentes no banheiro a pausa era negada, esclarecendo que se o operador tirasse a pausa sem autorização do supervisor depois era ameaçado por este de que poderia tomar advertência ou suspensão;

que o depoente já pediu para ir ao sanitário e teve várias negativas por parte de seu supervisor;

que já presenciou a reclamante pedindo para ir ao banheiro e o supervisor negando porque já havia muitos operadores no sanitário;

que o depoente já foi ao sanitário sem autorização do supervisor e não sofreu punição porque o depoente contestava essa situação, afirmando que era um direito do empregado".

A partir dessa prova testemunhal podemos concluir que, em realidade, não ficou demonstrado que a Reclamante tinha restrito seu direito de ir ao sanitário. Isso porque, ainda que houvesse uma orientação para evitar o uso constante, é fato que o empregado podia ir ao sanitário quando desejasse, já que, como disse a testemunha, "já foi ao sanitário sem autorização do supervisor e não sofreu punição porque o depoente contestava essa situação, afirmando que era um direito do empregado". Em suma, a empresa assegurava o direito de ir ao sanitário, não sofrendo o trabalhador qualquer sanção por este ato.

Já quanto ao assédio moral por exigências exageradas podemos chegar a conclusão oposta. Isso porque ficou demonstrado, pelo depoimento da testemunha, que a empresa cobrava "de forma exacerbada a oferta de venda de produtos aos clientes pelos operadores que foram contratados para prestar

atendimento de suporte técnico e não vendas" e "que se os operadores não ofertassem as vendas ao atender os clientes eram punidos, sendo chamados à atenção na frente dos demais empregados além de terem seus nomes veiculados em e-mails passados aos demais supervisores".

Sendo assim, cabe condenar a empresa nos danos imateriais gerados a partir desse assédio moral indevido e abusivo, arbitrando-se a indenização na quantia de R\$ 10.000,00, com época própria na data da propositura da inicial.

Pelo provimento parcial do recurso.

HORAS *IN ITINERE*

A Reclamante apela, ainda, pedindo a reforma do julgado de modo a acolher o pedido de pagamento das horas *in itinere*.

O Juízo *a quo* rejeitou esse pedido sem apreciação e mérito por entender que o mesmo é inepto. Entendeu que

"não postulou pedido específico de condenação da Reclamada em qualquer parcela correlata. Diante da ausência de pedido expresso decorrente dos fatos articulados, vedado é ao Juízo se pronunciar acerca da matéria, sob pena de proferir decisão *extra petita*".

Com razão a Reclamante, já que há pedido de pagamento das horas extras e o labor desenvolvido no percurso se insere na jornada de trabalho. Logo, ao pedir o pagamento das horas extras, por óbvio, deve ser considerado o labor eventualmente desenvolvido no percurso para o trabalho ou no seu retorno para a residência.

Avançando no pedido, já que madura a causa, cabe apreciá-lo no mérito.

Da leitura da inicial, por sua vez, o que se constata é que a Reclamante formula pedido de pagamento de horas de percurso e das horas em que ficava

esperando a saída do transporte fornecido pela empresa. Cabe, assim, apreciar o pedido a partir dessas alegações.

Vale ressaltar que confusamente a Reclamante alegou que no período entre julho de 2013 e agosto de 2014 ficava aguardando a saída do transporte na empresa por cerca de até 1h15min. Alegou, ainda, que, a depender do roteiro do transporte, chegava em casa por volta das 1h10min ou 2h00min, após saída às 0h15min ou 0h30min. E, ao final argumentou que deve ser reconhecido o direito à percepção de 3h15min "de horas extras diárias prestadas e inadimplidas... no período de 1 ano e 4 meses", sendo que duas horas "eu tinha de chegar com antecedência", "além de 1 hora e 15 minutos de hora diária em que... era obrigada a esperar o transporte do empregador chegar no período de 1 ano e 1 mês".

Por partes.

Horas de Espera

A única testemunha interrogada confirmou que "se locomovia do local de trabalho até sua residência em uma van disponibilizada pela empresa, porém pagava pelo transporte" e "que a Reclamante ia para sua casa em outro veículo, porque morava em bairro distinto do depoente", confirmando que "após o término da jornada o depoente aguardava cerca de 1 hora a 1 hora e 15 minutos a chegada da van para se deslocar até sua residência". E, por certo, essa espera ocorria com a Reclamante.

Há prova, pois, de que a Reclamante era transportada em veículo fornecido pela empresa, tendo que aguardar cerca de uma hora para a chegada do mesmo.

Também é incontroverso que a Reclamante pagava, com desconto em seu salário, pelo transporte fornecido pela empresa. Daí se tem que as partes, além

do contrato de serviço subordinado, este prestado pela Reclamante, também pactuaram, como cláusula acessória ao contrato de emprego, a prestação de serviços de transporte, sendo que este era prestado pelo empregador. Em suma, a empresa, ao cobrar pelo serviço de transporte, obrigou-se a prestar esse serviço em favor da Reclamante.

Ao deixar, porém, a Reclamante esperando por cerca de uma hora até prestar o serviço para qual se comprometeu a prestar (transportar a Reclamante), a Reclamante acabou por deixá-la à sua disposição. Logo, esse tempo de espera deve ser incluído na jornada de trabalho da Autora.

Cabe, prover, assim, o recurso para incluir na jornada de trabalho a média de uma hora extra, por dia trabalhado, entre julho de 2013 e agosto de 2014.

Horas *in Itinere*

A Reclamante pede, ainda, que lhe seja assegurado o pagamento das horas de percurso.

Esse pleito, porém, não pode prosperar. Isso porque é sabido que a área urbana da cidade do Salvador, ainda que de forma irregular, é servida por transporte público regular, mesmo no período noturno.

Não fosse isso, o local de trabalho da Reclamante não era de difícil acesso.

Logo, descabe o acolhimento deste pleito.

Horas de Antecedência

A Reclamante pede, porém, que a sentença seja reformada de modo a lhe reconhecer o direito ao pagamento das horas extras decorrente do fato de ter de chegar ao trabalho com cerca de duas horas de antecedência.

Alega a Reclamante que, embora

"fosse obrigada a chegar cedo para 'trabalhar' (14 horas e 40 minutos no Uruguai e 15 horas e 40 minutos no Cabula), a sua jornada efetivamente somente passava a ser contabilizada após estar 'logada', ou seja, às 16 horas e 40 horas minutos no Uruguai e às 17 horas e 40 horas minutos no Cabula".

A testemunha interrogada afirmou "que o depoente chegava 2 horas antes do início de sua jornada no local de trabalho para conseguir uma posição de atendimento, pois várias se encontravam com defeito e se o depoente não conseguisse logar de imediato o tempo que estivesse sem logar era descontado do seu salário", apesar de "que não havia ordem da Reclamada para que chegasse 2 horas antes, porém, se assim não o fizesse, não conseguiria ficar logado 6 horas e 20 minutos e o tempo não logado seria descontado de seu salário". Confirmou, ainda, que "isto ocorria com todos os atendentes da empresa, inclusive com a Reclamante".

Apesar desse depoimento, difícil é crer que a Reclamante, todo dia, tivesse de chegar ao trabalho com duas horas de antecedência para conseguir "trabalhar". É certo que poderia até chegar um pouco mais cedo, mas ao certo isso não ocorria todos os dias e cerca de duas horas antes do início da jornada. Tal fato não é verossímil.

Sendo assim, na falta de prova robusta, cabe rejeitar esse pedido.

Pelo improvimento.

Conclusão do recurso

Acordam os Excelentíssimos Desembargadores integrantes da **1ª Turma** do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, na sua **20ª sessão ordinária**, realizada em **28.07.2016**, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 20.07.2016, tendo pedido **preferência e ocupado a tribuna**, pela parte reclamante, o advogado Deryck Costa Duarte, sob a

Presidência do Excelentíssimo Desembargador **MARCOS OLIVEIRA GURGEL** e com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores **EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA SANTOS** e **SUZANA MARIA INÁCIO GOMES**,

por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso da **Reclamada** para excluir da condenação o pagamento das contribuições previdenciárias devidas pelo empregador, condenando-a, no entanto, no pagamento de indenização por litigância de má-fé no correspondente a 10% do valor total da condenação, e, **por maioria, DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso da **Reclamante** para majorar a indenização por danos decorrentes do assédio sexual para R\$70.000,00 (setenta mil reais), com época própria na data da propositura da ação, e para incluir na condenação o pagamento de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral na quantia de R\$10.000,00 (dez mil reais), com época própria na data da propositura da inicial, o pagamento da multa do art. 477 da CLT e o pagamento de uma hora extra, por dia trabalhado, entre julho de 2013 e agosto de 2014, e seus consectários pedidos na inicial, **vencida** a Excelentíssima desembargadora **Suzana Inácio** que majorava o valor da indenização por danos morais para R\$30.000,00 e afastava da condenação a multa do art. 477 da CLT.. Custas pelas Reclamadas na quantia de R\$2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor da condenação arbitrado para este fim em R\$100.000,00 (cem mil reais), autorizada a dedução de valores pagos a idêntico título.

EDILTON MEIRELES
Desembargador Relator