

ACORDÃO N.º

**PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 0000895-22.2010.5.15.0113 RO**

**6ª TURMA – 11ª CÂMARA**

**RECURSO ORDINÁRIO**

**ORIGEM: 5ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO**

**1º RECORRENTE: MARIANE RODRIGUES DA SILVA**

**2º RECORRENTE: CARREFOUR COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA.**

**JUIZ SENT.: LUÍS FURIAN ZORZETTO**

Da decisão proferida às fls. 134/141, que julgou parcialmente procedentes os pedidos, condenando a reclamada a pagar horas extras, intervalo intrajornada e multa do artigo 477 a CLT, recorreram ambas as partes.

O reclamante, às fls. 175/177v, afirmando ser devida indenização por danos materiais e morais.

Já a reclamada, em seu recurso de fls. 179/187, afirma ser válido o banco de horas, razão pela qual considera indevidas as horas extras, além de alegar serem indevidas as condenações a pagar intervalo intrajornada e multa do artigo 477 da CLT.

Contrarrazões da reclamante às fls. 193/195, em que consigna ter direito às horas extras e aos intervalos intrajornada já deferidos, Remetidos os autos a esta E. Corte, fazem-se conclusos. Relatados no essencial.

## **VOTO**

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto.

Dada a pluralidade de recursos e pleitos, analisaremos por tópicos.

### **1. DO RECURSO DA RECLAMADA**

#### **1.1. DAS HORAS EXTRAS**

Em sua peça de ingresso, o reclamante afirmou que trabalhava de segunda a sexta das 8h às 18h30, e das 8h às 16 aos sábados. O d. Juízo *a quo* houve por bem deferir o pagamento das horas extras, pois

considerou inválido o acordo de compensação de horas anual (banco de horas), dado que havia habitualidade na prestação de horas extras.

Contra essa decisão, insurge-se a reclamada, afirmando que o banco de horas é válido, posto que preenche os requisitos legais da CLT e jurisprudenciais, extraídos da Súmula nº 85 do C. TST.

**Sem razão.**

A ativação do reclamante após a sua jornada de trabalho, em horário tutelado para repouso constitui transgressão às normas de proteção à higidez do trabalhador, havendo enriquecimento ilícito do empregador se ausente a devida contraprestação salarial, posto que obtém ganhos decorrentes do labor alheio sem qualquer contrapartida.

O sistema de banco de horas visa regulamentar casos em que há a necessidade de se prolongar o labor em uma semana, estabelecendo a consequente compensação, dentro do prazo máximo de um ano, conforme art. 59, §2º da CLT.

Nele se compreende a necessária expedição de extratos periódicos informando a cada empregado o saldo de horas extras e o movimento de compensação realizado pela empresa, sobretudo para que nos casos de não compensação no período de um ano, as horas sejam devidamente quitadas.

Há nos autos acordos coletivos realizados entre a empresa demandada e o sindicato da categoria do autor, legalizando a utilização desse instituto.

Inicialmente, cabe registrar que horários constantes em cartões de ponto sem assinatura não podem ser admitidos como verdadeiros, atraindo para a parte que o junta o ônus de provar os registros ali constantes. Nesse sentido, já decidiu esta corte julgadora:

A prova do horário de trabalho, conforme determinação expressa do §2º do art. 74 da CLT, se faz mediante a anotação de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico nos estabelecimentos com mais de 10 empregados. Ao horário narrado na inicial, deve o empregador contrapor o registro a que por lei está obrigado, sob pena de ser admitida como verdade processual a jornada afirmada pelo reclamante. embora a legislação do trabalho não contenha preceito expresso determinando ao empregado a assinatura dos cartões de ponto, a verdade é que o ordenamento jurídico, que não se restringe apenas à Consolidação das Leis do Trabalho, mas a todo o arcabouço jurídico vigente, contém preceito estabelecendo que as declarações constantes do documento particular, escrito e assinado, ou somente assinado, presumem-se verdadeiras em relação ao signatário (arts. 368 do CPC e 219 do Novo Código Civil), de forma que, se os cartões de ponto

estiverem assinados pelo empregado, existe presunção relativa de validade em relação ao mesmo, enquanto, se não estiverem assinados, somente terão eficácia se confirmados pelo empregado em juízo, o que, no caso dos autos, não ocorreu. (TRT 15, RO 11700-53.2009.5.15.0018, 2ª Turma, 3ª Câmara. Rel. Des. Susana Graciela Santiso. DJ em 15/10/2010). (g.n)

Portanto, desconsidero os registros de ponto juntados que não possuem assinatura do obreiro, acatando como verdadeira jornada apontada à inicial no período.

Registre-se, porém, que mesmo se fossem válidos os cartões de ponto, ainda assim teria que ser desconsiderado o acordo de compensação e o banco de horas, uma vez que, conforme se verifica às fls. 74/77, a reclamante habitualmente fazia horas extras.

Sobre a desconstituição da compensação de jornada pleiteada, analisando os cartões de ponto e dos holerites juntados, denota-se que o autor laborava habitualmente em sobrejornada, circunstância incompatível com o instituto, nos termos da Súmula nº 85 do C.TST:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA.  
(incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 - Inserida em 08.11.2000)

III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte- Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 - Inserida em 20.06.2001).

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.(g.n)

Embora o inciso V dessa Súmula exclua a sua incidência do banco de horas, não se afasta a delimitação constitucional da jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais, de modo que a prestação de horas extras de forma habitual é sempre ilícita, pois horas extras não podem se tornar ordinárias na rotina dos obreiros. Descaracteriza-se, assim, o acordo de compensação de horas anual alegado pela reclamada.

Dessa forma, agiu bem o d. Juízo ao condenar a reclamada à paga das horas laboradas acima da 8ª diária e 44ª semanal como extras, com o seu respectivo adicional e, diante da habitualidade do labor nessas condições, nos reflexos.

Por fim, para o cálculo, deverão ser observados somente os horários consignados nos cartões de ponto, mesmo sem assinatura, posto que reformar a sentença para presumir a veracidade da jornada de trabalho afirmada na inicial seria realizar *reformatio in pejus*, vedada pelo ordenamento jurídico-processual.

Mantenho a sentença de origem, no ponto em que condenou a reclamada a pagar horas extras.

## **1.2. DOS INTERVALOS INTRAJORNADAS**

Alega a reclamada ser indevido o intervalo intrajornada, uma vez que os cartões de ponto acusam que a reclamante usufruía de uma hora de intervalo para almoço.

Sem razão.

De fato, os cartões de ponto juntados mostram que, em geral, a reclamante fazia a hora inteira de almoço. Porém, como já dito, os cartões são inválidos como meio de prova por não estarem assinados pela reclamante.

Ademais, a testemunha da reclamante, às fls. 94, afirma expressamente que o tempo de almoço da reclamante, “em regra era o tempo de fazer a refeição e já retornar ao trabalho” e que “já viu a reclamante sentar na mesa para almoçar e imediatamente ser convocada ao trabalho” (SIC).

Dessa forma, não há que se reformar a sentença de origem no ponto em que condenou a reclamada a pagar os intervalos intrajornada.

Indefiro o pedido recursal e mantenho a sentença também neste ponto.

### **1.3. DA MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT**

As verbas rescisórias foram pagas tempestivamente (vide termo de rescisão do contrato de trabalho de fls. 54/55).

Diferenças reconhecidas somente após pronunciamento jurisdicional não enseja o pagamento da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT, que pressupõe o seu total inadimplemento nos prazos estabelecidos no §6º.

Portanto, reformo a sentença de origem para excluir da condenação a multa do artigo 477, §8º, da CLT.

## **2. DO RECURSO DO RECLAMANTE**

### **2.1. DOS DANOS MATERIAIS E MORAIS**

Em sua inicial, a recorrente afirma ter sofrido dispensa discriminatória, uma vez que a reclamada teria rescindido o contrato de trabalho devido a uma denúncia que a reclamante fez ao sindicato da categoria (fls. 14/15). Ademais, afirma que a reclamada a difamava quando outras empresas ligavam perguntando referências dela.

O d. Juízo indeferiu os pedidos de dano moral e dano material.

Recorre a reclamante, reafirmando que teria ficado desempregada por 6 meses em decorrência da dispensa injusta da reclamada, pedindo e que seriam devido danos morais pela difamação que a ré estava fazendo da reclamada.

#### **Com razão a recorrente.**

Os danos materiais e morais estão inseridos na matéria da responsabilidade civil, tratada pelo Código Civil de 2002 nos artigos 186 e

seguintes e artigos 927, *caput* e parágrafo único, e seguintes, impondo o dever de indenizar pelos danos causados a outrem por atos ilícitos e, desde que não se trate de responsabilidade objetiva, culposos ou dolosos.

Desse modo, para que haja a compensação do dano causado a outrem, é necessário que estejam presentes os seguintes requisitos: ação ou omissão,nexo de causalidade, dano – material ou moral, neste último caso traduzido em prejuízo à dignidade e à integridade da pessoa, em sofrimento ou em abalo à imagem – e, nos casos de responsabilidade subjetiva, culpa ou dolo.

Os danos materiais seriam os prejuízos patrimoniais que a vítima sofreu em decorrência da atitude do ofensor, estando neles inclusos tanto os danos emergentes, aqueles que decorrem diretamente do ato lesivo, quanto os lucros cessantes, valores que a vítima deixou de auferir devido ao sinistro.

Em relação ao dano moral, temos que o instituto pode ser conceituado como a lesão que alguém sofre em consequência de violação a um direito personalíssimo, causado ilicitamente por outrem. É aquele dano que surte efeitos no âmago subjetivo do ser humano, em decorrência de ofensas à sua dignidade, integridade ou imagem.

Desse modo, pode-se dizer que ao contrário do dano material, o dano moral não afeta bens materiais, nem comercialmente redutíveis a dinheiro, mas é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (dignidade, integridade, intimidade, honra e imagem), de modo a repercutir no que ela é enquanto ser humano.

Preceituam os incisos V e X, do artigo 5º, da Constituição Federal Brasileira, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa, sendo assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Nesse sentido, consoante Maurício Godinho Delgado, é necessário, para sua caracterização e compensação, que estejam presentes os seguintes critérios orientadores:

“a) no tocante ao ato ofensivo em si: sua natureza (se é um tipo civil apenas, ou ao contrário, um tipo penal, por exemplo; a forma como se deu o ato, etc.); sua gravidade (a natureza já induz à conclusão sobre a gravidade, embora esta possa derivar também de outros fatores, como, por exemplo, a permanência no tempo dos efeitos da ofensa); o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge (honra, intimidade, vida privada, por exemplo);

- b) no tocante à relação com a comunidade: a repercussão do ato (seja quanto à intensidade da repercussão – profunda, leve, etc. – seja quanto à sua abrangência: larga, restrita, etc.);
- c) no tocante à pessoa do ofendido: a intensidade de seu sofrimento ou desgaste; a posição familiar; comunitária ou política do ofendido; seu nível de escolaridade;
- d) no tocante à pessoa do ofensor: sua posição socioeconômica (tratando-se de empregador pessoa física, evidentemente deve-se tomar também em consideração os aspectos individuais do ofensor); a ocorrência (ou não) de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade; a intensidade do dolo e culpa do praticante do ato ou por ele responsável;
- e) a existência (ou não) de retratação espontânea e cabal pelo ofensor e a extensão da reparação alcançada por esse meio pelo ofendido. Registre-se, a propósito, que o Código de Telecomunicações considera que a “retratação do ofensor, em juízo ou fora dele, não excluirá a responsabilidade pela reparação”; aduz, contudo, que essa retratação será tida como “atenuante na aplicação da pena de reparação” (art. 85 e parágrafo único, Lei n. 4.117/62).

A esse conjunto de critérios deve ser acionado outro relevante, que se dirige à construção do valor indenizatório. Trata-se de:

- f) arbitramento da indenização deve construir-se pelo cotejo dos critérios enunciados (alíneas “a” até “e” citadas), mediante o pleno exercício das qualidades judicantes (sensatez, equanimidade, isenção, imparcialidade), atentando-se ainda para o seguinte: o montante arbitrado não produza enriquecimento ou empobrecimento sem causa das recíprocas partes; não perca esse montante a harmonia com a noção de proporcionalidade, seja por deixar de compensar adequadamente o mal sofrido, seja por agregar ganhos financeiros superiores a uma compensação razoável pertinente.”<sup>1</sup>

Relevam-se, ainda, os danos morais, nas palavras de Maria Celina Bodin de Moraes, “*como o advento da constitucionalização do direito civil aponta para o reconhecimento da vulnerabilidade da pessoa humana, o ordenamento jurídico jamais cumpriria seu objetivo se não levasse em conta o modo como a pessoa se relaciona no ambiente social*”<sup>2</sup>.

A única diferença entre os danos morais e materiais, em relação a esses pressupostos, é na natureza do dano, uma vez que no dano

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p 604.

<sup>2</sup> MORAES, Maria Celina Bodin de. *O princípio da solidariedade*, in: *Os princípios da Constituição de 1988*, obra: *Direito Estado e Sociedade*, n.º 15, 1999, p.177.

material o prejuízo é eminentemente patrimonial, enquanto nos danos morais a perda diz respeito à dignidade e à integridade da pessoa.

Para bem se compreender o instituto dos danos morais, é necessário entender que alguns acontecimentos, apenas por sua natureza, causam danos morais, sem exigir cabal comprovação do abalo interior da pessoa. A isso se chama prova *in re ipsa*, ou seja, o dano ocorre pelo próprio fato, sem exigir prova definitiva da sua existência.

Para o professor Enoque Ribeiro dos Santos, “a rigor, o dano moral trata-se de *damnum in re ipsa*, ou seja, a simples análise das circunstâncias fáticas é suficiente para a sua percepção pelo magistrado, no caso concreto. Dispensa-se, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração do resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente.”<sup>3</sup> Nesse sentido, o mestre CARLOS ALBERTO BITTAR ensina que hoje a doutrina acata sem maiores reservas a teoria da prova *in re ipsa*. *In verbis*, afirma:

*“Na concepção moderna da teoria da reparação de danos morais prevalece, de início, a orientação de que a responsabilização do agente se opera por força do simples fato da violação. Com isso, verificado o evento danoso, ipso facto, a necessidade de reparação, uma vez presentes os pressupostos de direito. Dessa ponderação, emergem duas conseqüências práticas de extraordinária repercussão em favor do lesado: uma, é a dispensa da análise da subjetividade do agente; outra, a desnecessidade de prova de prejuízo em concreto. Nesse, sentido, ocorrido o fato gerador e identificadas as situações dos envolvidos, segue-se a constatação do alcance do dano produzido, caracterizando-se o de cunho moral pela simples violação da esfera jurídica, afetiva ou moral, do lesado.”*<sup>4</sup>

Tal posição é, inclusive, adotada pelo C. TST, o que se percebe pela seguinte ementa:

A indenização por dano moral tem sido admitida não apenas na hipótese de ofensa à honra objetiva (que diz respeito à consideração perante terceiros), mas também de afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral), a qual se presume. De acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível.

---

<sup>3</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 102.

<sup>4</sup> BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação civil por danos morais*. 3ª ed. São Paulo: RT, 1999, p. 151.

Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa (a coisa fala por si). Precedentes desta Corte. Recurso de revista a que se dá provimento.

(TST, RR 103700-37.2002.5.01.0044, 5ª Turma, Rel. Kátia Magalhães Arruda, DEJT: 11.2.2011)<sup>5</sup>

Isso posto, passa-se a analisar a ocorrência ou não dos danos materiais e morais no presente caso.

O fato que teria gerado todos os danos alegados foi a dispensa da reclamada, devendo-se averiguar, pois, se houve alguma ilicitude neste ato.

A reclamada afirma que a dispensa da reclamada se deu em exercício do seu direito potestativo de dispensar quem e quando bem entender. Porém, o fato é que o conjunto probatório dos conspira contra a sua defesa.

De fato, a dispensa se deu pouco depois de a reclamante ter feito denúncia ao sindicato sobre desrespeitos à legislação do trabalho (fls. 14/17). Ademais, a testemunha da reclamante afirmou:

*“que não sabe o motivo específico da dispensa, mas tudo ocorreu quando a reclamante passou a reivindicar o direito dos funcionários; que por vezes o horário era marcado no cartão de ponto, mas acontecia de registrar a saída e voltar ao trabalho, o que também ocorria com a reclamante; (...) que a autora fez reclamações junto ao setor de segurança do trabalho da reclamada e junto ao sindicato; que a partir da primeira reclamação a depoente percebeu que o gerente passou a ignorar a autora e se tornou comum se dirigir à autora com tom de voz mais elevado; que a Sra. Edilene disse à depoente que essa não recebeu corretamente seu pagamento devido aos erros cometidos pela autora (...)”*

Dessa forma, fica demonstrado que a dispensa se deu de forma discriminatória da reclamante por sua atuação frente ao sindicato de sua categoria.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8ª, e a Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo 49, de 27.8.1952 e publicada pelo Decreto 42.288, de 19.9.1957, estabelece a proteção do trabalhador a qualquer ato discriminatório em virtude de atuação sindical, nos seguintes termos:

---

<sup>5</sup> A título de exemplo, no mesmo sentido, do TST, os RRs 44940-45.2005.5.05.0023, 22100-48.2006.5.18.0054 e 166940-10.2003.5.09.0022, todos de 2011.

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Dessa forma, percebe-se que a reclamada de fato teve uma conduta anti-sindical, agindo ilicitamente ao dispensar a reclamante em virtude de sua pró-atividade em defender os interesses seus pares, inclusive recorrendo ao sindicato para tentar fazer valer os direitos que tinha.

Atentou a reclamada, inclusive, contra as direitos fundamentais individuais da reclamante, é dizer, contra a sua liberdade *lato sensu* (artigo 5º, *caput* da CR), a sua liberdade de pensamento e de manifestação (artigo 5º, IV da CR) e liberdade de consciência (artigo 5º, VI, da CR), além da sua intimidade, honra e imagem (artigo 5º, X).

Verificada a ilicitude, convém aferir a respeito dos outros requisitos da responsabilidade civil.

Em relação aos danos materiais, temo que a reclamante de fato permaneceu desempregada durante 6 meses após a sua dispensa. Porém, não há, como afirma, nexos causais entre o fato de ela não ter conseguido outro emprego de imediato e a dispensa realizada pela reclamada. Entendo não ter havido, ademais, comprovação de que a reclamada de fato difamou a reclamante em algum momento para outras empresas que entraram em contato com a reclamada a fim de saber referências sobre a reclamante, baseando-se a afirmação em meras ilações.

Indefiro os danos materiais, então.

Quanto aos danos morais, restam demonstrados, uma vez que restou comprovado que a dispensa se deu por motivos de discriminação sindical. A prova do dano é feita *in re ipsa*, como acima explanado, de modo que a gravidade dessa conduta, em si, já enseja um abalo à dignidade da vítima. Ora, privar o trabalhador de reivindicar perante a empresa e o sindicato melhores

condições de trabalho certamente é tirar dela parte de sua dignidade, além de atentar contra a efetivação dos direitos sociais, alçados pela Constituição Federal à condição de direitos fundamentais, no intuito nítido de elevar a condição social e econômica dos obreiros, que empregam sua força de trabalho na obtenção de lucros por outrem.

Nesse sentido caminha a jurisprudência, da qual dá mostra a seguinte ementa

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATUAÇÃO "ANTI-SINDICAL".  
DEFILIAÇÃO DO SINDICATO.

Havendo prova nos autos acerca do ato lesivo imputado ao empregador, que atuou contra a liberdade sindical assegurada no art. 8º da Constituição Federal (ofensa ao direito alheio), impõe-se a sua responsabilidade pelo ato lesivo a moral da reclamante, cerceada na sua liberdade, implicando no pagamento de indenização por dano moral. Recurso não provido.

(TRT 10, RO 01111-2006-010-10-00-0, 2ª Turma, Rel. Des. Maria Piedade Bueno Teixeira, DJ em 31.8.2007)

O valor da indenização deve ser aferido levando-se em conta, sobretudo, a capacidade econômica do ofensor e a gravidade do dano para o reclamante. No presente caso considero que o ato danoso teve grau médio, e verifico a alta capacidade econômica da reclamada às fls. 164, onde consta que o capital social da empresa é de **R\$ 3.637.653.362,33** (três bilhões, seiscentos e trinta e sete milhões, seiscentos e cinquenta e três mil, trezentos e sessenta e dois reais e trinta e três centavos).

Pelo exposto, além de critérios de ponderação e equidade, e levando em conta a jurisprudência das cortes trabalhistas, entendo por bem estabelecer o *quantum* indenizatório em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Condeno a reclamada, portanto, a pagar R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) à reclamante a título de danos morais.

Diante do exposto, decido **CONHECER DO RECURSO DE CARREFOUR COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA. E O PROVER EM PARTE**, para excluir da condenação a multa do artigo 477, §8º, da CLT; e **CONHECER DO RECURSO DE MARIANE RODRIGUES DA SILVA E O PROVER EM PARTE**; para condenar a reclamada a pagar R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) à reclamante a título de danos morais.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais), face ao valor da condenação que rearbitro em para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Mantenho, no mais, a sentença *a quo*.

Tudo nos termos da fundamentação.

**MARIA CECÍLIA FERNANDES ALVARES LEITE**  
Desembargadora Relatora