



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010362-89.2024.5.03.0041

Relator: José Nilton Ferreira Pandelot

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/02/2025

Valor da causa: R\$ 35.925,29

Partes:

RECORRENTE: ----- - EIRELI - ME

ADVOGADO: CESAR JOSE RODRIGUES JUNIOR

ADVOGADO: EDU HENRIQUE DIAS COSTA

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: AMANDA CRISTINA RAU



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: ----- ERVIN RAU

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010362-89.2024.5.03.0041 (RORSum)

RECORRENTE: ----- -

RECORRIDO: -----

RELATOR(A): JOSÉ NILTON FERREIRA PANDELOT

Conheço do recurso ordinário interposto pela 1ª ré (id. 486c5d8), -----

--, vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade. Recolhimento de custas e depósito recursal devidamente comprovados (id. 371e471). Conheço, também das contrarrazões do autor (id. 7d72413). No mérito, dou parcial provimento ao recurso para determinar que a 1ª ré deverá ser intimada para o cumprimento das obrigações de fazer fixadas pela sentença (entrega de guias rescisórias), no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, e após intimação pessoal específica. Quanto ao mais, mantenho a r. sentença (id. f9156ec), confirmando-a por seus próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do art. 895, § 1º, IV, da CLT, além dos a seguir acrescidos. Mantido o valor da condenação. **FUNDAMENTOS. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA.** A 1ª ré alega que comprovou a atitude reprovável do autor que, de forma deliberada, subtraiu um pacote de bala Halls, conduta esta, apta a ensejar a justa causa aplicada. Examino. Em sua inicial, o autor narrou que no dia 25 de janeiro de 2024, seu último plantão, por volta das 23:50 horas, a recepcionista do hospital pediu um favor para que ele levasse um baleiro que se encontrava na recepção até a conveniência Pão de Queijo, pois a conveniência já havia fechado e a funcionária da conveniência esqueceu o baleiro na recepção do hospital; que no intuito de prestar um favor para a recepcionista pegou o baleiro e levou a conveniência, oportunidade que pegou uma bala Halls comunicando a recepcionista que no próximo plantão iria fazer o pagamento para a conveniência, o que não era possível naquele momento haja vista que a conveniência já estava fechada; que no dia 26 de Janeiro de 2024, foi comunicado a comparecer na sala do supervisor Sr

ID. 1d996fd - Pág. 1

-----; que ao entrar na sala, o supervisor já foi logo informando que ele estava sendo demitido por justa causa, sob o fundamento que este teria subtraído uma bala Halls; que tentou informar o que havia acontecido, porém o supervisor sequer deu ao reclamante oportunidade de se explicar. Pois bem. Como se depreende da defesa da 1ª ré, ela alega que a dispensa por justa causa se deu em decorrência do autor ter entrado na lanchonete do hospital e subtraído algumas balas Halls, resultando na quebra da fidúcia entre as partes, com suporte no art. 482, "e", da CLT, mau procedimento (id. fd19c18). O Juízo de origem assim decidiu: "[...]. *As imagens obtidas do circuito interno da recepção do Hospital Unimed Setor Internação, local onde o Reclamante prestava seus serviços e que se encontram gravadas nos arquivos de mídia (Ids. 1230680, 961ca84 , ea5afa1) em especial o Id. 961Ca84, retratam, sem dúvida, o ato praticado pelo Reclamante de retirar do baleiro referido produto (Bala Halls) e, posteriormente, colocar o baleiro no fundo da Loja de Conveniência. De início, convém salientar que a justa causa é a figura legalmente tipificada que, uma vez ocorrida, torna insustentável a continuidade do vínculo, tendo em vista a grave ruptura de confiança verificada. É a pena máxima a ser aplicada na relação de emprego.*

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 11/04/2025 11:17:52 - 1d996fd

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25030610352532600000124690172>

Número do processo: 0010362-89.2024.5.03.0041

Número do documento: 25030610352532600000124690172



Como tal, requer prova robusta e circunstanciada dos fatos alegados. Destaco, aqui, por importante, que há situações em que um único ato pode acarretar o desfecho do contrato por justo motivo, tornando-se desnecessária a gradação das penas, o que só ocorre quando se trata de falta gravíssima. É certo que a justa causa, sendo medida de exceção, deve ser provada de forma irrefutável, pelo empregador, de modo a permitir que se verifique a ocorrência dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre esses, a adequação entre a falta cometida e a penalidade aplicada; a imediatidade da punição; a ausência de perdão tácito; o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. E, ainda, deve a falta revestir-se de gravidade tal que torne inviável a continuidade da relação empregatícia. Sob esse prisma, a pena capital da rescisão do contrato deve ficar reservada para as faltas que implicam violação séria aos deveres funcionais do trabalhador. Incontroverso o ato praticado pelo Reclamante, cabe a análise da presença dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais acima mencionados. Inicialmente registro que, ao contrário do que afirmou a Reclamada em sua defesa, o Reclamante não exercia as funções de vigia ou vigilante, cuja incumbência específica é a proteção patrimonial. O Reclamante foi contratado como porteiro de edifícios (Id. dcb0db5) e, nessa qualidade, não detinha, como afirmado, o "munus" que atraísse a responsabilidade principal de proteger patrimônio alheio a justificar em ato único a ruptura contratual motivada. Por outro lado, não se tem notícia de que, não somente ele ou demais empregados que atuavam no referido local de trabalho, tenham sido, no mínimo, avisados, orientados ou advertidos, ainda que verbalmente, para que fiscalizassem pequenas mercadorias e não retirassem balas da loja de conveniência. Tal observação feita por este Juízo, diga-se de passagem, não autoriza que qualquer empregado saia ou adote por hábito a realização de furtos de bens de terceiros ou mesmo do local onde se presta serviços, ainda que não tenha sido contratado com a função específica de proteger patrimônio alheio. Nada obstante, no caso dos autos, o bem furtado se trata de uma "Bala Halls" cuja retirada, não

ID. 1d996fd - Pág. 2

somente o Reclamante, mas segundo informações de sua testemunha, era uma prática realizada (não pela testemunha), mas por outras pessoas, inclusive, empregados da Reclamada em outros turnos. Referida prática, evidentemente, poderia ser evitada mediante um breve e objetivo aviso por parte de qualquer pessoa da administração, independentemente de referido aviso ter caráter punitivo, mas, meramente pedagógico, eis que causa transtornos e prejuízos ao pequeno negócio explorado no interior do hospital. O Empregador, no exercício do seu poder diretivo, possui ferramentas que permitem corrigir anormalidades, mantendo o liame empregatício. Nada obsta que também possa exercer o seu direito potestativo de dispensa, encerrando o pacto de forma imotivada, sem maiores justificativas ao empregado. No caso dos autos, a aplicação da pena de demissão por justa causa, em razão do furto de

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 11/04/2025 11:17:52 - 1d996fd

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25030610352532600000124690172>

Número do processo: 0010362-89.2024.5.03.0041

Número do documento: 25030610352532600000124690172



uma "Bala Halls" afigura-se desproporcional em razão da gravidade da falta e a penalidade que ao Reclamante foi imposta: a demissão por justa causa. Não há nos autos qualquer advertência verbal, por escrito, suspensão, como também não há provas de reincidência da conduta reprovada ou outras condutas impróprias por parte do Reclamante revelando a prova produzida, que ele (Reclamante) não teve sequer oportunidade de justificar ou mesmo se retratar do ato cometido. Diante do exposto, acolho o pedido de reversão da justa causa e condeno a primeira Reclamada, observados os limites determinados na petição inicial, a efetuar o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa: a) aviso prévio; b) décimo terceiro salário proporcional (02/12, já computada a projeção do aviso prévio), c) férias acrescidas de 1/3 (11/12, já computada a projeção do aviso prévio); d) multa de 40% sobre a integralidade dos depósitos do FGTS de todo o período contratual. [...]". Pois bem. Os vídeos de id. 1230680 e seguintes revelam que o autor, de fato, vai até a lanchonete e retira do display uma embalagem da bala Halls e a leva consigo. Por outro lado, o áudio juntado pelo autor (id. df1d799), de conversa por ele gravada, quando do momento de sua dispensa por justa causa, em que seu supervisor não permite que o reclamante apresente suas alegações sobre os fatos ocorridos. Houve, ainda, a produção de prova oral, registrada exclusivamente em vídeo (id. 7009172), do qual se extrai o seguinte resumo. O autor disse que pegou a bala e que iria pagar no plantão seguinte, como já havia feito antes, porque no momento do seu plantão não havia ninguém no local; mas que dessa vez não deixaram ele pagar a bala e nem se explicar, já lhe comunicando sua dispensa por justa causa; que pegou uma bala, guardou o baleiro e disse que iria pagá-la; que não tinha autorização para pegar a bala porque não fica ninguém trabalhando lá nesse horário. A testemunha convidada pelo autor, -----, afirmou: que havia o costume de pegar a bala e acertar no outro plantão, o que também era feito por outros porteiros; que ele mesmo nunca fez; que nunca soube de nenhuma atitude errada pelo autor; que foi solicitado pela atendente Fabiana que ele fosse ao local e guardasse o baleiro que estava na recepção da conveniência; que nunca soube de nenhuma reclamação contra o autor; que já aconteceu de acharem coisas de mais valor, como celulares, que sempre eram entregues por eles para devolução; que foi dispensado depois do autor; que os outros funcionários ficaram surpresos com a dispensa do autor, ficando sem entender o porquê dessa dispensa, pois era conhecido por ser uma pessoa honesta; que o

ID. 1d996fd - Pág. 3

supervisor deles era sem educação, que gostava de prejudicar as pessoas, que gritava com eles e os tratavam com falta de respeito; que não presenciou o supervisor tratando mal o reclamante. A testemunha convidada pela 1ª ré, -----, disse: que trabalha na 1ª ré e cuida de toda a equipe de portaria da empresa; que o autor não tinha autorização para pegar balas no baleiro; que foi ele quem comunicou a

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 11/04/2025 11:17:52 - 1d996fd

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25030610352532600000124690172>

Número do processo: 0010362-89.2024.5.03.0041

Número do documento: 25030610352532600000124690172



dispensa ao autor; que não deixou ele se explicar por que entendeu que era o tipo de situação que não admite explicação. Em sentença, o Juízo de origem, mesmo após a rejeição da contradita, ao analisar a documentação contida nos autos e constatar a possível existência de relação de parentesco entre a referida testemunha (Sr. -----) e o representante da empresa (Sr. ----- da Silva Rocha), determinou a remessa de ofício ao MPF para instauração de eventual inquérito para apuração de crime de falso testemunho, haja vista que a referida testemunha, após prestar compromisso e ser inquirida sobre a questão, negou ser filho do administrador da reclamada, fato este que levou à rejeição da contradita arguida. Diante de todo o exposto, considerando-se o conjunto probatório contido nos autos, entendo que merece ser mantida a r. sentença que acolheu o pedido de reversão da justa causa, ante a falta de proporcionalidade entre a penalidade aplicada e a conduta praticada pelo autor, da retirada, sem autorização de uma bala Halls do baleiro da loja de conveniência. Há que se considerar ainda, que a prova testemunhal apontou que tal situação já havia ocorrido antes, como admitiu o próprio autor, sem que tivesse sido punido por isso, o que deixa dúvidas sobre se a conduta praticada pelo autor era de fato reprovada pela empresa. Destaco que a dispensa por justa causa exige prova robusta de ato praticado pelo empregado e descrito no art. 482 da CLT, em rol taxativo. Diante do exposto, nego provimento ao recurso. **CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER.** Examino. Dou provimento ao recurso para determinar que a 1ª ré deverá ser intimada para o

cumprimento das obrigações de fazer fixadas pela sentença (entrega de guias rescisórias), no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, e após intimação pessoal específica.

OBSERVAÇÃO: O recurso da 1ª ré (-----) versa sobre reversão da justa causa (fundamentos acrescidos); cumprimento de obrigação de fazer (provimento); danos morais; adicional de insalubridade.



Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ORDINÁRIA da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Desembargador José Marlon de Freitas, presente o Exmo. Procurador Antônio Carlos Oliveira Pereira, representante do Ministério Público do Trabalho e, computados os votos da Exma. Juíza Convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro (Substituindo o Exmo. Desembargador Sécio da Silva Peçanha) e do Exmo. Desembargador José Marlon de Freitas: JULGOU o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela 1ª ré (id. 486c5d8), -----, vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade; recolhimento de custas e depósito recursal devidamente comprovados (id. 371e471); conheceu, também das contrarrazões do autor (id. 7d72413); no mérito, sem divergência, deu parcial provimento ao recurso para determinar que a 1ª ré deverá ser intimada para o cumprimento das obrigações de fazer fixadas pela sentença (entrega de guias rescisórias), no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, e após intimação pessoal específica; quanto ao mais, manteve a r. sentença (id. f9156ec), confirmando-a por seus próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do art. 895, §1º, IV, da CLT, além dos a seguir acrescidos; mantido o valor da condenação. "F

UNDAMENTOS. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. A 1ª ré alega que comprovou a atitude reprovável do autor que, de forma deliberada, subtraiu um pacote de bala Halls, conduta esta, apta a ensejar a justa causa aplicada. Examino. Em sua inicial, o autor narrou que no dia 25 de janeiro de 2024, seu último plantão, por volta das 23:50 horas, a recepcionista do hospital pediu um favor para que ele levasse um baleiro que se encontrava na recepção até a conveniência Pão de Queijo, pois a conveniência já havia fechado e a funcionária da conveniência esqueceu o baleiro na recepção do hospital; que no intuito de prestar um favor para a recepcionista pegou o baleiro e levou a conveniência, oportunidade que pegou uma bala Halls comunicando a recepcionista que no próximo plantão iria fazer o pagamento para a conveniência, o que não era possível naquele momento haja vista que a conveniência já estava fechada; que no dia 26 de Janeiro de 2024, foi comunicado a comparecer na sala do supervisor Sr -----; que ao entrar na sala, o supervisor já foi logo informando que ele estava sendo demitido por justa causa, sob o fundamento que este teria subtraído uma bala Halls; que tentou informar o que havia acontecido, porém o supervisor sequer deu ao reclamante oportunidade de se explicar. Pois bem. Como se depreende da defesa da 1ª ré, ela alega que a dispensa por justa causa se deu em decorrência do autor ter entrado na lanchonete do hospital e subtraído algumas balas Halls, resultando na quebra da fidúcia entre as partes, com suporte no art. 482, "e", da CLT, mau procedimento (id. fd19c18). O Juízo de origem assim decidiu: "[...]. As imagens obtidas do circuito interno da recepção do Hospital Unimed - Setor Internação, local onde o Reclamante prestava seus serviços e que se encontram gravadas nos arquivos de mídia (Ids. 1230680, 961ca84 , ea5afa1) em especial o Id. 961Ca84, retratam, sem dúvida, o ato praticado pelo Reclamante de retirar do baleiro referido produto (Bala Halls) e, posteriormente, colocar o baleiro no



fundo da Loja de Conveniência. De início, convém salientar que a justa causa é a figura legalmente tipificada que, uma vez ocorrida, torna insustentável a continuidade do vínculo, tendo em vista a grave ruptura de confiança verificada. É a pena máxima a ser aplicada na relação de emprego. Como tal, requer prova robusta e circunstanciada dos fatos alegados. Destaco, aqui, por importante, que há situações em que um único ato pode acarretar o desfecho do contrato por justo motivo, tornando-se desnecessária a gradação das penas, o que só ocorre quando se trata de falta gravíssima. É certo que a justa causa, sendo medida de exceção, deve ser provada de forma irrefutável, pelo empregador, de modo a permitir que se verifique a ocorrência dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre esses, a adequação entre a falta cometida e a penalidade aplicada; a imediatidade da punição; a ausência de perdão tácito; o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. E, ainda, deve a falta revestir-se de gravidade tal que torne inviável a continuidade da relação empregatícia. Sob esse prisma, a pena capital da rescisão do contrato deve ficar reservada para as faltas que implicam violação séria aos deveres funcionais do trabalhador. Incontroverso o ato praticado pelo Reclamante, cabe a análise da presença dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais acima mencionados. Inicialmente registro que, ao contrário do que afirmou a Reclamada em sua defesa, o Reclamante não exercia as funções de vigia ou vigilante, cuja incumbência específica é a proteção patrimonial. O Reclamante foi contratado como porteiro de edifícios (Id. dcb0db5) e, nessa qualidade, não detinha, como afirmado, o "munus" que atraísse a responsabilidade principal de proteger patrimônio alheio a justificar em ato único a ruptura contratual motivada. Por outro lado, não se tem notícia de que, não somente ele ou demais empregados que atuavam no referido local de trabalho, tenham sido, no mínimo, avisados, orientados ou advertidos, ainda que verbalmente, para que fiscalizassem pequenas mercadorias e não retirassem balas da loja de conveniência. Tal observação feita por este Juízo, diga-se de passagem, não autoriza que qualquer empregado saia ou adote por hábito a realização de furtos de bens de terceiros ou mesmo do local onde se presta serviços, ainda que não tenha sido contratado com a função específica de proteger patrimônio alheio. Nada obstante, no caso dos autos, o bem furtado se trata de uma "Bala Halls" cuja retirada, não somente o Reclamante, mas segundo informações de sua testemunha, era uma prática realizada (não pela testemunha), mas por outras pessoas, inclusive, empregados da Reclamada em outros turnos. Referida prática, evidentemente, poderia ser evitada mediante um breve e objetivo aviso por parte de qualquer pessoa da administração, independentemente de referido aviso ter caráter punitivo, mas, meramente pedagógico, eis que causa transtornos e prejuízos ao pequeno negócio explorado no interior do hospital. O Empregador, no exercício do seu poder diretivo, possui ferramentas que permitem corrigir anormalidades, mantendo o liame empregatício. Nada obsta que também possa exercer o seu direito potestativo de dispensa, encerrando o pacto de forma imotivada, sem maiores justificativas ao empregado. No caso dos autos, a aplicação da pena de demissão por justa causa, em razão do furto de uma "Bala



Halls" afigura-se desproporcional em razão da gravidade da falta e a penalidade que ao Reclamante foi imposta: a demissão por justa causa. Não há nos autos qualquer advertência verbal, por

ID. 1d996fd - Pág. 6

escrito, suspensão, como também não há provas de reincidência da conduta reprovada ou outras condutas impróprias por parte do Reclamante revelando a prova produzida, que ele (Reclamante) não teve sequer oportunidade de justificar ou mesmo se retratar do ato cometido. Diante do exposto, acolho o pedido de reversão da justa causa e condeno a primeira Reclamada, observados os limites determinados na petição inicial, a efetuar o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa: a) aviso prévio; b) décimo terceiro salário proporcional (02/12, já computada a projeção do aviso prévio), c) férias acrescidas de 1/3 (11/12, já computada a projeção do aviso prévio); d) multa de 40% sobre a integralidade dos depósitos do FGTS de todo o período contratual. [...]". Pois bem. Os vídeos de id. 1230680 e seguintes revelam que o autor, de fato, vai até a lanchonete e retira do display uma embalagem da bala Halls e a leva consigo. Por outro lado, o áudio juntado pelo autor (id. df1d799), de conversa por ele gravada, quando do momento de sua dispensa por justa causa, em que seu supervisor não permite que o reclamante apresente suas alegações sobre os fatos ocorridos. Houve, ainda, a produção de prova oral, registrada exclusivamente em vídeo (id. 7009172), do qual se extrai o seguinte resumo. O autor disse que pegou a bala e que iria pagar no plantão seguinte, como já havia feito antes, porque no momento do seu plantão não havia ninguém no local; mas que dessa vez não deixaram ele pagar a bala e nem se explicar, já lhe comunicando sua dispensa por justa causa; que pegou uma bala, guardou o baleiro e disse que iria pagá-la; que não tinha autorização para pegar a bala porque não fica ninguém trabalhando lá nesse horário. A testemunha convidada pelo autor, -----, afirmou: que havia o costume de pegar a bala e acertar no outro plantão, o que também era feito por outros porteiros; que ele mesmo nunca fez; que nunca soube de nenhuma atitude errada pelo autor; que foi solicitado pela atendente Fabiana que ele fosse ao local e guardasse o baleiro que estava na recepção da conveniência; que nunca soube de nenhuma reclamação contra o autor; que já aconteceu de acharem coisas de mais valor, como celulares, que sempre eram entregues por eles para devolução; que foi dispensado depois do autor; que os outros funcionários ficaram surpresos com a dispensa do autor, ficando sem entender o porquê dessa dispensa, pois era conhecido por ser uma pessoa honesta; que o supervisor deles era sem educação, que gostava de prejudicar as pessoas, que gritava com eles e os tratavam com falta de respeito; que não presenciou o supervisor tratando mal o reclamante. A testemunha convidada pela 1ª ré, -----, disse: que trabalha na 1ª ré e cuida de toda a equipe de portaria da empresa; que o autor não tinha autorização para pegar balas no baleiro; que foi ele quem comunicou a dispensa ao autor; que não deixou ele se explicar por que entendeu que era o tipo de situação que não admite explicação. Em sentença, o Juízo de origem, mesmo após a rejeição da

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 11/04/2025 11:17:52 - 1d996fd

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25030610352532600000124690172>

Número do processo: 0010362-89.2024.5.03.0041

Número do documento: 25030610352532600000124690172



contradita, ao analisar a documentação contida nos autos e constatar a possível existência de relação de parentesco entre a referida testemunha (Sr. -----) e o representante da empresa (Sr. ----- da Silva Rocha), determinou a remessa de ofício ao MPF para instauração de eventual inquérito para apuração de crime de falso testemunho, haja vista que a referida testemunha, após prestar compromisso e ser inquirida sobre a questão, negou ser filho do administrador da reclamada, fato

ID. 1d996fd - Pág. 7

este que levou à rejeição da contradita arguida. Diante de todo o exposto, considerando-se o conjunto probatório contido nos autos, entendo que merece ser mantida a r. sentença que acolheu o pedido de reversão da justa causa, ante a falta de proporcionalidade entre a penalidade aplicada e a conduta praticada pelo autor, da retirada, sem autorização de uma bala Halls do baleiro da loja de conveniência. Há que se considerar ainda, que a prova testemunhal apontou que tal situação já havia ocorrido antes, como admitiu o próprio autor, sem que tivesse sido punido por isso, o que deixa dúvidas sobre se a conduta praticada pelo autor era de fato reprovada pela empresa. Destaco que a dispensa por justa causa exige prova robusta de ato praticado pelo empregado e descrito no art. 482 da CLT, em rol taxativo. Diante do exposto, nego provimento ao recurso. **CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER.** Examino. Dou provimento ao recurso para determinar que a 1ª ré deverá ser intimada para o cumprimento das obrigações de fazer fixadas pela sentença (entrega de guias rescisórias), no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, e após intimação pessoal específica."

Belo Horizonte, 09 de abril de 2025.

JOSÉ NILTON FERREIRA PANDELOT

Relator

VOTOS

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 11/04/2025 11:17:52 - 1d996fd

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25030610352532600000124690172>

Número do processo: 0010362-89.2024.5.03.0041

Número do documento: 25030610352532600000124690172



Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 11/04/2025 11:17:52 - 1d996fd

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25030610352532600000124690172>

Número do processo: 0010362-89.2024.5.03.0041

Número do documento: 25030610352532600000124690172

