

ACÓRDÃO

Safra Sao Francisco Assistencia Funeraria Ltda - Epp e outros x Juliana Karla Lopes Soares

INFORMAÇÕES DO PROCESSO

Número do Processo: 0000447-29.2024.5.21.0004

Tribunal: TRT21

Órgão: Segunda Turma de Julgamento

Data de Disponibilização: 2025-04-28

Tipo de Documento: acórdão

Partes:

- Safra Sao Francisco Assistencia Funeraria Ltda - Epp
- Louise Christine Seabra De Melo

X

- Juliana Karla Lopes Soares

Advogados:

- Ana Paula De Oliveira Dantas (OAB/RN 21015)
- Eider Furtado De Mendonca E Menezes Filho (OAB/RN 1451)

DECISÃO

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO SEGUNDA TURMA DE JULGAMENTO Relator: CARLOS NEWTON DE SOUZA PINTO 0000447-29.2024.5.21.0004 : SAFRA SAO FRANCISCO ASSISTENCIA FUNERARIA LTDA - EPP : JULIANA KARLA LOPES SOARES PROCESSO nº 0000447-29.2024.5.21.0004 (ROT) RECORRENTE: SAFRA SAO FRANCISCO ASSISTENCIA FUNERARIA LTDA - EPP RECORRENTE Advogados: EIDER FURTADO DE MENDONCA E MENEZES FILHO - RN1451 RECORRIDO: JULIANA KARLA LOPES SOARES RECORRIDO Advogados: ANA PAULA DE OLIVEIRA DANTAS - RN0021015 RELATOR: CARLOS NEWTON DE SOUZA PINTO EMENTA 1. DOENÇA GRAVE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO OCORRÊNCIA. Logrou a reclamada comprovar que não agiu com discriminação quando exerceu seu poder potestativo de rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho da reclamante. Em função de seu poder diretivo, a reclamada tem liberdade para demitir e admitir empregados conforme seja conveniente à empresa, uma vez que é quem assume os riscos da atividade econômica explorada (artigo 2º da Consolidação). 2. Recurso conhecido e provido. RELATÓRIO Trata-se de recurso ordinário interposto pela empregadora SAFRA SAO FRANCISCO ASSISTENCIA FUNERARIA LTDA - EPP contra a sentença de ID f643f33, de lavra do MM.



Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Natal, que declarou a parcial procedência das pretensões deduzidas pela trabalhadora JULIANA KARLA LOPES SOARES, em dispositivo assim redigido: Expostos assim os fundamentos da presente decisão, julgo a pretensão deduzida na reclamação trabalhista PROCEDENTE, EM PARTE, promovida por JULIANA KARLA LOPES SOARES, a quem se defere o benefício da assistência judiciária gratuita, contra SAFRA SÃO FRANCISCO ASSISTÊNCIA FUNERÁRIA LTDA - EPP, para condená-la a pagar à reclamante, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado desta decisão ou de sua liquidação, pena de multa de 10%, o valor correspondente aos seguintes títulos: 1) indenização por dispensa discriminatória em valor correspondente aos salários do período compreendido entre 10/04/2024 e 09/04/2025, observado, como base de cálculo, o valor do salário consignado no TRCT Id e887016 (R\$1.412,00); 2) restituição dos descontos indevidos a título de vale-alimentação e plano de saúde, no valor total de R\$371,45; 3) indenização por danos morais no valor de R\$8.000,00. Condena-se, por fim, o reclamado a pagar honorários sucumbenciais na base de 10% do valor da condenação. Honorários periciais de responsabilidade da União Federal, em dotação orçamentária específica do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. (sic - ID f643f33 - fls. 245) No recurso ordinário de ID 49fde25, a reclamada impugna a decisão recorrida, sustentando que a dispensa da reclamante não se caracteriza ato discriminatório, e sim em decorrência de um processo de reestruturação empresarial com redução do quadro de funcionários. Argumenta, ainda, que o Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) não configura doença grave a ponto de atrair a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST, defendendo que a jurisprudência majoritária corrobora esse entendimento. Assevera a inexistência de valor probatório na prova testemunhal produzida, uma vez que a testemunha em questão manteve vínculo laboral com a reclamante por apenas 15 dias. Por fim, requer a redução do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, a minoração dos honorários sucumbenciais e o afastamento da multa de 10% imposta pelo não cumprimento da sentença dentro do prazo estipulado pelo juízo a quo. Contrarrazões foram ofertadas pela autora em ID 09a01ac, propugnando pela manutenção do decismum de primeiro grau. É o Relatório.

FUNDAMENTAÇÃO ADMISSIBILIDADE Recurso tempestivo (ciência da sentença, via DJEN, em 04.02.2025 - ID f643f33 e interposição do recurso em 29.01.2025 - ID 49fde25); representação regular (procuração em ID 8a3625f); custas processuais pagas e comprovadas (GRU em ID 3b5ee57 e comprovante bancário em ID 04a51b6 e guia de depósito judicial em ID 7384d00 e comprovante bancário em ID a75acd1). Conheço.

MÉRITO Dispensa discriminatória. Doença psíquica A recorrente, em suas razões recursais (ID 49fde25), impugna a decisão recorrida, sustentando que a dispensa da reclamante não se caracteriza ato discriminatório, e sim em decorrência de um processo de reestruturação empresarial com redução do quadro de funcionários. Argumenta, ainda, que o Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) não configura doença grave a



ponto de atrair a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST, defendendo que a jurisprudência majoritária corrobora esse entendimento. Por fim, assevera a inexistência de valor probatório na prova testemunhal produzida, uma vez que a testemunha em questão manteve vínculo laboral com a reclamante por apenas 15 dias. A sentença de primeiro grau assim analisou a questão: [...] Pretensão ao pagamento de indenização e demais verbas com fundamento em dispensa discriminatória. Necessária uma breve cronologia dos fatos. A autora foi admitida em 07/11/2022. Em julho de 2023, foi diagnosticada com CID-10 F32.2 +F41 e teve atestado de 14 dias, o qual não apresentou à empresa por receio de ser dispensada, segundo alega. Em 04 de abril de 2024 teve novo atestado médico de 03 dias com CID 10- F41.0 - transtorno de pânico, sendo este apresentado à empresa. Dispensada sem justa causa em 10/04/2024. Sobre tais fatos não há controvérsia e a documentação dos autos os confirma. Voltemos à análise da tese discriminatória. É certo que a dispensa sem justa causa se insere no poder potestativo do empregador. É bem verdade. Mas não se trata de regra absoluta, inflexível e desenfreada. Quando usado abusivamente - como, aliás, qualquer direito - são lícitamente contestáveis. Há princípios constitucionais que devem ser respeitados, tais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ressalte-se, ainda, que ato do empregador que atente contra princípios e direitos fundamentais do cidadão empregado - como o do livre acesso ao Judiciário, o do direito de ação, o da ampla defesa - são jurisdicionalmente controláveis ou anuláveis, dependendo do grau da lesão. No caso, há fundamentos para acolher a pretensão inicial. Isso porque a dispensa, é inequívoco o fato, reveste-se de gritante caráter discriminatório, arbitrário e abusivo. Ora, a dispensa da autora se deu poucos dias após a apresentação do atestado médico. Tal postura da empresa chama a atenção para uma conduta defensiva destinada a evitar a empregada doente, quando deveria ser ofensiva para viabilizar e encaminhar a reclamante para cura. Mas não é só. A testemunha ouvida confirmou que todos na empresa tinham conhecimento do estado de saúde da autora, o que só reforça o caráter discriminatório de sua dispensa após poucos dias de retorno de um afastamento por atestado médico. Segue trecho do relato da testemunha: "que todos na empresa sabiam do problemas da reclamante, como ansiedade, crise de pânico, que a reclamante disse não estar suportando tanta pressão em razão das metas que tinha que bater; que também algumas expressões usadas pelos gestores mexiam muito com os empregados; que quando a reclamante teve o diagnóstico de ansiedade/depressão e comunicou a empresa, ela foi dispensada; que quando a depoente foi admitida, a reclamante já trabalhava lá; que desde o início a reclamante já apresentava os sinais de ansiedade e depressão; que inclusive já fazia uso de medicação específica ; que as expressões acima referidas pela a depoente eram "peso morto"; "vendedora que não vende é vendedora morta" (Id 7dc723b). De sua parte, a reclamada não trouxe qualquer fundamento que pudesse afastar as fortes evidências de



que a dispensa da autora se deu por discriminação ao seu estado de saúde. A ela caberia, no mínimo, demonstrar que a dispensa se deu por motivos estranhos à propositura da ação, o que não foi feito. No tema, bom que se diga que a Lei 9.029/95, art. 1º, com a redação dada pela Lei 13.146/2015, inserindo no texto a expressão "entre outros", pacificou a discussão quanto à previsão legal de amparo a casos como tais. O entendimento do c. TST, ainda na redação originária, sempre foi no sentido de que a redação primária era meramente exemplificativa, o que acabou por ser positivado na referida Lei 9.029/95, com redação, como dito, da 13.146/2015. Sobre o tema, há Súmula e inúmeros precedentes do c. TST, verbis: Súmula 443: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (...) Como se vê, em função da doença da autora, especialmente pela natureza psicológica e a rejeição que tal situação provoca em muitas pessoas, a autora foi dispensada após exatos 3 dias do retorno de licença médica cuja enfermidade possui natureza psicológica. De fato, o atestado médico de 03 dias com CID 10-F41.0 foi entregue à empresa em 04 de abril de 2024. Licença finda em 07/04/2024. Dispensa se deu em 10/04/2024. Evidente a natureza discriminatória. Em seu laudo, a Perita do Juízo transcreve o relatório médico da Dr.^a Leonara Soares, Psicóloga - CRP 17/5940, em que esta descreve a situação clínica da autora quando da dispensa: "... que a Reclamante tem diagnóstico de F32.2 + F41 (CID-10), cujo relatório objetiva afastá-la do labor, pois está impossibilitada de fazer atividades do cotidiano, com crises frequentes de choro, pensamentos acelerados, paralisação, dificuldade para comer e dormir, insônia ou hipersonia, não quer sair de casa e não fala com ninguém, com muito medo até mesmo de sair da cama e de ir ao banheiro, passa dias sem banhos, com muito aperto no peito, falta de ar, taquicardia, baixa autoestima, tristeza, angústia, pico hipertensivo e cefaleia. Atualmente fazendo o uso de Antirretrovirais diariamente à noite; Losartana 50mg manhã e tarde; Fluoxetina 20mg manhã e tarde; Bupropiona 150mg manhã; Clonazepam 02mg à noite;" No momento da dispensa, a autora estava em tal quadro clínico. A empresa tinha conhecimento disto. Quando da rescisão, a responsável pelo RH disse à autora para ela ir se cuidar para só então retornar à empresa. Está dito no áudio juntado pela reclamante Id 3f5b467. A ciência do estado de saúde crítico da autora é inegável. Destarte, cabe o reconhecer como discriminatória a dispensa levada a efeito pela empresa, pelo que defiro a indenização por danos morais no valor que ora arbitro, dado o efeito profilático próprio da jurisdição e a gravidade da conduta, em R\$8.000,00. (ID f643f33 - fls. 234-238) Passa-se à análise. Não há nos autos qualquer comprovação de que a reclamante tenha sofrido discriminação por parte da reclamada, no sentido por ela apontado à inicial. Alega a autora ser portadora da CID 10-F41.0



- Transtorno de Pânico e afirma que, apenas seis dias após a apresentação de atestado médico, foi dispensada sem justa causa. Alega que referida dispensa teve caráter discriminatório. (ID e29e4db - fls. 4-5) A proteção ao emprego é princípio constitucional, estando a dispensa arbitrária ou sem justa causa, insertas logo no inciso primeiro do artigo 7º, o qual se reproduz a seguir os seus termos, verbis: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; O princípio de proteção é basilar aos demais princípios constitucionais do trabalho. Pertencente ao ramo dos direitos sociais, possui função social no sentido de se preservar a dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º da CF. Dessa forma, o sistema normativo com base nesses princípios constitucionais, insculpidos no direito constitucional do trabalho, é extremamente sensível à possibilidade de exploração do trabalhador. Além do princípio da proteção, há de se preservar o princípio da continuidade da relação laboral. Para Américo Plá Rodriguez (1996, p. 141), sobre o princípio de proteção, "este princípio expressa a tendência atual do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos". Decerto que se busca o equilíbrio entre o interesse econômico e o interesse social, sendo certo que apesar de direito potestativo do empregador a dispensa deve obedecer ditames básicos de moralidade e licitude, como afirma Martins Catharino, (CATHARINO, 1958, p. 24) "o objeto da despedida é a extinção da relação de emprego. Há de ser lícito, moral e possível". O C. TST, inclusive, editou Súmula em que expressa seu entendimento sobre as despedidas arbitrárias e/ou discriminatórias quando o empregado é portador de doença grave, vejamos: Súmula nº 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. Diante deste contexto, a teor do entendimento sumulado cabe ponderar se a doença que acomete a obreira é grave, suscitando-lhe estigma ou preconceito, capaz de tornar sua dispensa discriminatória. À luz do mínimo senso humanitário, o acometimento de doença grave, como o câncer e a AIDS, dentre outras, faz merecer a devida proteção da continuidade da relação de emprego, não só para propiciar a subsistência digna à pessoa do trabalhador, mas para que ele não se depaupere ainda mais, física e emocionalmente, com a perda de seu emprego por ato de discriminação. A intenção da Lei 9.029/95 foi, exatamente, referir-se a situações de discriminação que causam repulsa ou indignação à consciência humana, decorrendo daí seu caráter exemplificativo. Das provas dos autos, vê-se que a reclamante é portadora de doença psíquica, consoante seguinte



trecho extraído do laudo pericial lavrado por perita nomeada pelo Juízo de origem, senão veja-se: A Reclamante vivenciava os mesmos estressores e cobranças que seus colegas de trabalho, era uma boa vendedora e conseguia bater majoritariamente as metas, mas se percebe que ela não se adaptou à dinâmica laboral e as demandas compatíveis com a atividade que exerceria na Reclamada. O surgimento e a manutenção de seus transtornos mentais se devem a sua fragilidade intrapsíquica. Não encontrei elementos que pudesse justificar que seu adoecimento mental tenha sido causado pelo labor. Não percebo nexos causal e nem concausal entre os transtornos psíquicos que a Reclamante manifestou/manifesta com a atividade laboral que ela executou na Reclamada. (...) Padece atualmente de Transtorno de Adaptação (CID-10: F43.23 - Com misto de ansiedade e depressão) e Episódio Depressivo Grave Sem Sintomas Psicóticos (CID-10: F32.2). (ID 79c649b ou fls.211- 212). Ocorre, entretanto, que apesar de necessitar de tratamento e acompanhamento médico, a mazela não pode ser considerada doença grave ao ponto de causar a segregação da trabalhadora, fazendo com que seja objeto de estigma ou preconceito. Com efeito, apesar de entender a situação de fragilidade da obreira, importa esclarecer que não é qualquer enfermidade capaz de gerar a presunção mencionada pela Súmula, sendo necessário que seja de gravidade acentuada. Isto porque, em que pese a seriedade com que a depressão deva ser tratada, merecendo todo o cuidado e acompanhamento médico constante, não é possível enquadrá-la como uma patologia que gera estigma ou preconceito, como é o caso de empregado portador do vírus HIV, por exemplo. Este é o entendimento do C. TST: RECURSO DE REVISTA . DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. CONHECIMENTO . NÃO PROVIMENTO. Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito à reintegração ao emprego. Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego. Na hipótese vertente, depreende-se da leitura do v. acórdão recorrido que, embora o reclamante apresentasse um quadro clínico diagnosticado como depressão, a reclamada o despediu imotivadamente. Conquanto a depressão seja uma doença considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-la como uma patologia que gera estigma ou preconceito. Logo, se não há elementos probatórios que ratifiquem a conduta discriminatória do empregador, o empregado não tem direito à reintegração ao emprego. Recurso de revista de que se conhece por divergência jurisprudencial e ao qual se nega provimento"(RR-1535-46.2015.5.02.0037, 4ª Turma, Relator Ministro



Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 20/09/2019 - destacou-se). AGRAVO DE INSTRUMENTO. DEPRESSÃO. DISPENSA RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. PSORÍASE E DEPRESSÃO. DOENÇAS QUE NÃO SUSCITAM ESTIGMA E PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443 DO TST. Cinge-se a controvérsia em definir se a psoríase e a depressão, moléstias que incontroversamente acometem o reclamante, podem ser consideradas doenças graves que suscitam estigma ou preconceito, a fim de atrair a aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 desta Corte, segundo a qual: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". A psoríase é uma doença de pele relativamente comum, crônica e não contagiosa, cujos sintomas desaparecem e reaparecem periodicamente, não sendo, portanto, grave. Quanto à depressão, considerada o "mal do século" pela Organização Mundial da Saúde, inegável tratar-se de doença grave, de difícil diagnóstico, não detectável mediante realização de exames laboratoriais, e que, só no Brasil, afeta milhões de pessoas. É importante ressaltar que a depressão assume diferentes formas e níveis, subdividindo-se em diversos tipos, de modo que, a depender do grau de intensidade, a doença pode sim suscitar estigma social e preconceito, levando à presunção da dispensa discriminatória. Na hipótese dos autos, contudo, não é possível extrair das premissas fáticas lançadas no acórdão regional qual o exato tipo, ou nível, de depressão que acometia o reclamante no momento de sua dispensa, tendo sido consignado apenas que, segundo a prova técnica, as moléstias (depressão e psoríase) estavam sob controle, com a aptidão para o trabalho preservada. Desse modo, não evidenciado que a depressão do reclamante suscitou estigma ou preconceito, inviável presumir como discriminatória a despedida do empregado, o qual detinha o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito à reintegração, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 10125-83.2015.5.03.0069 , Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 26/09/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/10/2018) Importante destacar, assim, que o fato de o trabalhador portar uma doença psiquiátrica, que, por óbvio, demanda tratamento continuado, não implica que seja portador de estabilidade permanente em seu emprego, já que não se mostra razoável transferir para o empregador, que não possui qualquer ingerência sobre a situação, a responsabilidade pela manutenção indefinida do pacto laboral. Cumpre ressaltar que, no áudio anexado pela reclamante (ID fa5eac2), a representante da empresa evidencia que a condição de saúde da obreira não foi o motivo da dispensa. Pelo contrário, ao afirmar que "as portas estarão abertas" e aconselhá-la a cuidar de sua saúde, a responsável pela empresa apenas demonstrou zelo e empatia. Assim, a interpretação feita pelo juízo a quo revela-se descontextualizada em relação ao conteúdo do áudio. Em verdade, a representante prestou esclarecimentos de forma segura e objetiva,



respondendo a todos os questionamentos formulados pela obreira. Restou demonstrado que a decisão de desligamento não decorreu de qualquer fator pessoal, mas sim da reestruturação organizacional da empresa. Destaca-se que, no mês de abril de 2024, período em que ocorreu a rescisão contratual da reclamante, a empresa promoveu o desligamento de um total de 27 funcionários (ID 3f5b467), abrangendo tanto vendedores quanto líderes de venda. Ademais, a testemunha arrolada pela reclamante não integrava a mesma equipe nem atuava na mesma área de vendas, razão pela qual não detinha conhecimento direto sobre os fatos discutidos. Conforme em seu depoimento, a testemunha declarou que "(...) durante quase todo o tempo do contrato de trabalho ficou sob benefício previdenciário", circunstância que reforça sua limitação para fornecer informações precisas sobre a dinâmica laboral da reclamante. (ID 7dc723b - fls. 224). Em função de seu poder diretivo, a reclamada tem liberdade para demitir e admitir empregados conforme seja conveniente à empresa, uma vez que é quem assume os riscos da atividade econômica explorada (artigo 2º da Consolidação). Não se discute, aqui, demissão por justa causa, mas a lisura da dispensa imotivada efetuada, a qual, a toda evidência não se mostrou discriminatória. Assim, o que se verifica, então, é que por qualquer viés, ante os termos da legislação vigente e ponderando os institutos trazidos, além de observar ao princípio da razoabilidade, não há que se falar em dispensa discriminatória. Face a todo exposto, merece provimento o apelo para, reformando a sentença de origem, declarar válida a demissão da obreira sem justa causa e julgar integralmente improcedente a demanda. Resta prejudicada a análise das demais insurgências recursais.

Prequestionamento Considerando o princípio da persuasão racional, insculpido no art. 371 do CPC, o qual prevê que o juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento, considero todas as matérias prequestionadas, nos termos do art. 93, IX, da CRFB/1988.

CONCLUSÃO Ante o exposto, conheço do recurso ordinário. No mérito, dou-lhe provimento para julgar integralmente improcedente a demanda, nos termos da fundamentação. Custas invertidas porém dispensadas.

ACÓRDÃO Isto posto, em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do(a) Excelentíssimo(a) Senhor(a) Desembargador(a) José Barbosa Filho, com a presença do(a) (s) Excelentíssimo(a)(s) Senhor(a)(es) Desembargador(a)(s) Federal(is) Carlos Newton Pinto (Relator), Ronaldo Medeiros de Souza, e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dr (a) Xisto Tiago de Medeiros Neto, **ACORDAM** o(a)s Excelentíssimo(a)s Senhor(a)es Desembargador(a)es da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Mérito: por unanimidade, dar provimento ao recurso para julgar integralmente improcedente a demanda, nos termos da fundamentação. Custas invertidas porém dispensadas. Obs: Ausente, justificadamente, a Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, por





se encontrar em gozo de férias regulamentares.0(A) Excelentíssimo(a) Senhor(a) Desembargador(a) Presidente votou no presente processo para compor o quórum mínimo. Natal, 23 de abril de 2025. CARLOS NEWTON DE SOUZA PINTO Relator NATAL/RN, 25 de abril de 2025. GIUSEPPE MAROJA LIMEIRA Diretor de Secretaria Intimado(s) / Citado(s) - SAFRA SAO FRANCISCO ASSISTENCIA FUNERARIA LTDA - EPP



ID DJEN: 261217560

Gerado em: 28/07/2025 17:38

Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

Processo: 0000447-29.2024.5.21.0004

