ACÓRDÃO

Ana Paula Lustosa De Melo x M & F Comercio E Servicos De Fotografias Ltda e outros

INFORMAÇÕES DO PROCESSO

Número do Processo: 0001042-31.2024.5.21.0003
Tribunal: TRT21
Órgão: Segunda Turma de Julgamento
Data de Disponibilização: 2025-07-07
Tipo de Documento: acórdão
Partes:

- Ana Paula Lustosa De Melo

X

- M & F Comercio E Servicos De Fotografias Ltda
- Nlat Empreendimentos Turisticos Ltda

Advogados:

- Alanna Siqueira Simonetti Oliveira (OAB/RN 19516)
- Augusto Costa Maranhao Valle (OAB/RN 5418)
- Juliana Carreras De Siqueira (OAB/RN 6633)
- Ricardo Goncalves De Oliveira (OAB/RN 6376)

DECISÃO

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO SEGUNDA TURMA DE JULGAMENTO Relatora: MARIA DO PERPETUO SOCORRO WANDERLEY DE CASTRO ROT 0001042-31.2024.5.21.0003 RECORRENTE: ANA PAULA LUSTOSA DE MELO RECORRIDO: M & F COMERCIO E SERVICOS DE FOTOGRAFIAS LTDA E OUTROS (1) Recurso Ordinário nº 0001042-31.2024.5.21.0003 Desembargadora Relatora: Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro Recorrente: Ana Paula Lustosa de Melo Advogados: Ricardo Gonçalves de Oliveira e outro Recorrida: M & F Comércio e Serviços de Fotografias Ltda Advogada: Juliana Carreras de Siqueira Recorrida: Nlat Empreendimentos Turísticos Ltda Advogado: Augusto Costa Maranhão Valle Origem: 3ª Vara do Trabalho de Natal A) DIREITO DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. LAPSO TEMPORAL. PERÍODO ANTERIOR À ASSINATURA DA CTPS. COMPROVAÇÃO. I. Caso em exame 1. Recurso ordinário em razão de sentença de improcedência do pedido de vínculo empregatício por todo o período indicado na petição inicial. II. Questão em análise 2. A questão consiste em examinar a existência dos requisitos exigidos pela lei para a

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

caracterização do vínculo de emprego em período anterior à anotação da CTPS. III. Razões de decidir 3. A configuração do liame empregatício exige a presença dos requisitos pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, extraídos da conjugação dos artigos 2º e 3º da CLT. Admitida, pela reclamada, a prestação de serviços, a ela incumbe demonstrar que se tratava de trabalho eventual sem os elementos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT; a ausência dessa comprovação resulta em reconhecimento do início do vínculo empregatício no período anterior à anotação da CTPS. IV. Dispositivo 4. Tema a que se dá provimento. B) DIREITO DO TRABALHO. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. ABANDONO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. I. Caso em exame 1. Recurso ordinário em razão de sentença de improcedência do pedido de reversão da despedida por justa causa. II. Questão em análise 2. Em discussão a configuração do abandono de emprego. III. Razões de decidir 3. A alegação de justa causa exige a produção de prova circunstanciada, cuja análise deve ser feita de forma minuciosa, impondo-se ao julgador verificar a robustez e consistência da prova existente nos autos, quanto ao procedimento faltoso do empregado.A empregada gestante tem estabilidade especial, conforme artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT que veda a dispensa arbitrária sem justa causa da empregada gestante, e, no caso, a reclamante foi dispensada por abandono de emprego após receber advertência por faltas e, a partir da punição anterior, não transcorreu lapso de tempo igual ou superior a 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade requisito objetivo para configurar abandono de emprego. IV. Dispositivo 4. Tema a que se dá provimento. C) DIREITO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO. EMPREGADOR COM MENOS DE 20 EMPREGADOS. ELEMENTOS DE PROVA. I. Caso em exame 1. Recurso ordinário em razão de sentença de improcedência de horas extras. II. Questão em análise 2. Em discussão, a prestação de horas extras pela reclamante. III. Razões de decidir 3. É ônus do empregador com mais de 20 (vinte) empregados o registro da jornada de trabalho, na forma do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, todavia, no caso dos autos, o empregador contava com menos de vinte empregados, o que afasta a obrigatoriedade do controle de jornada. As informações contidas nos depoimentos colhidos em audiência de instrução não demonstraram extrapolação da jornada pela reclamante. IV. Dispositivo 4. Tema a que se nega provimento. D) DIREITO DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PRIVADO. SÚMULA 331, IV, TST. I. Caso em exame 1. Recurso ordinário em razão de sentença de improcedência do pedido de responsabilização subsidiária de ente privado. II. Questão em análise 2. Em discussão, se foram preenchidos os requisitos para a configuração da responsabilidade subsidiária da reclamada litisconsorte. III. Razões de decidir 3. A responsabilidade subsidiária é consequente à terceirização em que ocorre a prestação de serviços por meio de outra empresa e seus empregados. Essa prestação de serviços, por ser destinada ao desenvolvimento da atividade e melhoria do desempenho da empresa

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

contratante, impede seu alheamento dos efeitos das contratações trabalhistas e das obrigações pertinentes à contratada, dada a preponderância do valor social do trabalho que é enunciado ao lado do valor da livre iniciativa e dentro da função social dos contratos, gerando óbice ao inadimplemento de direitos trabalhistas. No caso, ficou constatado que não houve contratação em regime de terceirização e que a litisconsorte não se beneficiou do trabalho prestado pelos empregados da reclamada principal, pelo que descabe a responsabilidade da litisconsorte, na forma subsidiária, pelo pagamento das verbas trabalhistas deferidas à reclamante. IV. Dispositivo 4.Tema a que se nega provimento. Recurso ordinário a que se provimento parcial. Vistos etc. Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante ANA PAULA LUSTOSA DE MELO contra a sentença prolatada pelo d. Juiz Décio Teixeira de Carvalho Junior, Titular da 3ª Vara do Trabalho de Natal (Id 6b38868, fls. 435/439), que julgou improcedentes os pedidos deduzidos na reclamação trabalhista contra a litisconsorte NLAT EMPREENDIMENTOS TURISTICOS LTDA, e parcialmente procedentes os pedidos formulados em face da M & F COMERCIO E SERVIÇOS DE FOTOGRAFIAS LTDA, para condenar a reclamada principal ao pagamento do valor referente a 28 horas extraordinárias, com acréscimo de 50%, mais reflexos em DSR, 13º salário, férias mais 1/3, e honorários advocatícios sucumbenciais no percentual de 10% sobre o valor da condenação. Concedeu o benefício da justiça gratuita à reclamante e lhe impôs condenação em honorários advocatícios no percentual de 10% sobre os pedidos improcedentes, suspensa a exigibilidade da cobrança. A reclamante interpôs embargos de declaração em 17/03/2025 (Id 5aa1f5e, fls. 445/454), os quais foram improvidos (sentença Id 7044ed8, fls. 455/456). A reclamante interpôs recurso ordinário em 07/04/2025 (Id 7afbdc3, fls. 459/481). Nas razões recursais, alegou que as imagens de conversas em whatsapp revelaram a sua disponibilidade em favor da empresa em 05 (cinco) dias da semana e que os extratos bancários por ela juntados aos autos demonstraram a onerosidade da prestação de serviços iniciada em janeiro/2021. Disse que a reclamada admitira a prestação de serviços no período anterior, mas não demonstrara a autonomia e a eventualidade do labor e assegurou a existência de habitualidade, subordinação, onerosidade e exclusividade na relação firmada entre as partes. Alegou que a reclamada não impugnara a jornada de trabalho informada na inicial e disse que a testemunha ouvida trabalhara um único mês consigo de modo que desconhece os horários de trabalho da reclamante. Acrescentou que a reclamada não apresentara contestação específica aos pedidos apresentados na inicial, especialmente em relação ao pedido do valor correspondente ao vale-transporte e disse que utilizara motocicleta no trajeto para o trabalho em razão do não fornecimento de vale-transporte ou outro meio de deslocamento. Alegou que são apócrifos os documentos utilizados para fundamentar a demissão por justa causa, o que afastara a veracidade do reconhecimento do abandono de emprego, e, por conseguinte, pediu a reversão da justa causa em dispensa

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

sem justa causa. Salientou que não ficara comprovado o pagamento dos salários nos meses de julho/2022 a novembro/2022. Ao final, ressaltou a responsabilidade subsidiária da empresa NLAT EMPREENDIMENTOS TURISTICOS LTDA, por ser a destinatária final dos serviços prestados como responsável pela definição dos roteiros, destinos e escalas. Contrarrazões pela litisconsorte (Id 52f1a5f, fls. 484/486) e pela reclamada principal (Id 4ec698c, fls. 487/489). Não houve encaminhamento dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho. É o relatório. VOTO: 1. Conhecimento. Recurso ordinário interposto, tempestivamente, pela reclamante, em 07/04/2025 (Id 7afbdc3, fls. 459/481), após a ciência da sentença de embargos de declaração em 26/03/2025, conforme consulta realizada no sistema Pje. A petição recursal foi assinada eletronicamente pelo advogado, Ricardo Gonçalves de Oliveira, OAB/RN 6373, devidamente habilitado (procuração, Id 89dfbf4, fl. 24). Custas processuais dispensadas por ser a recorrente beneficiária da justiça gratuita. Preenchidos os requisitos recursais, conheço. 2. Mérito. 2.1. A reclamante busca o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamada principal sob a alegação de que foram preenchidos todos os requisitos exigidos à espécie: não eventualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade. Assevera que a reclamada admitiu prestação de serviços, mas não se desincumbiu de seu ônus de demonstrar a autonomia e a eventualidade no labor exercido pela autora. Na sentença, assim foi decidido (Id 6b38868, fls. 436/437): "A reclamada principal admitiu a prestação de serviços do reclamante para si, no período de julho de 2021 a 10.04.2022, mas negou que se desse sob a égide de uma relação de emprego, aduzindo que os serviços eram prestados de forma eventual e sem subordinação, quando havia demanda da empresa e disponibilidade da trabalhadora. A partir disso, a prova testemunhal produzida ratificou que a reclamada diariamente elaborava uma escala para convocar os fotógrafos eleitos para prestar serviços no dia seguinte, que poderiam recusar o chamado, hipótese em que seriam substituídos por outros. Os "prints" do grupo de WhatsApp mantido pela empresa, ainda que não representem todo o período, ratificam a tese defensiva de que havia diversos fotógrafos que lhe prestavam serviços, sendo convocados de acordo com a demanda de passeios, mediante escala elaborada pela empresa, evidenciando-se que a reclamante não prestava serviços à empresa com habitualidade. Ademais, os diálogos de ID ece38bb e ID 812b3e2 demonstram a ausência de subordinação na prestação de serviços, quando a reclamante, ao ser convocada, responde que não poderia laborar determinado dia porque iria fotografar outros eventos. Igualmente, no diálogo de ID e5b01d0 a reclamante relaciona dias em que não prestaria serviços porque teria outros compromissos pessoais. Nesse contexto, forçoso concluir que a prestação de serviços durante o alegado período clandestino se dava de forma eventual e sem subordinação, razões pelas quais improcedem o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício no período de 05.01.2021 a 10.04.2022, bem como os pedidos a ele relativos. No que pertine à jornada de trabalho no período de

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

12.05.2022 a 07.11.2022, os horários consignados na inicial não foram impugnados pela reclamada. No entanto, a testemunha ouvida declarou que "(...) o passeio mais longo era para João Pessoa, com retorno à noite; que o mais próximo era no centro histórico de Natal e na cidade, saindo às 7h/8h e voltando às 16h/17h". Ademais, há que se ponderar que pela própria dinâmica do trabalho executado não é crível que a trabalhadora não gozasse ao menos 1h de intervalo para descanso e refeição ao longo dos passeios e deslocamentos. A partir disso, impõe-se reconhecer que a reclamante cumpria jornada de trabalho média das 7h30 às 18h30, com 1 hora de intervalo, 5 dias na semana, conforme declarado no depoimento pessoal. Sendo assim, e considerando que no período em que as partes mantiveram vínculo de emprego a trabalhadora somente prestou serviços efetivamente entre 12.05.2022 e 30.05.2022, conforme inicial, faz jus ao pagamento de 28 horas extraordinárias, com acréscimo de 50%, mais reflexos em dsr, décimo terceiro salário, férias + 1/3 e FGTS." Na petição inicial (Id a8659bf, fls. 02 e ss.), a reclamante informou que em 05/01/2021 fora contratada pela reclamada principal para exercer a função de fotógrafa, trabalhando, em média, 06 (seis) vezes, com remuneração média de R$ 450,00 mensais. Acrescentou que, em novembro/2021, descobrira que estava grávida, e disse que, em 10/04/2022 fora demitida sem justa causa mas, poucos dias depois, ainda durante no período da gravidez, a empresa a convocara e em 12/05/2022, a reintegrara com assinatura regular do contrato de trabalho em sua CTPS. Informou que as remunerações de julho/2022, agosto/2022, setembro/2022, outubro/2022 e novembro/2022 não foram pagas, e expôs que fora demitida por justa causa em 07/11/2022. Juntou à inicial imagens de conversas de whatsapp, planilhas de comissões elaboradas pela reclamada (Id 5d61a9c, fls. 39/40), extratos bancários, carta de advertência disciplinar (Id 520cd01, fl. 95) e carta de demissão por justa causa (Id 35f773b, fl. 96) Na contestação (Id f2ae60d, fls. 129/133), a reclamada alegou que, a partir de julho de 2021, a reclamante lhe prestara serviços, de forma eventual e com a possibilidade de aceitação ou recusa das convocações. Afirmou que, próximo a data do parto da filha da reclamante, fizera a assinatura de sua CTPS como forma de ajudá-la, e ressaltou que após o término do prazo de 120 dias da licença maternidade, a reclamante não retornara ao labor, razão pela qual fora despedida por justa causa. Juntou à contestação imagens de conversas de whatsapp em grupo com fotógrafos, comprovantes de pagamentos por meio de Pix e contracheques referentes ao período após a formalização do vínculo empregatício em maio/2022, e cartas de advertência disciplinar enviadas à reclamante. Os artigos 2º e 3º da CLT descrevem as partes do contrato de trabalho, dispondo sobre os elementos que caracterizam a relação empregatícia, consistentes em trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, de forma não-eventual, mediante a paga de uma contraprestação pelos serviços efetuados e sob subordinação jurídica. Vem à instância recursal a controvérsia sobre a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício no período de 05/01/2021 a

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

11/05/2022 haja vista que houve a assinatura da CTPS a partir de 12 de maio de 2022, função de produtor fotográfico e remuneração de R$ 1.212,00 (Id 6d504e7, fls. 20). Importa, pois examinar a prova oral colhida nos autos (Ata de audiência, Is 6da2f4b, fls. 213/215). Em seu depoimento, a reclamante informou: "Que no período antes da anotação na CTPS, que trabalhava exclusivamente para a reclamada; que confrontada com o print do whatsapp id.812b3e2, disse que não se recordava da conversa; que a partir de novembro de 2021 foi fixada uma escala de trabalho; que segunda essa escala, teria que estar disponível todos os dias da semana, mas trabalhava cinco dias na semana; que havia 11 fotógrafos prestando serviços ao reclamado; que todos os 11 trabalhavam os cinco dias na semana; que todos os fotógrafos tinham que estar disponíveis 24 horas por dia, todos os dias da semana; " Respostas às perguntas : "que a formuladas pelo(a) advogado(a) do(a) reclamado(NLAT) depoente entregava as fotos à empresa e a empresa cabia vender aos clientes; que não sabe dizer se o guia recebia comissões pelas fotos; que ninguém da litisconsorte lhe dava ordens ou orientava como proceder no ser trabalho, mas apenas prosseguia no receptivo". O preposto da reclamada expôs: "Que tem 15 fotógrafos, com os quais trabalha no receptivo; que dispõe de um grupo no whatsapp com todos os fotógrafos e à noite indaga acerca da disponibilidade de cada um, para que no dia seguinte preste serviços; que o número de fotógrafos de cada dia depende da demanda do receptivo; que que a reclamante também participava do grupo do whatsapp; que salvo engano, a reclamante começou a lhe prestar serviços a partir de março de 2021; que assinou a CTPS da reclamante em maio de 2022, para ajuda-la em sua gravidez, mas não houve qualquer mudança na metodologia do trabalho; que os fotógrafos que trabalham no dia,entregam as fotos a empresa, cabendo a esta vender aos turistas e pagar a comissão ao fotógrafo que fez o trabalho; que o pagamento é feito mensalmente ou quinzenalmente, dependendo da escolha do fotógrafo." Respostas às perguntas formuladas pelo(a) advogado(a) do(a) reclamante: "que a reclamante trabalhava apenas no receptivo da Luck; que mensalmente remetiam um relatório das fotos vendidas por cada fotógrafo e prestavam contas; Respostas às perguntas formuladas pelo(a) advogado (litisconsorte) : "que a Luck não faz pagamento à MF, sendo esta que faz pagametno à Luck para particiapr dos seus receptivos para bater as fotos; que também há pagamento de comissões aos guias; que a comissão que paga à Luck é de 5%;". A testemunha da reclamante disse o seguinte: "Que em 2021 trabalhou um mês para a reclamada, mas não se recorda o mês, como fotógrafa; que diariamente era publicada no grupo de whatsapp uma escala com o nome dos fotógrafos eleitos para cada passeio do dia seguinte; que caso o fotógrafo não pudesse ir, podia ocorrer de ser substituído por outro, como também do passei ir sem fotógrafo" Respostas às perguntas formuladas pelo(a) advogado(a) do(a) reclamante: "que esses passeios eram feitos exclusivamente para a Luck; que não havia um horário fixo nem para sair nem para voltar, dependendo do passeio, da maré etc; que o passeio mais

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

longo era para João Pessoa, com retorno à noite; que o mais próximo era no centro histórico de Natal e na cidade, saindo às 7h/8h e voltando às 16h/17h; que não tinha custos para a refeição, sendo custeado pela empresa" Respostas às perguntas formuladas pelo(a) advogado(a) do(a) reclamado(a): "que cada passeio levava um fotógrafo". Respostas às perguntas formuladas pelo(a) advogado(a) do(a) litisconsorte: "que a empresa pagava comissões aos guias; que a empresa também pagava comissões à Luck" Ora, a reclamada admitiu a prestação de serviço, pela reclamante no período de 05/01/2021 e 07/11/2022 e justificou a assinatura da CTPS no período seguinte, como ajuda diante da condição gravídica da reclamante. Em seu depoimento, a reclamante informou que trabalhara exclusivamente para a reclamada antes mesmo da assinatura da CTPS, e relatou que, a partir de novembro de 2021, fora implantada uma escala de trabalho, pela qual deveria estar disponível todos os dias da semana, embora efetivamente atuasse cinco dias. O representante da reclamada afirmou que, a partir de março de 2021, a reclamante iniciara a prestação de serviços em seu favor, e relatou que "assinou a CTPS da reclamante em maio de 2022, para ajuda-la em sua gravidez, mas não houve qualquer mudança na metodologia do trabalho;". Disse também que o pagamento era feito por meio de comissões sobre o valor das fotos vendidas aos turistas "que os fotógrafos que trabalham no dia, entregam as fotos a empresa, cabendo a esta vender aos turistas e pagar a comissão ao fotógrafo que fez o trabalho;", e indicou a habitualidade nos valores pagos à reclamante pelos serviços prestados em favor da empresa "que o pagamento é feito mensalmente ou quinzenalmente, dependendo da escolha do fotógrafo." Ora, se perante as mesmas condições de trabalho existiam e houve a assinatura da CTPS, o contrato de trabalho existiu durante todo o período. A alegação da reclamada corresponde a uma declaração de simulação. Cabe saber em qual momento: se quando reputou, a reclamante, como trabalhadora eventual ou se ao reputar a reclamante como empregada. Caracterizado o vínculo de emprego com anotação da CTPS a partir de 12/05/2022, mas, reconhecida pelo preposto a prestação de serviços nas mesmas condições de trabalho, a partir de março de 2021, incumbia à reclamada a prova a respeito, demonstrando a alegada eventualidade e autonomia da prestação de serviços da reclamante. Desse modo, não provado o fato impeditivo, cabível o reconhecimento do vínculo empregatício a partir de 01/03/2021. Nesse sentido, enuncia a jurisprudência do e. Tribunal Superior do Trabalho: "AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/17. TRABALHADOR AUTÔNOMO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. ÓBICE PROCESSUAL DA SÚMULA 126/TST. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA. 1. Os elementos fático-jurídicos que identificam o vínculo empregatício estão descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam, a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, com onerosidade e mediante subordinação jurídica. 2 . Sobreleva notar que, de acordo com os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao autor o ônus da

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

prova quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. 3 . Soma-se a isso o fato de que a jurisprudência e a doutrina moderna se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. 4. Na vertente hipótese, a Corte Regional concluiu que a relação jurídica havida entre os litigantes ostentava natureza trabalhista e, portanto, estabelecida nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT. Não se vislumbra afronta aos arts. 369, 373, I, 374, II, e 389 do CPC e 2º, 3º e 818 da CLT. Expressamente lançadas no v. acórdão recorrido as seguintes premissas fático-jurídicas: admitida a prestação de serviços pela 1ª ré, não se desvencilhou do ônus de provar a inexistência do liame empregatício, pois não foi à audiência acompanhada de testemunhas; que os RPAs e Notas Fiscais juntados aos autos comprovam que a prestação de serviços em caráter não eventual e oneroso; que o fato de o autor ter prestado serviços a outras empresas/parceiros não afasta o reconhecimento do vínculo empregatício, pois a exclusividade não é requisito para sua configuração; que o preposto da 1ª ré declarou que a rotina de trabalho do demandante era organizada pelo diretor de arte, o que demonstra a existência de subordinação e que o autor tinha trabalhado todas as semanas, desde que iniciou, revelando, assim, a prestação de serviços em caráter habitual. A matéria se reveste de contornos eminentemente fáticos, atraindo a Súmula 126/TST como óbice ao acolhimento da pretensão recursal e, portanto, ao destrancamento do apelo e que impede, inclusive, a análise da própria controvérsia, o que afasta os reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, na forma do art. 896-A da CLT. Não desconstituídos, portanto, os fundamentos da r. decisão agravada. Agravo conhecido e desprovido. [...] (Ag-AIRR-1000885-03.2016.5.02.0051, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 01/12/2023). "AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DAS LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS EXPENDIDOS NA DECISÃO AGRAVADA. SÚMULA Nº 422 DO TST. Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida (Súmula 422, I, do TST). Na espécie, a parte não impugnou os fundamentos nucleares da decisão agravada, consistentes na inobservância dos requisitos inscritos nos arts. 896, § 1º-A, I, II, III e IV, da CLT . Agravo de que não se conhece. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. Admitida a prestação de serviços, o ônus da prova, no presente caso, incumbe à reclamada, para demonstrar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC, c/c art. 818, da

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

CLT), encargo do qual não se desincumbiu. Logo, a aferição da veracidade da argumentação da reclamada de que não foi comprovado o vínculo de emprego efetivamente depende do reexame dos fatos e das provas, procedimento vedado em sede de Recurso de Revista, haja vista sua natureza extraordinária (Súmula 126desta Corte). Agravo a que se nega provimento. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS. A reclamada, em seu agravo de instrumento, não devolveu o tema ao exame desta Corte, não obstante ter constado no seu recurso de revista. Assim, está preclusa a oportunidade de discutir a questão neste momento processual. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-243-41.2016.5.05.0511, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 23/06/2023). "AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO MONOCRÁTICA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS PROBATÓRIO. A decisão monocrática proferida nestes autos merece ser mantida. No tocante ao tema "reconhecimento de vínculo empregatício", a decisão do Tribunal Regional aplicou com correção o entendimento firmado no âmbito desta Corte Superior, no sentido de que, admitida a prestação de serviços, é da Reclamada o ônus de comprovar a ausência dos requisitos do art. 3º da CLT, os quais configuram a relação de emprego. Compete à parte ré provar os fatos modificativos do direito invocado, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do NCPC. Agravo interno não provido" (Ag-ED-AIRR-1641-83.2017.5.09.0670, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 10/03/2023). "AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ADMITIDA PELA RECLAMADA. DISTRIBUIÇÃO ADEQUADA DO ÔNUS PROBATÓRIO (SÚMULA 333/TST). 1. O Tribunal Regional manteve a sentença quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício noticiado, assinalando, após exame dos elementos probatórios dos autos, que restou incontroversa a prestação de serviços pelo Reclamante em proveito da Demandada, bem como que essa não se desonerou do encargo de comprovar suas alegações no sentido de que a prestação de serviços realizou-se de forma eventual. A Corte de origem distribuiu adequadamente o ônus probatório, uma vez que, quando admitida a prestação de serviços pelo empregador, em condições diversas daquelas inerentes à relação de emprego, é dele o encargo probatório, por se tratar de fato impeditivo do direito apresentado pelo empregado (Julgados do TST). 2. Encontrando-se a decisão em consonância com a jurisprudência consolidada desta Corte, inviável a admissibilidade do recurso de revista (art. 896, § 7º, da CLT e Súmula 333/TST). Ademais, embasada a conclusão do Tribunal Regional no seu convencimento motivado e nos elementos probatórios dos autos, incide a diretriz da Súmula 126/TST, como óbice ao processamento do recurso de revista. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-AIRR-986-39.2016.5.08.0003, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 07/10/2022). Os elementos dos autos viabilizam o reconhecimento do vínculo empregatício entre a reclamante e a empresa

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

reclamada no período de 01/03/2021 a 11/05/2022, na função de produtora fotográfico, a qual, importa destacar, é a mesma que foi exercida quando o contrato foi formalizado. O reconhecimento do vínculo empregatício no período de 01/03/2021 a 11/05/2022 seguindo-se a admissão formal da reclamante em 12/05/2021 (CTPS, Id 6d504e7, fl. 20), implica unicidade contratual como foi tratado pela reclamante ao expor seus pedidos, sempre incluindo o período anterior à anotação e o período formalmente registrado. Assim, o vínculo empregatício teve efetivo início em 01/03/2021 prosseguindo sem formalização até 12/05/2022, quando ocorreu a assinatura da CTPS, com a função de produtora fotográfico ocorrendo a dispensa por justa causa em 07/11/2022. Em relação ao período de 05/01/2021 a 28/02/2021, descabe o reconhecimento do vínculo empregatício, pois os documentos juntados pela reclamante não comprovam a presença de habitualidade e subordinação na relação firmada com reclamada, e no mesmo sentido, a testemunha ouvida em audiência de instrução trabalhou apenas um mês em favor da reclamada, pelo que desconhecia as peculiaridades da prestação de serviços da reclamante.
2.2. A reclamante alega cabível a reversão da justa causa em dispensa sem justa causa, afirmando que são apócrifos os documentos utilizados para fundamentar a sua demissão por justa causa, o que afasta a veracidade do reconhecimento do abandono de emprego. Ressalta que estava amparada pelo atestado médico à sua empregadora apresentado. O d. Julgador consignou o seguinte sobre o tema (Id 6b38868, fl. 437): "Em relação à rescisão do contrato de trabalho, a reclamada apresentou documentação que comprova que, em 26.09.2022, a reclamante foi formalmente convocada para retornar ao trabalho a partir de 03.10.2022, ou seja, 120 dias após o parto, ocorrido em 05.06.2022 (ID 072092d), que reflete o exato período de licença-maternidade. No diálogo evidenciou-se que a reclamante não retornou ao trabalho na data prevista, sendo alertada pelo setor de RH da empresa, e formalmente advertida em 28.10.2022, sendo a dispensa por justa causa formalizada em 07.11.2022. Nesse contexto, não se vislumbra qualquer ilicitude na dispensa por justa causa da reclamante, haja vista que foi respeitado o prazo da licença maternidade (120 dias) e a trabalhadora deliberadamente demonstrou a intenção de não retornar ao trabalho. Diante disso, improcede o pedido de nulidade da dispensa por justa causa, bem como os pedidos decorrentes, inclusive indenização por dano moral." De início, registre-se que a reclamante arguiu a invalidade das cartas de advertência disciplinar e de demissão por justa causa, alegando a ausência de assinatura. Com efeito, a empresa juntou documentos sem qualquer assinatura, nem da empregada, nem da empregadora. Todavia, essas notificações foram juntadas à inicial e referidas pela reclamante afirmando que "em meados de 03/11/2022, ela foi surpreendida com o recebimento, por meio dos CORREIOS (A.R. - doc. 16), da Carta de Advertência Disciplinar (doc. 17), por meio da qual a primeira reclamada convocava a reclamante a retornar ao trabalho sob pena de ser demitida por justa causa" (Id a8659bf, fl. 04). Desse modo, a reclamante admitiu

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

de forma transversa a existência das comunicações e a falta de sua assinatura nesses documentos que não os invalida. A reclamada, na contestação (Id f2ae60d, fl. 130 e ss.), afirmou que a CTPS da reclamante fora anotada em 12/05/2022 e, em 05/06/2022, nascera a filha da autora, de modo que a licença maternidade, aferida nos termos do artigo 392 da CLT, encerrara em 04/10/2022, data a partir da qual a reclamante deveria ter retornado ao trabalho. Juntou Carta de Advertência datada de 10 de outubro (Id de81fcd, fl. 157) e de Demissão por justa causa por abandono de emprego em 07 de novembro de 2022 (Id25fe047, fl. 158). Gustavo Filipe Barbosa Garcia, em relação ao conceito de justa causa e de dispensa por justa causa, diz: "Pode-se conceituar a justa causa como a prática de ato que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo. A dispensa por justa causa, por sua vez, pode ser conceituada como a cessação do contrato de trabalho em razão de prática de ato faltoso, dotado de gravidade, abalando a fidúcia entre as partes da relação de emprego." (in Curso de Direito do Trabalho, 18ª ed., fl. 554) O autor é enfático ao apontar que o ato faltoso do empregado viole seriamente os seus deveres, ou seja, um ato grave, que abale a relação de confiança necessária no contrato de trabalho. Diz mais quanto à hipótese prevista no art. 482, "i", da CLT, como abandono de emprego, que é imprescindível a existência de dois elementos, o objetivo e o subjetivo. O objetivo se traduz na "ausência continuada e prolongada ao serviço, mesmo estando em vigência o dever de trabalhar". O subjetivo, "refere-se à intenção do empregado de não mais retornar ao trabalho até então exercido. Trata-se do ânimo de abandonar o emprego". (in Curso de Direito do Trabalho, 18ª ed., fl. 564/565) Assim diz Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 20ª ed., fls. 1374) : para o enquadramento da hipótese de abandono do emprego, "dois elementos comparecem à formação desta justa causa: o objetivo, consistente no real afastamento do serviço; e o subjetivo, consistente na intenção, ainda que implícita, de romper o vínculo". Na esteira da jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho, "Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer" (Súmula nº 32). A alegação de justa causa exige a produção de prova circunstanciada, cuja análise deve ser feita de forma minuciosa, impondo-se ao julgador verificar a robustez e consistência da prova existente nos autos, quanto ao procedimento faltoso do empregado. No caso, cumpre, atentar para todo contexto dos fatos relacionados ao contrato de trabalho. A reclamante teve sua CTPS anotada em 12/05/2022, na função de produtor fotográfico (CTPS Id 6d504e7, fl. 20), e em, 05/06/2022, ocorreu o nascimento de sua filha (Certidão de Nascimento Id 709ca08, fl. 93). Desse modo, conforme o disposto no artigo 392 da CLT, a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias findou em 03/10/2022, e cabia à reclamante retornar ao trabalho no dia 04/10/2022. Cabe,

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

portanto, analisar a Carta de Advertência Disciplinar, emitida em 10/10/2022 e a comunicação de demissão por justa causa e a conduta da reclamante e a aptidão dos elementos colhidos da prova, para demonstrar a existência de séria violação de seus deveres. Entre os dois avisos houve um intervalo inferior a trinta dias. Não foi observada a gradação das punições, pois à advertência seguiu-se a rescisão. Ademais, houve duplicidade de punições pois a ausência ao serviço foi contada a partir do término da licença. A carta de dispensa tem o seguinte teor: CARTA DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA A Ana Paula Lustosa de Melo CTPS: 5960053 Série: 001-0 Referente a: Carta de demissão por justa causa EMPRESA: M & F Comercio e Serviços Fotográficos Viemos por meio desta carta, comunicar-lhe que, a partir da data 07/11/2022 (quatro de novembro de dois mil e vinte e dois) está rescindido, por justa causa, o contrato entre nós firmado e, consequentemente, está extinto o vínculo empregatício deste decorrente, por motivo de abandono de emprego nos termos da alínea (i) do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme se verificou, a senhora praticou a seguinte conduta que ensejou a presente demissão por justa causa: Não comparecimento às atividades de trabalho após a finalização do período de licença maternidade. Solicitamos que compareça no dia 17/11/2022, na M & F Comercio e Serviços Fotográficos (Rua Francisco Gurgel, 9148B - Ponta Negra, Natal - RN), para homologar o termo de rescisão de contrato de trabalho, e para que a empregadora possa cumprir todas as obrigações decorrentes da rescisão, na forma da lei. Agradecemos a colaboração prestada pela senhora durante o exercício do contrato de trabalho. Assim, não foi configurada a justa causa com abandono de emprego pois sequer o prazo de trinta dias, objetivamente considerado para esse efeito, foi atingido. A estabilidade provisória da gestante prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT veda a dispensa arbitrária sem justa causa da empregada gestante, e, no caso, além de deverem ser ponderadas as circunstâncias do reconhecimento do vínculo, verifica-se que não ocorreu a gradação de penas e não foi preenchido o requisito objetivo para, a partir da punição anterior, transcorrer lapso de tempo igual ou superior a 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade para configurar abandono de emprego. Devidos, portanto, títulos rescisórios por dispensa sem justa causa, correspondendo nos termos do pedido a aviso prévio e indenização de 40% dos depósitos de FGTS e fornecimento das guias para habilitação ao seguro desemprego.

2.3. A reclamante afirma que a reclamada não impugnou a jornada de trabalho informada na inicial e disse que a testemunha ouvida trabalhou um único mês em favor da empresa ré, pelo que desconhece os horários de trabalho da autora. Em relação à jornada da reclamante, assim foi decidido (Id 6b38868, fl. 436): "Nesse contexto, forçoso concluir que a prestação de serviços durante o alegado período clandestino se dava de forma eventual e sem subordinação, razões pelas quais improcedem o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício no período de 05.01.2021 a

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

10.04.2022, bem como os pedidos a ele relativos. No que pertine à jornada de trabalho no período de 12.05.2022 a 07.11.2022, os horários consignados na inicial não foram impugnados pela reclamada. No entanto, a testemunha ouvida declarou que "(...) o passeio mais longo era para João Pessoa, com retorno à noite; que o mais próximo era no centro histórico de Natal e na cidade, saindo às 7h/8h e voltando às 16h/17h". Ademais, há que se ponderar que pela própria dinâmica do trabalho executado não é crível que a trabalhadora não gozasse ao menos 1h de intervalo para descanso e refeição ao longo dos passeios e deslocamentos. A partir disso, impõe-se reconhecer que a reclamante cumpria jornada de trabalho média das 7h30 às 18h30, com 1 hora de intervalo, 5 dias na semana, conforme declarado no depoimento pessoal." Na inicial (Id a8659bf, fls. 10 e ss.), a reclamante afirmou que trabalhara das 07h às 21h30m, e em 08 (oito) dias no mês, iniciara sua jornada às 05h, a depender da tábua de maré. Na contestação (Id f2ae60d, fls. 129 e ss.), a reclamada refutou o vínculo empregatício com a reclamante e asseverou que a partir da anotação da CTPS, em 12/05/2022, ela passara a cumprir a cumprir a jornada de trabalho das 07h às 17h. É ônus do empregador com mais de 20 (vinte) empregados o registro da jornada de trabalho, na forma do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. No caso, a reclamante informou em depoimento pessoal que a reclamada contava com 11 (onze) fotógrafos "que havia 11 fotógrafos prestando serviços ao reclamado; que todos os 11 trabalhavam os cinco dias na semana;", e o preposto da reclamada principal afirmou que "tem 15 fotógrafos, com os quais trabalha no receptivo", o que afasta a presunção relativa de veracidade da jornada indicada na petição inicial pela ausência de controle de jornada, cumprindo examinar a situação fática vivida através da análise da prova oral colhida nos autos. Em depoimento pessoal, a reclamante informou que "a partir de novembro de 2021 foi fixada uma escala de trabalho; que segunda essa escala, teria que estar disponível todos os dias da semana, mas trabalhava cinco dias na semana;", e disse que "todos os fotógrafos tinham que estar disponíveis 24 horas por dia, todos os dias da semana". O preposto da reclamada principal nada relatou acerca da jornada dos fotógrafos contratados, expondo apenas que "dispõe de um grupo no whatsapp com todos os fotógrafos e à noite indaga acerca da disponibilidade de cada um, para que no dia seguinte preste serviços;". A testemunha indicada pela reclamante expôs o seguinte sobre a jornada de trabalho: "que esses passeios eram feitos exclusivamente para a Luck; que não havia um horário fixo nem para sair nem para voltar, dependendo do passeio, da maré etc; que o passeio mais longo era para João Pessoa, com retorno à noite; que o mais próximo era no centro histórico de Natal e na cidade, saindo às 7h/8h e voltando às 16h/17h; que não tinha custos para a refeição, sendo custeado pela empresa" Nesse contexto, diante da instrução processual, não ficou demonstrada a prestação de horas extras pela reclamante além das 28 horas já deferidas. 2.4. A reclamante aduz que lhe é devido o pagamento de vale-transporte, sob a alegação de que a

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

reclamada não apresentou contestação específica em relação aos pedidos apresentados na inicial, especialmente em relação ao pedido do valor correspondente ao vale-transporte, expondo também que utilizou motocicleta no trajeto para o trabalho em razão do não fornecimento de vale-transporte ou outro meio de deslocamento. Na sentença, constou (Id 6b38868, fl. 437): "Improcede o pedido de vale-transporte, haja vista que a própria reclamante informou na inicial que se deslocava para o trabalho utilizando motocicleta de sua propriedade, o que afasta o direito à verba, que é condicionado à realização do deslocamento através de transporte público, conforme art. 1º da Lei n. 7.418/1985." O vale-transporte é um direito do trabalhador, regido pela Lei 7.619/1987, que torna obrigatório seu fornecimento pelo empregador para custear despesas de deslocamento residência-trabalho por meio do transporte coletivo público em correspondência aos dias trabalhados em cada mês. Tem, para o empregador, natureza fiscal, e é subordinado a requisitos. Na inicial, a reclamante alegou que não recebera vale-transporte para se deslocar ao trabalho, e informou que utilizara motocicleta "de sua propriedade para tais deslocamentos", custeando as despesas com combustível e a manutenção do veículo (Id a8659bf, fl. 04). A reclamada, de fato, não apresentou impugnação específica em relação ao pedido de vale-transporte (contestação Id f2ae60d, fls. 129 e ss.). Todavia, o benefício do vale-transporte é destinado à utilização efetiva em despesas de deslocamento de ida e volta da residência para o trabalho, por meio do sistema de transporte coletivo público, não sendo devido quando o empregado se utiliza de meio de transporte de natureza diversa. Logo, a afirmação da reclamante de que não utilizava transporte público para deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, pois fazia uso de veículo particular, torna indevido o pagamento do vale-transporte no período contratual. 2.5. A reclamante assevera que não ficou comprovado o pagamento dos salários nos meses de julho/2022 a novembro/2022, relatando que os comprovantes juntados aos autos referem-se a agendamentos de PIX e a depósitos efetuados em favor de terceira pessoa. Na sentença, o d. Julgador consignou que "No que se refere aos salários do período de julho a novembro de 2022, a reclamada também comprovou sua quitação, mediante transferência bancária à reclamante, com desconto das faltas injustificadas a partir de outubro, de modo que improcede o pedido em questão." (Id 6b38868, fl. 437). Nos termos do artigo 392 da CLT, "A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário." A reclamante, na inicial, relatou que não recebera os pagamentos de salários referentes aos meses de julho/2022, agosto/2022, setembro/2022, outubro/2022 e novembro/2022 (Id a8659bf, fl. 04). Em contestação, a reclamada assegurou que os comprovantes trazidos aos autos demonstram o pagamento dos salários devidos à reclamante no período de julho/2022 até novembro/2022 (Id f2ae60d, fl. 131). Juntou os contracheques referentes aos períodos de maio/2022 a outubro/2022 (Ids fe3e4df e ss., fls. 144/149) e comprovantes

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

de pagamentos (Ids c9ba317 e ss., fls. 150/156). De início, importar registrar que a ausência de assinatura, por si só, não invalida os contracheques trazidos pela reclamada, pois o pagamento dos salários pode ser demonstrado por outros meios de prova. A reclamada juntou 07 (sete) documentos a fim de comprovar o pagamento de salários à reclamante, sendo um comprovante de pagamento efetuado em conta de titularidade da autora em 22/11/2022, no valor de R$ 13,18 (Id c9ba317, fl. 150), cujo valor corresponde ao montante das verbas rescisórias (TRCT, Id 2447733, fl. 167). Também constam nos autos mais três comprovantes de pagamentos efetuados em favor da autora nas seguintes datas (Id da0ebf4, fls. 154/156): 06/07/2022 (R$ 1.123,83), 07/06/2022 (R$ 749/25), e 08/11/2022 (R$ 168,86), todavia tais comprovantes não correspondem à remuneração devida à reclamante no período de afastamento do trabalho nos termos do artigo 392 da CLT, a saber, de 05/06/2022 (data do parto) até 03/10/2022 (data do término da licença-maternidade). Juntou também comprovante de pagamento efetuado em favor de terceira pessoa (Id fc81aa2, fl. 151), e dois agendamentos de PIX emitidos em 04/08/2022 (Id 53d4ceb, fl. 152) e 06/10/2022 (Id 1be4e8c, fl. 156). O comprovante de agendamento, que pode ser obtido ao agendar um PIX por meio de aplicativo de instituição bancário, indica que o pagamento foi agendado, mas não comprova que o mesmo foi realizado. Ora, para comprovar o pagamento efetivo, é necessário apresentar um comprovante de pagamento com os detalhes do PIX, como o número de ID da transação, o valor, a data e hora, e a informação do recebedor e do pagador. Logo, não comprovados os pagamentos de salários devidos à reclamante no período da licença-maternidade, devidos os salários no período de 05/06/2022 a 03/10/2022, a serem apurados com base no salário mínimo legal. Registre-se que não são devidos os salários após o término da licença maternidade em 03/10/2022, em razão das faltas injustificadas da reclamante. 2.6. A reclamante aponta a responsabilidade subsidiária da empresa NLAT EMPREENDIMENTOS TURISTICOS LTDA, expondo que ela era a destinatária final dos serviços prestados pela reclamada principal, vez que era a responsável pela definição dos roteiros, destinos e escalas. Sobre o tema, d. Julgador consignou o seguinte (Id 6b38868, fls. 437/438): "Quanto à responsabilidade da litisconsorte passiva, a instrução processual desnaturou a tese autoral de que a NLAT EMPREENDIMENTOS TURISTICOS LTDA seria tomadora dos serviços da reclamante. Em verdade, evidenciou-se que as empresas demandadas possuíam um contrato comercial, por meio do qual a operadora de turismo autorizava que os fotógrafos que prestavam serviços à reclamada principal atuassem nos seus passeios e receptivos, mediante o pagamento de uma comissão sobre as fotografias adquiridas pelos turistas. Assim, os verdadeiros "tomadores de serviços" eram os turistas, não havendo qualquer serviço prestado diretamente à NLAT EMPREENDIMENTOS TURISTICOS LTDA, de modo que não pode ser responsabilizada pelas verbas devidas pela reclamada principal à reclamante, pelo que improcede o pedido em questão." Na petição inicial, a reclamante informou que a empresa

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

litisconsorte NLAT EMPREENDIMENTOS TURISTICOS LTDA contratara, de modo terceirizado, a reclamada principal M & F COMERCIO E SERVICOS DE FOTOGRAFIA LTDA (petição inicial Id a8659bf, fl. 02). Em contestação (Id 0dc641a, fls. 181 e ss.), a litisconsorte Nlat Empreendimentos Turísticos Ltda disse que a reclamada principal atura como parceira comercial, prestando serviços fotográficos aos turistas, sem subordinação, exclusividade ou ingerência sobre as atividades desempenhadas pela empresa M & F COMÉRCIO E SERVIÇOS DE FOTOGRAFIAS LTDA. Asseverou que a reclamante não desempenhara atividades inerentes ou exclusivas à NLAT, não havendo qualquer subordinação hierárquica ou funcional, tampouco ordens ou determinações diretas sobre as tarefas da reclamante. Nos autos, não consta contrato firmado entre as reclamadas NLAT EMPREENDIMENTOS TURISTICOS LTDA e M & F COMERCIO E SERVICOS DE FOTOGRAFIA LTDA. A reclamante, em seu depoimento, informou que "ninguém da litisconsorte lhe dava ordens ou orientava como proceder no ser trabalho, mas apenas prosseguia no receptivo" (Id 6da2f4b, fl. 214). O preposto da reclamada principal informou o seguinte sobre a natureza da relação firmada com a litisconsorte (Id 6da2f4b, fl. 214): "Respostas às perguntas formuladas pelo(a) advogado(a) do(a) reclamante: "que a reclamante trabalhava apenas no receptivo da Luck; que mensalmente remetiam um relatório das fotos vendidas por cada fotógrafo e prestavam contas; Respostas às perguntas formuladas pelo(a) advogado (litisconsorte) : "que a Luck não faz pagamento à MF, sendo esta que faz pagametno à Luck para particiapr dos seus receptivos para bater as fotos; que também há pagamento de comissões aos guias; que a comissão que paga à Luck é de 5%;"." A testemunha da reclamante, por sua vez, expôs "que esses passeios eram feitos exclusivamente para a Luck;", e disse "que a empresa pagava comissões aos guias; que a empresa também pagava comissões à Luck". A discussão concerne à responsabilidade subsidiária a qual surge como efeito da contratação entre empresas no tocante aos empregados da empresa prestadora de serviços que passam a realizar o serviço ajustado com a tomadora. No caso dos autos, não constam elementos que demonstrem a ingerência da litisconsorte Nlat Empreendimentos Turísticos Ltda sobre a prestação de serviços pela reclamada principal M & F Comércio e Serviços de Fotografias Ltda. Também não consta contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, e os depoimentos colhidos em audiência de instrução, especialmente da reclamante, demonstrou que não havia interferência da litisconsorte sobre o modo de operação da reclamada principal. Logo, constatado que não houve contratação em regime de terceirização e que a litisconsorte não se beneficiou do trabalho prestado pelos empregados da reclamada principal, descabe a responsabilidade da litisconsorte, na forma subsidiária, pelo pagamento das verbas trabalhistas deferidas à reclamante. CONCLUSÃO Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante ANA PAULA LUSTOSA DE MELO, e lhe dou parcial provimento para condenar a reclamada M & F COMERCIO E SERVIÇOS DE FOTOGRAFIAS LTDA a retificar a

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.

anotação da CTPS da autora para fazer constar a admissão em 01/03/2021, na função de produtora fotográfica, com um salário mínimo mensal, e pagar as férias vencidas acrescidas de 1/3 decorrentes da inserção do período do vínculo empregatício; salários no período de 05/06/2022 a 03/10/2022, a serem apurados com base no salário mínimo legal; e aviso prévio; e a recolher depósitos de FGTS e indenização de 40% dos depósitos de FGTS, observando para os cálculos o valor do salário mínimo; e ao fornecimento à reclamante das guias para habilitação ao seguro desemprego. Novo valor das custas, fixadas em R$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R$ 10.000,00 (dez mil reais), novo valor atribuído à condenação para fins recursais. ACÓRDÃO Isto posto, em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador José Barbosa Filho, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Federais Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro(Relator), Carlos Newton Pinto e Ronaldo Medeiros de Souza, e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dr.(a) Xisto Tiago de Medeiros Neto, ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante ANA PAULA LUSTOSA DE MELO. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso ordinário para condenar a reclamada M & F COMERCIO E SERVIÇOS DE FOTOGRAFIAS LTDA a retificar a anotação da CTPS da autora para fazer constar a admissão em 01/03/2021, na função de produtora fotográfica, com um salário mínimo mensal, e pagar as férias vencidas acrescidas de 1/3 decorrentes da inserção do período do vínculo empregatício; salários no período de 05/06/2022 a 03/10/2022, a serem apurados com base no salário mínimo legal; e aviso prévio; e a recolher depósitos de FGTS e indenização de 40% dos depósitos de FGTS, observando para os cálculos o valor do salário mínimo; e ao fornecimento à reclamante das guias para habilitação ao seguro desemprego; vencido o Desembargador Carlos Newton Pinto, que negava provimento ao recurso, mantendo a sentença por seus próprios fundamentos. Novo valor das custas, fixadas em R$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R$ 10.000,00 (dez mil reais), novo valor atribuído à condenação para fins recursais. Natal, 02 de julho de 2025. MARIA DO PERPETUO SOCORRO WANDERLEY DE CASTRO Relatora NATAL/RN, 04 de julho de 2025. CASSIA SALOME DA CUNHA CARMO Diretor de Secretaria Intimado(s) / Citado(s) - ANA PAULA LUSTOSA DE MELO

ID DJEN: 317431678
Gerado em: 02/08/2025 00:42
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região
Processo: 0001042-31.2024.5.21.0003

Informações extraídas do Diário da Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) disponibilizado em 07/07/2025, conforme publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. O conteúdo reproduz fielmente o que está disponível no DJEN e pode ser verificado diretamente na fonte oficial do tribunal. Para mais detalhes, acesse os autos do processo.