

SUGESTÃO DE CASO PRÁTICO TRABALHISTA

José Henrique Costa trabalhou como operador logístico para a Transportadora Mais Uma Express, localizada em Apucarana/PR, no período de 20/01/2023 a 02/05/2025, quando foi dispensado sem justa causa, com aviso prévio indenizado.

Durante todo o contrato, sua jornada formal registrada nos cartões de ponto era das 07h às 17h, com uma hora de intervalo intrajornada, de segunda à sexta e, aos sábados, das 8h às 12h. Seu salário em folha era de R\$ 3.500,00.

No exercício de suas funções, José atuava no setor de expedição e recebimento de mercadorias, sendo responsável pela carga e descarga manual de produtos, separação e conferência de pedidos, organização de estoque, apoio no carregamento de caminhões e movimentação de mercadorias dentro do armazém.

Também realizava etiquetagem de volumes, auxiliava no controle de entrada e saída de produtos e, ao final do expediente, participava da organização e limpeza do setor.

Entretanto, na prática, a rotina de trabalho era outra.

José afirma que, ao menos 3 vezes por semana, permanecia trabalhando até aproximadamente 19h, mesmo após registrar sua saída no sistema eletrônico. Segundo relata, essa prática era comum no setor, sendo orientada pelos supervisores, sob a justificativa de necessidade de cumprimento de metas e prazos operacionais, especialmente em dias de maior volume de cargas.

Os cartões de ponto, segundo ele, eram anotados com a jornada descrita no seu contrato de trabalho, sem refletir a real jornada trabalhada. José nunca recebeu horas extras pela jornada extraordinária. Quanto ao intervalo intrajornada, embora José registrasse uma hora completa, usufruía, em média, de apenas 30 minutos, pois era constantemente pressionado a retornar rapidamente ao trabalho em razão do volume de atividades e da necessidade de finalizar carregamentos.

Além disso, o trabalhador relata que, além do salário de R\$ 3.500,00 também recebia, mensalmente, a quantia de R\$ 800,00, “por fora”. Segundo afirma, tal valor era pago sob a justificativa de “prêmios” ou “incentivos por produtividade”, definidos informalmente pela supervisão, especialmente em períodos de maior demanda. Não havia nenhum regulamento e o valor também não integrava a folha salarial.

DEFESA

Por outro lado, a empresa sustenta que:

- a jornada registrada nos cartões de ponto corresponde fielmente à realidade;
- o intervalo intrajornada sempre foi integralmente concedido;
- não havia prestação de serviços após o registro de saída;
- eventuais valores pagos a título de produtividade tinham natureza indenizatória e eram eventuais, não integrando o salário;
- toda a remuneração de natureza salarial era corretamente registrada em folha de pagamento;

PROPOSTA

RECLAMANTE: A partir do apresentado, o advogado que atuará pelo reclamante deverá:

- Identificar os possíveis direitos violados
- Elaborar RT com os fatos e fundamentos jurídicos
- Definir a estratégia probatória de acordo com a distribuição do ônus da prova

RECLAMADA: A partir do apresentado, o advogado que atuará pela reclamada deverá:

- Apresentar defesa
- Definir a estratégia probatória de acordo com a distribuição do ônus da prova