

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

**PROC. Nº TRT 0000363-60.2025.5.06.0020 (RORSum)**

ÓRGÃO JULGADOR : TERCEIRA TURMA

RELATOR: DESEMBARGADOR FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS

RECORRENTE: U. E. E.

RECORRIDO: A. F. V.

ADVOGADOS: ORIGENES LINS CALDAS FILHO, OSCAR CORREIA MARQUES DE FREITAS,  
MIGUEL LUCAS CORDEIRO DOS SANTOS CORTES DE ARAUJO

PROCEDÊNCIA: 20ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE (PE)

## **RELATÓRIO**

Vistos, etc.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela U. E. E. contra a sentença proferida pelo MM. Juízo da 20ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE (PE), que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação trabalhista em epígrafe.

Relatório dispensado, a teor do artigo 852-I, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

**RECURSO DO RECLAMADO - JUSTA CAUSA - TESE RECURSAL:** O RECORRENTE se insurge contra a sentença que reverteu a justa causa aplicada ao recorrido, argumentando que a conduta do reclamante (porte de drogas, posse de balança de precisão e acessórios para consumo) justificaria a dispensa. Defende que a natureza do serviço (instalações da Polícia Federal, área de segurança nacional) e a função exercida pelo reclamante (Técnico de Segurança do Trabalho) exigem maior rigor, configurando mau procedimento e quebra de confiança. Alega que a sentença desconsiderou regras contratuais e a impossibilidade de realocação do empregado. Discorda da condenação ao pagamento da multa do art. 477 da CLT, sob o argumento de que as verbas rescisórias foram pagas no prazo legal. Sustenta que o pagamento da multa não se aplica a diferenças rescisórias reconhecidas em juízo, conforme a Súmula 23 do TRT da 6ª Região. A parte recorrente requer o provimento do recurso para julgar a reclamação trabalhista totalmente improcedente, excluindo as parcelas da condenação. **SENTENÇA:** Disse o juízo de origem que: "A Lei e a jurisprudência se orientam no sentido de que somente haverá ato faltoso bastante para justificar a rescisão contratual, quando se verificar uma violação de tal modo grave que impeça a continuação, ainda que provisória, da relação de emprego. Verifica-se o motivo grave quando o fato torna jurídica,

econômica ou moralmente impossível a continuidade do vínculo empregatício. Segundo Maurício Godinho Delgado: "Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador". (Curso de direito do trabalho. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1412). Cumpre ressaltar que o reconhecimento da dispensa por justa causa pressupõe a existência de prova robusta e inconteste, considerando as repercussões que acarreta à vida do empregado, pois, além de obstar a percepção de verbas e benefícios trabalhistas, atinge a esfera íntima do ser humano. Ademais, para a caracterização da figura legal da justa causa, devem ser comprovados alguns requisitos, quais sejam: culpabilidade (dolo ou culpa em sentido amplo), tipificação, imediatidade na reação, nexos de causalidade, proporcionalidade, singularidade e a gravidade. Em atenção ao princípio da continuidade da relação de emprego, bem como que a prática de falta grave obreira é fato extraordinário ao contexto empregatício, é da demandada o ônus de comprovar os motivos que levaram à despedida por justa causa (art. 818, CLT, c/c art. 373, II, CPC), bem como a existência dos requisitos legais para tanto. In casu, analisando detidamente a prova oral produzida, entendo que a reclamada não se desincumbiu do seu ônus probatório quanto à justa causa aplicada, na medida em que não apresentou prova robusta que justificasse a justa causa aplicada ao reclamante, senão vejamos. Embora se reconheça que a tomadora dos serviços - a Polícia Federal - exija elevado rigor quanto à conduta de todos os prestadores de serviço, inclusive com a realização de investigação social prévia, é importante destacar que o autor foi aprovado nessa triagem, demonstrando possuir condições pessoais e sociais adequadas para exercer suas funções no local de trabalho. Tal aprovação evidencia que, até então, não havia qualquer histórico que desabonasse sua conduta ou comprometesse sua permanência no contrato. Com relação ao episódio que motivou a demissão, é imprescindível contextualizá-lo à luz da recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que, ao julgar a constitucionalidade do artigo 28 da Lei nº 11.343/2006 (Lei de Drogas), assentou o entendimento de que o porte de drogas para consumo pessoal não configura mais infração penal, tratando-se, doravante, de uma infração de natureza meramente administrativa. O artigo 28 da referida lei, inclusive, prevê como medidas aplicáveis ao usuário a advertência sobre os efeitos das drogas (inciso I) e o comparecimento a curso ou programa educativo (inciso III), o que demonstra a intenção do legislador de adotar uma abordagem pedagógica e não punitiva. Ainda que se trate de conduta socialmente reprovável por parte de alguns segmentos da sociedade, não há mais respaldo jurídico para qualificá-la como criminosa, tampouco como justificativa para a penalidade máxima do contrato de trabalho, qual seja, a demissão por justa causa. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 482, exige para a configuração da justa causa a presença de conduta grave, dolosa e que torne insustentável a manutenção do vínculo de emprego. No caso em questão, embora o autor tenha cometido uma infração administrativa, não se verifica a necessária gravidade para justificar a ruptura imediata e punitiva do contrato, sobretudo quando poderiam ter sido adotadas medidas disciplinares menos severas, como advertência ou transferência para outro local de trabalho - especialmente considerando o rigor do contrato com

a tomadora de serviços e a possibilidade de realocação sem prejuízo à execução contratual. Assim, diante do caráter não penal da conduta, da inexistência de antecedentes funcionais desabonadores e da desproporcionalidade da medida adotada, entende-se que a dispensa por justa causa deve ser revertida, com o reconhecimento da dispensa imotivada e o pagamento das verbas rescisórias devidas. Diante do acima exposto, afasto a alegação de dispensa motivada e declaro que a extinção contratual do autor ocorreu na modalidade sem justa causa em 05.08.2024. Em sendo assim, e à míngua de qualquer comprovação, julgo procedentes as seguintes pretensões: nulidade da justa causa aplicada; aviso prévio indenizado de 33 dias com integração ao tempo de serviço para todos os fins (inteligência do artigo 487, § 1º, da CLT c/c orientação jurisprudencial 82 da SDI-1 do TST); saldo de salário de 05 dias de agosto de 2024; 13º proporcional; férias proporcionais acrescidas de 1/3; FGTS quanto aos meses ausentes de depósito, conforme se apurar em liquidação e multa fundiária de 40%; multa do art. 477, §8º da CLT". **ACÓRDÃO:** Disse o RECORRENTE que: "Com a devida vênia, a decisão merece reforma, pois desconsiderou a natureza absolutamente sensível do local de prestação dos serviços (instalações da Polícia Federal, área de segurança nacional); ignorou o cargo exercido pelo reclamante (Técnico de Segurança do Trabalho - função de confiança operacional e exigência da licitação); e afastou o fato central: a quebra definitiva de confiança, elemento suficiente, por si só, para justificar dispensa por justa causa, ainda que sem repercussão penal" e "A conduta do reclamante (porte de droga ilícita, presença de balança de precisão em alojamento fornecido pela empresa, além de acessórios para consumo) representa quebra objetiva das regras de conduta exigidas pelo órgão público tomador, afastando o requisito mínimo de idoneidade necessário para permanecer na obra". Na inicial, consta que: "O Autor, enquanto técnico de segurança do trabalho, estava a serviço da ora empregadora, atuando na ilha de Fernando de Noronha, distrito do estado de Pernambuco, supervisionando uma obra de encargo da Reclamada. No dia 02 de agosto de 2024, o autor foi abordado por oficiais da Polícia Civil, durante atuação de rotina, a mais de um quilômetro da obra que supervisionará, fora do seu ambiente de trabalho, quando estava prestes a embarcar em um ônibus para retornar ao alojamento. Durante a revista, foi encontrada pequena quantidade de entorpecente (maconha) sob posse do autor, que prontamente esclareceu ser para consumo próprio. Em diligência posterior, no local do alojamento, os oficiais se depararam com utensílios que comprovam a condição de reles usuário já destacada pelo autor". Em que pese concordar com o argumento geral adotado pelo juízo, qual seja, a relativização do crime para o porte em pequena quantidade de um determinado tipo de substância entorpecente, e mesmo considerando que em boa medida a questão da drogadição ou toxicodependência deveria ser um assunto mais apropriado ao Ministério da Saúde do que da segurança pública, o caso aqui tem nuance que não pode ser desconsiderada, o fato de a situação ilícita ter se dado dentro do ambiente de trabalho. A nosso sentir, independe ser lícita ou ilícita a substância, simplesmente é proibido o uso de qualquer substância que altere os sentidos num posto de trabalho, mormente quando uma obra e seu portador é a pessoa responsável pela segurança no trabalho. Uma bebida, para ficarmos numa droga admitida legalmente, pode causar desinibição, sonolência, fala arrastada e alteração na coordenação motora, podendo também levar a náuseas, vômitos e diarreia. A

desinibição alcoólica, por exemplo, é uma das maiores razões de conflitos em bares e restaurantes. A sonolência e alteração da coordenação são as grandes fontes de acidentes veiculares. O uso de celular enquanto se dirige é capitulado no Código de Trânsito Brasileiro como infração gravíssima (Art. 252. Dirigir o veículo: (...);V - com apenas uma das mãos, exceto quando deva fazer sinais regulamentares de braço, mudar a marcha do veículo, ou acionar equipamentos e acessórios do veículo; VI - utilizando-se de fones nos ouvidos conectados a aparelhagem sonora ou de telefone celular. (...))Parágrafo único. A hipótese prevista no inciso V caracterizar-se-á como infração gravíssima no caso de o condutor estar segurando ou manuseando telefone celular), exemplo que deveria ser seguido em locais de trabalho onde o grau de risco fosse alto. Por tais razões, reformo a sentença para restaurar a justa causa aplicada e absolver a RECORRENTE das verbas impostas pela sentença, inclusive a multa do art. 477 da CLT.

### **Conclusão do recurso**

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário patronal e, no mérito, dou-lhe provimento para reformar a sentença e restaurar a justa causa aplicada, absolvendo a recorrente das verbas impostas pela sentença, inclusive a multa do art. 477 da CLT. Diante da reversão para improcedência, não há que se falar em condenação da reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais, os quais ficam a cargo apenas da parte autora nos termos já definidos na sentença. Custas invertidas, porém dispensadas em razão da concessão do benefício da justiça gratuita.

### **ACÓRDÃO**

ACORDAM os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário patronal e, no mérito, dar-lhe provimento para reformar a sentença e restaurar a justa causa aplicada, absolvendo a recorrente das verbas impostas pela sentença, inclusive a multa do art. 477 da CLT. Diante da reversão para improcedência, não há que se falar em condenação da reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais, os quais ficam a cargo apenas da parte autora nos termos já definidos na sentença. Custas invertidas, porém dispensadas em razão da concessão do benefício da justiça gratuita.

**FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS**

**Desembargador Relator**

## CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão ordinária presencial realizada em 16 de dezembro de 2025, na sala de sessões das Turmas, sob a presidência da Exma. Sra. Desembargadora MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO, com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, representado pelo Exmo. Procurador José Laízio Pinto Júnior e dos Exmos. Srs. Desembargador Fábio André de Farias (Relator) e Juiz Titular da 2ª Vara de Nazaré da Mata, Aurélio da Silva, convocado para o Gabinete Vago em virtude da aposentadoria do Exmo. Desembargador Milton Gouveia, **resolveu a 3ª Turma do Tribunal**, julgar o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

Selma Alencar

Secretária da 3ª Turma

**FABIO ANDRE DE FARIAS**

Relator