

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS



ATSum 0001428-03.2025.5.11.0004

RECLAMANTE: -----

SENTENÇA EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA gcm 1-9776

Em 2/5/2026 (originalmente designada para 30/4/2026)

Processo n. 0001428-03.2025.5.11.0004

RECLAMANTE: -----

RECLAMADA: -----

RELATÓRIO

Dispensado (art. 852-I da Consolidação das Leis do Trabalho).

FUNDAMENTAÇÃO

I - Da justa causa/Da rescisão contratual

O reclamante, admitido pela reclamada em 9/1/2025, na função de assistente de caminhoneiro, busca a anulação de sua dispensa por justa causa, ocorrida em 22/10/2025. Explica ter sido acusado de mau procedimento, por portar maconha, menos de um grama, segundo ele. Alega que as



reações da reclamada são desprovidas de razoabilidade e proporcionalidade.

Em sua defesa, a reclamada declara que a ruptura contratual se deu pela “posse de drogas dentro da empresa”, o que, segundo ela, configurou mau procedimento (art. 482, “b”, da CLT)[1].

O *mau procedimento* é aquela modalidade que aparece no art. 482 como ampla e “plástica”, como assenta Maurício Godinho Delgado[2]:

Mau procedimento (alínea “b”, in fine). Trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro.

A amplitude desse tipo jurídico é manifesta, mostrando a plasticidade da tipificação de infrações seguida pela CLT. Tal amplitude autoriza enquadrar-se como mau procedimento condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar-se de tóxico na empresa ou ali traficá-lo; pichar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais etc.

No quadro dessa perigosa amplitude, é essencial ao operador jurídico valer-se, com segurança, técnica e sensibilidade, dos critérios subjetivos, objetivos e circunstanciais de aferição de infrações e de aplicação de penalidades no Direito do Trabalho. Em especial, deve avaliar a efetiva gravidade da conduta, para que o conceito de moral, naturalmente largo, não estenda desmesuradamente o tipo jurídico em exame.

Devem-se analisar as razões que a reclamada apresentou para configurar o *mau procedimento* do reclamante:

Descrição dos Fatos:

No dia 22/10/2025, durante revista de rotina realizada na entrada na portaria da empresa, foi encontrado em seu poder uma caixa de fósforo contendo maconha dentro, fato presenciado pelo agente de Portaria Inaldo Sarmiento de Castro, que após encontrar a substância chamou o Sr. Jonas responsável pelo depósito para relatar o ocorrido e acionar o Rh.

Tal conduta representa grave violação dos deveres de boa-fé, honestidade e lealdade, caracterizando ato de improbidade, nos termos do artigo 482, alínea que torna insustentável a manutenção do vínculo empregatício.

Diante da gravidade do ato e com base nas provas reunidas, a empresa procedeu à rescisão imediata do contrato de trabalho por justa causa, com efeitos a partir de 13/06/2025.

Diante disso, comunicamos que seu contrato de trabalho será rescindido por justa causa, sem direito a aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional e multa do FGTS.

Lembramos que a decisão de rescindir o contrato de trabalho por justa causa foi tomada após análise criteriosa dos fatos e com base na legislação trabalhista vigente.



Os fundamentos da dispensa informam que a reclamada, além de classificar a conduta do reclamante como *mau procedimento*, também menciona que o flagrante da maconha na caixa de fósforo também foi, para ela, um ato de improbidade. Para a empresa houve um ato de má-fé, de desonestidade e de deslealdade. Classifico isso como um exagero e vou explicar.

É certo que fumar – cigarros de nicotina ou de *cannabis* – é um mau hábito, não por razões morais ou apenas legais, mas porque, segundo consenso científico, são psicotrópicos, causam dependência e doenças diversas. Por isso, hoje em dia, se aplicam normas gerais de proibição ao fumo em locais públicos, em especial os fechados[3]. Nesse sentido, é bastante normal que os empregadores, por exemplo, enfatizem o cumprimento das leis e proíbam o fumo no ambiente de trabalho.

Mas, será ilícito que um empregado tenha em sua bolsa um maço de cigarros ou mesmo uma quantidade ínfima de maconha, insuspeita de ser objeto de consumo, comércio ou tráfico ilegal? Seria ilegal, por exemplo, uma empregada ter em sua bolsa um vibrador (um daqueles “brinquedos” sexuais)?

De imediato, afirmo que o porte de ínfima quantidade (um grama ou menos) de substância entorpecente, sem evidência de consumo no ambiente laboral ou repercussão no contrato de trabalho, não se subsume ao conceito de mau procedimento ou, muito menos, de improbidade[4]. Se o reclamante nunca fumou no trabalho, como bem disse o preposto da empresa, ele tem de ser equiparado à empregada que, tendo o brinquedo sexual na bolsa, nunca cometeu a incontinência de conduta de usá-lo durante o expediente. Se reclamante fumou ou fumava o que quer que fosse, fora do trabalho e sem prejuízo mensurável a seu desempenho profissional, isso é algo que só diz respeito a sua vida pessoal!

Também não há indício algum de que o reclamante tenha promovido comercialização, compartilhamento ou estímulo de consumo a outros.

A despedida por justa causa – lembremos – constitui a mais severa sanção no contrato de trabalho. Ela produz efeitos econômicos e simbólicos intensos sobre o trabalhador. Por isso, sua aplicação exige razões consistentes, respeito estrito à tipicidade da CLT e aderência aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. No caso, não existe nada que demonstre que o reclamante tenha causado prejuízo, material ou moral, à empresa.

Em acréscimo, eu devo dizer que a revista pessoal a que o empregador pode submeter seus empregados deve ter como único objetivo a proteção do patrimônio empresarial ou da ordem no ambiente de trabalho. Assim, seria aceitável que a empresa punisse o reclamante se com ele fosse encontrada uma quantidade de entorpecente capaz de sugerir o cometimento de efetivo crime ou



subversão da ordem no local de trabalho, o que, claramente, não foi o caso aqui.

O poder diretivo do empregador, enfim, encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente na dignidade da pessoa humana e na proteção da vida privada. Empresa – deve entender a reclamada a partir do presente processo – não é autoridade policial nem entidade religiosa protetora da moral e dos bons costumes. Eu, pessoalmente, nem vejo como isso seja compatível com o espírito do capitalismo, cuja amoralidade é óbvia regra, se me for permitida a livre referência a Karl Marx.

Com essas razões, declaro a nulidade da dispensa por justa causa, convertendo-a em dispensa imotivada, para prover ao reclamante, pelo salário de R\$ 1.518,00, a parcelas típicas: a) aviso prévio (30 dias); b) 13º salário proporcional - 2025 (11/12, com a projeção do aviso prévio); c) férias proporcionais 2025/2026 (11/12, com projeção do aviso prévio) mais o terço constitucional; d) FGTS – 8% sobre aviso prévio e 13º salário proporcional; e) multa de 40% sobre FGTS depositado + rescisório.

Diante da anulação da justa causa, determino que a secretaria da vara, tão logo ocorra o trânsito em julgado, expeça alvarás a fim de possibilitar ao reclamante o saque do FGTS depositado e acesso ao seguro-desemprego.

Convicta de que havia falta grave da empregado, a reclamada emitiu o TRCT com valor líquido zerado, como entendia aplicável. O pedido de anulação da penalidade tornou controverso o fundamento da dispensa, mas isso não faz surgir, de repente, a mora que implicaria a multa prevista pelo art. 477, § 8º, da CLT. Apenas foi discutido se estava certa ou não a dispensa por justa causa. Não foi certa – decidi –, mas nem por isso o que foi tempestivo virou intempestivo. Esse pleito, portanto, eu indefiro.

II - Da estabilidade acidentária

O reclamante busca a indenização do período de estabilidade acidentária. O afastamento do reclamante pelo INSS também é incontroverso, uma vez que confirmado pela reclamada e pelo conjunto probatório.

Nesse sentido, preceitua a Súmula 378, item II, do TST:

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230)



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/6a0b6820d4de4f6504a73c75ad0e5326af5b2b7d>

Extraído em: 16/07/2026 12:03:50.

O reclamante retornou ao trabalho em 20/10/2025. Desse modo, ele teve sua estabilidade provisória garantida até 20/10/2026. Portanto, provejo a indenização pelo período de 22/11/2025 (um dia após o aviso prévio) até 20/10/2026, bem como os reflexos em aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3 e FGTS – 8% do período correspondente mais multa de 40%.

III - Da anotação na CTPS

Considerando a rescisão contratual sem justa causa, ordeno à reclamada que, em cinco dias após notificada para tal, proceda a nova anotação de baixa na CTPS digital do reclamante, fazendo constar como data de saída 20/10/2026 (considerando o aviso prévio e o período estável).

IV - Do dano moral

O reclamante pleiteia reparação de danos morais, em razão da arbitrariedade da dispensa e do constrangimento que isso lhe causa. A reclamada pugna pela rejeição do pleito, reiterando as razões que motivaram a dispensa do empregado.

Adoto para o caso a interpretação de que a acusação de falta grave, ao se qualificar como não provada, resulta no reconhecimento de que ela causa ao empregado também um dano imaterial. Em síntese, em razão da dispensa *contra legem* é de se concluir que o reclamante foi vítima de dano moral.

Para quem foi acusado, sem fundamento, de praticar improbidade e mau procedimento, chamado, nas entrelinhas, de “maconheiro”, o valor do pedido (R\$ 20.000,00.) é de se ter como proporcional, dada a violação da dignidade da pessoa trabalhadora no grau que avaliei. Defiro-o integralmente para reparar o dano.

Para evitar dúvida, sublinho que, de acordo com o definido pelo Supremo Tribunal Federal, nas ADIs 6050, 6069 e 6082, o juiz não está vinculado aos tetos de reparação estabelecidos no art. 223-G, § 1º, da CLT.

V - Da justiça gratuita

O reclamante pleiteia a concessão da justiça gratuita, por não ter condições de



arcar com as despesas processuais. O pedido merece – e tem – deferimento em termos objetivos, com fundamento no art. 99, *caput* e § 3º, do Código de Processo Civil.

VI - Dos honorários advocatícios

Assim decidiu o Supremo Tribunal Federal quanto à inconstitucionalidade do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT (ADI 5766):

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

A diretriz da Corte Suprema, como a leio, ultrapassou meu direcionamento que era o de interpretar o dispositivo – oriundo da mui infame reforma de 2017 – *conforme a Constituição*, restringindo os montantes estratosféricos dos honorários de sucumbência que se pretendiam impor aos trabalhadores. Agora, já não preciso mais desse esforço hermenêutico.

Considerando, então, que ao reclamante foi concedida a justiça gratuita, defiro os honorários apenas em seu favor, em 10% sobre o valor da condenação.

VII – Juros e correção monetária

O tema dos juros e da correção monetária tem sido, há alguns anos, um tormento na Justiça do Trabalho. O debate chegou ao nível da deterioração quando, em 18/12/2020, o Supremo Tribunal Federal proferiu a decisão definitiva das ações diretas de inconstitucionalidade 5867 e 6021 e das ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59. Na ocasião, foi definida a inconstitucionalidade da aplicação da *taxa referencial* (art. 879, § 7º, da CLT), com a fixação de correção monetária com incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e da taxa SELIC a partir da citação. Em outubro de 2021, apreciando embargos de declaração, o STF emendou a decisão para determinar a aplicação da SELIC **a partir do ajuizamento**:



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/6a0b6820d4de4f6504a73c75ad0e5326af5b2b7d>

Extraído em: 16/07/2026 12:03:50.

Decisão: (ED-terceiros) O Tribunal, por unanimidade, não conheceu dos embargos de declaração opostos pelos amici curiae, rejeitou os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolheu, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer “a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”, sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021.

Essa decisão foi interpretada pela maioria da magistratura trabalhista no sentido de que não haveria mais aplicação autônoma de juros de mora. Ficou assim (para essa maioria):

a) na fase pré-judicial: correção monetária pelo IPCA-E + juros de mora (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991);

b) a partir do ajuizamento, só taxa SELIC, que ficava no lugar da soma de correção monetária e juros.

Eu, como é público, jamais tive essa interpretação. Sou humano, interpreto, para lembrar Raimundo Bezerra Falcão[5]. Sempre disse que a decisão do Supremo Tribunal deveria ser **interpretada** para que dela não resultassem conclusões assistemáticas e eventualmente antitéticas com o Direito Constitucional de que a Corte é guardiã. Mantenho esse raciocínio de que as ações constitucionais referentes à constitucionalidade do art. 879, § 7º, da CLT tiveram como objeto tão somente as regras de *atualização monetária*. Não foram, a meu interpretar, atingidos os comandos dos arts. 395 e 404 do Código Civil quanto à mora, que deve ser restituída, inclusive em respeito à dignidade e ao patrimônio do trabalhador, e para afastar a aplicação iníqua do Direito. Por isso, nunca deixei de aplicar os juros de mora (art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991).

Eis que, em 30/8/2024, entrou em vigor nova regra sobre juros. Ela é veiculada agora pelo art. 406 do Código Civil[6]:

Art. 406. Quando não forem convencionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal.

§ 1º A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código.

§ 2º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil.

§ 3º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art.

896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/6a0b6820d4de4f6504a73c75ad0e5326af5b2b7d)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/6a0b6820d4de4f6504a73c75ad0e5326af5b2b7d](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/6a0b6820d4de4f6504a73c75ad0e5326af5b2b7d)

Extraído em: 16/07/2026 12:03:50.

no período de referência.

Para corrigir o que, a meu ver, foi um erro hermenêutico, uma má interpretação sistemática do Direito, há um esforço de acomodar a nova regra aos créditos trabalhistas, para salvar-lhes a dignidade. Nessa linha, aplicar a *taxa legal*, a partir de 30/8/2024, é uma solução adequada, porque ela, enfim, é *de lege lata* e é melhor do que o *nada* que prevalecia. Assim, a partir daquela data, juros e correção monetária se dão, na presente decisão, pela seguinte fórmula: IPCA-E (correção monetária) + taxa legal (juros de mora).

Como o processo foi ajuizado depois de 29/8/2024, aplicam-se:

- a) na fase pré-judicial: correção monetária pelo IPCA-E + juros de mora (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991) até 29/8/2024;
- b) a partir de 30/8/2024: IPCA-E + taxa legal.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE a reclamação
ajuizada por -----

contra -----
, para:

- a) RECONHECER a modalidade sem justa causa da dispensa.
- b) CONDENAR a reclamada a pagar ao reclamante a quantia a líquida de R\$ 49.043,54, referente a: **a) aviso prévio (30 dias); b) 13º salário proporcional - 2025 (11/12); c) férias proporcionais 2025/2026 (11/12) mais o terço constitucional; d) FGTS – 8% sobre aviso prévio e 13º salário proporcional; e) multa de 40% sobre FGTS depositado + rescisório; f) salários do período estável mais reflexos legais; g) reparação por dano moral.**
- c) DETERMINAR à reclamada que proceda à anotação de baixa na CTPS digital do reclamante, fazendo, no prazo de cinco dias após a devida notificação, constar a data de saída de 20/10/2026.
- d) DETERMINAR à secretaria da vara que, tão logo ocorra o trânsito em julgado desta decisão, expeça alvarás a fim de possibilitar ao reclamante o saque do FGTS e acesso ao seguro-desemprego.

Providos ao reclamante os benefícios da justiça gratuita e



honorários sucumbenciais.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 1.285,29, calculadas sobre o valor da condenação (R\$ 64.264,67).

Em face da publicação com atraso, notifiquem-se as partes. Peço desculpas.

GERFRAN CARNEIRO MOREIRA

Juiz do Trabalho

[1] Do aviso de dispensa (id ac5c3f3) constou alínea d, que seria “condenação criminal, passada em julgado etc”. Como o fato tido como determinante para a dispensa está bem descrito – e é, em abstrato, compatível com mau procedimento –, essa troca de alínea eu interpreto como mero erro material.

[2] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21.ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024, p. 1391.

[3] V. Lei 9.294/1994.

[4] De acordo com o que decidiu o Supremo Tribunal Federal, no RE 635.659 (Tema 506), o porte de até 40 gramas de maconha nem crime é:

“Por maioria, o STF definiu que o porte de maconha para consumo pessoal não é crime e deve ser considerado uma infração administrativa, sem consequências penais, como registro na ficha criminal, por exemplo. As sanções, nesse caso, seriam advertência sobre os efeitos das drogas e comparecimento a programa ou curso educativo”. V. https://noticias-stf-wp-prd.s3.sa-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/wpallimport/uploads/2024/06/27103347/RE-635659-Tema-506-informacao-sociedade-rev.-LC-FSP-v2_27-6-24_10h11.pdf Acesso em 2/5/2026.

[5] “Assim, desde que há ser humano, há interpretação. Esta é, de certo modo, etapa primordial no processo de identificação ôntica do ser humano. Não há razão sem capacidade de interpretar.” FALCÃO, Raimundo Bezerra. Hermenêutica. 2.ed. 2.tir. São Paulo: Malheiros, 2013, p.147.

[6] Conforme redação que lhe deu a Lei 14.905/2024.

MANAUS/AM, 02 de maio de 2026.

GERFRAN CARNEIRO MOREIRA

Juiz(a) do Trabalho Titular



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/6a0b6820d4de4f6504a73c75ad0e5326af5b2b7d>

Extraído em: 16/07/2026 12:03:50.