

Exame que dá positivo para cocaína durante o expediente configura justa causa

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) confirmou a dispensa por justa causa do empregado de uma construtora que foi flagrado sob efeito de cocaína durante o expediente. A decisão considerou que o trabalhador praticou falta grave o suficiente para romper a confiança indispensável ao contrato de emprego. Além disso, foi constatado que a aplicação da justa causa observou programa interno de prevenção ao uso de álcool e drogas instituído pela empresa.

Na sentença, o juiz destacou que a dispensa por justa causa prevista no artigo 482 da CLT, devido à gravidade da penalidade e seus impactos na vida do trabalhador, exige prova inequívoca de validade por parte do empregador, o que se constatou, no caso.

O ex-empregado foi submetido a um exame toxicológico de saliva durante o expediente, que resultou positivo para cocaína. Posteriormente, a contraprova, realizada por meio de exame laboratorial de urina, confirmou o uso da droga. A empresa formalizou a dispensa cerca de dez dias depois, alegando risco à segurança no trabalho. A situação que ensejou a justa causa, além de confirmada por testemunha, foi reconhecida pelo reclamante.

Na ação trabalhista, o profissional afirmou ter sofrido dupla punição, argumentando que foi suspenso antes de ser dispensado, além de questionar a demora na aplicação da penalidade, alegando desrespeito ao princípio da imediatidade. O magistrado, no entanto, concluiu que não houve dupla punição, uma vez que a ausência do trabalhador após o exame foi tratada pela empresa como folga, enquanto aguardava a confirmação do exame, e não como medida disciplinar. O julgador também entendeu que a empresa agiu de forma imediata, tomando a decisão apenas após a confirmação do resultado laboratorial. Além disso, a dispensa por justa causa foi considerada proporcional à falta cometida e a tese do reclamante foi rejeitada.

Contribuiu para a validade da justa causa o fato de o reclamante não ter noticiado que possuía vício em cocaína, condição que, segundo o juiz, poderia configurar patologia, o que demandaria a adoção de medidas de tratamento adequadas. Diante disso, concluiu que não houve ofensa ao caráter pedagógico da pena.

Falta grave

Na decisão, o juiz Paulo Emílio Vilhena da Silva, da [Vara do Trabalho de Lavras \(MG\)](#), destacou que o uso de substância ilícita em ambiente de trabalho configura falta grave, autorizando a dispensa por justa causa, na forma do artigo 482 da CLT. Segundo o pontuado, a aplicação da penalidade ainda foi respaldada por um programa interno de prevenção ao uso de drogas e álcool, devidamente formalizado, com expressa adesão do autor, que concordou com as regras estabelecidas e com a realização dos exames de testagem. Além disso, foi ressaltado que a empresa agiu em conformidade com o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os empregados.

O magistrado ponderou que, nos termos do artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, e do artigo 157 da CLT, é direito do trabalhador e dever do empregador proporcionar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio da adoção das normas de saúde, higiene e segurança. Além de considerar válido o programa de prevenção ao uso de drogas e álcool instituído pela empresa, com a previsão de testagem dos empregados, ressaltou a importância da medida, como forma de assegurar a saúde e segurança do próprio trabalhador e de seus colegas de trabalho.

Segundo enfatizou o juiz, o reclamante estava desenvolvendo suas atividades sob os danosos efeitos da cocaína, “substância ilícita que, sabidamente, possui forte efeito psicotrópico e que compromete sobremaneira a saúde do trabalhador e a segurança no ambiente de trabalho”. Concluiu que a falta do empregado, além de configurar ato de indisciplina, por infringir o programa interno de prevenção ao uso de álcool e drogas ilícitas, também configura mau procedimento, condutas capituladas nas alíneas “b” e “h” do artigo 482 da CLT”. Os pedidos do autor de reversão da justa causa e do pagamento das parcelas rescisórias relativas à rescisão imotivada foram julgados improcedentes. Em decisão unânime, os julgadores da 1ª Turma do TRT-3 confirmaram a sentença. *Com informações da assessoria de imprensa do*





TRT-3.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-abr-15/trabalhador-testado-positivo-para-cocaina-durante-expediente-tem-justa-causa-confirmada-2/>