

ROBERTA VANCE HARROP

**A DESPEDIDA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA
EM FACE DE ATO DE IMPROBIDADE (FURTO)
PRATICADO EM ESTADO DE NECESSIDADE**

Recife
2004

ROBERTA VANCE HARROP

A DESPEDIDA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA EM FACE
DE ATO DE IMPROBIDADE (FURTO) PRATICADO EM
ESTADO DE NECESSIDADE.

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito da Faculdade de Direito do Recife – FDR, da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Bento Herculano Duarte Neto

Recife

2004

**A DESPEDIDA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA EM FACE DE ATO
DE IMPROBIDADE (FURTO) PRATICADO EM ESTADO DE
NECESSIDADE.**

Roberta Vance Harrop

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Francisco de Queiroz Bezerra Cavalcanti
Presidente

Prof. Dr. Manoel Severo Neto
1º Examinador

Prof. Dr. Ricardo de Brito Albuquerque Pontes Freitas
2º Examinador

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Bento Herculano Duarte Neto, pela valiosa orientação.

Ao Professor Sergio Torres Teixeira, pela idéia inicial do tema da dissertação.

À Universidade Federal de Pernambuco, em especial aos professores e funcionários da Pós-graduação em Direito, que deram condições para a realização deste trabalho.

A todos os que me apoiaram de alguma forma.

SUMÁRIO

	Página	
RESUMO.....	8	
ABSTRACT.....	9	
INTRODUÇÃO.....	10	
I - A DISSOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA		
1.1 Terminação do contrato de trabalho: extinção e dissolução.....	17	
1.2 O princípio da continuidade da relação de emprego.....	20	
1.3 Poderes do empregador: diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.....	23	
1.4 Caracterização da justa causa.....	27	
1.5 Hipóteses de justa causa do empregado previstas no ordenamento jurídico brasileiro: o art. 482 da CLT.....	30	
II - O ATO DE IMPROBIDADE		
2.1 Conceito e caracterização.....	36	
2.2 O ato de improbidade praticado fora do local de trabalho.....	37	
2.3 Improbidade e crime.....	38	
III - SITUAÇÕES EXCLUDENTES DA JUSTA CAUSA: O ESTADO DE NECESSIDADE.....		40
IV - O CRIME DE FURTO E O FURTO FAMILÍCO		
4.1 Aspectos econômicos da criminalidade.....	42	
4.2 O crime de furto e o furto famélico.....	55	
V - PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO		
5.1 O trabalho como valor estruturante nas sociedades capitalistas modernas.....	60	
5.2 O princípio da dignidade da pessoa humana e as “necessidades vitais básicas” do art. 7º, IV, da Constituição.....	63	
5.2.1 Surgimento, evolução histórica e posição atual do conceito de dignidade da pessoa humana.....	63	
5.2.2 A doutrina social da Igreja Católica.....	66	

5.2.3	A dignidade do trabalhador brasileiro no atual panorama de precarização das relações de trabalho.....	68
5.3	A globalização, o modelo econômico atual e os principais instrumentos de precarização do trabalho.	70

VI - ANÁLISE CASUÍSTICA DO FURTO FAMILÍAR

6.1	A renda do empregado.....	76
6.2	A coisa furtada.....	80
6.3	A conduta anterior do empregado: a reincidência.....	82
6.4	A função exercida pelo empregado: a confiança.....	83
6.5	A intencionalidade do empregado.....	85

	COMPATIBILIDADE EVENTUAL ENTRE A PERCEPÇÃO DE SALÁRIO E O FURTO FAMILÍAR.....	87
--	---	----

BIBLIOGRAFIA

8.1	Livros.....	91
8.2	Revistas.....	95

LISTA DE TABELAS

	Tabela 1: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por situação do domicílio e sexo, segundo os anos de estudo – Brasil (IBGE).....	102
	Tabela 2: Estudantes de 5 anos ou mais de idade, por grau e série que freqüentavam, segundo o sexo e os grupos de idade – Brasil (IBGE).....	103
	Tabela 3: Pessoas de 10 anos ou mais de idade e valor do rendimento médio mensal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo a situação do domicílio e as classes de rendimento mensal – Brasil (IBGE).....	104
	Tabela 4: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de anos de segundo o sexo e as classes de rendimento mensal de todos os trabalhos – Brasil (IBGE).....	105
	Tabela 5: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e valor do rendimento médio mensal de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo as classes de rendimento mensal de todos os trabalhos – Brasil (IBGE).....	106

Tabela 6: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e com rendimento no principal, e valor do rendimento médio mensal do trabalho principal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, na semana de referência e com rendimento no trabalho principal, por sexo, segundo a posição na ocupação no principal e as classes de rendimento mensal do trabalho principal em salários mínimos – Brasil (IBGE).....	107
Tabela 7: Mulheres de 15 anos ou mais de idade, total e que tiveram filhos nascidos vivos, por número de filhos tidos nascidos vivos, segundo a condição de atividade na semana de referência e os grupos de idade – Brasil (IBGE).....	108
Tabela 8: Distribuição dos 40% mais pobres e dos 10% mais ricos da população ocupada, seus rendimentos médios mensais em reais e em salário mínimo e relação entre rendimentos médios, segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas – Brasil (IBGE).....	109
Tabela 9: Famílias por classes de rendimento mensal familiar – 1999 (DIEESE).....	110
Tabela 10: Indicadores de famílias residentes em domicílios particulares, por Grandes Regiões – 1999 e 1998 – Brasil – 1998 (IBGE).....	110
Tabela 11: Pesquisa Nacional da Cesta Básica – Custo e variação da cesta básica em dezesseis capitais – Brasil – dezembro de 1999.....	111
Tabela 12: Taxa de atividade, por grupos de anos de estudo, segundo as Grandes Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas – Brasil (IBGE).....	112
Tabela 13: Distribuição do rendimento dos 50% mais pobres e do 1% mais rico em relação ao total rendimentos, segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas – Brasil (IBGE).....	113

RESUMO

Mudanças dramáticas no mundo do trabalho têm suscitado conflitos até então insuspeitados. O número de empregados com rendimentos insuficientes para satisfazer as necessidades vitais básicas deles e de suas famílias tem aumentado paulatinamente. Conseqüentemente, casos de empregados que atentam contra o patrimônio de seus patrões tendem a crescer, acarretando um aumento nas despedidas por justa causa. As condutas faltosas do empregado encontram-se no artigo 482 da CLT. Aqui, examinar-se-ão os atos de improbidade e, dentre estes, os que configuram furto. Diante das excludentes de ilicitude, nem toda conduta enquadrada no tipo legal supracitado configura ilícito penal. Quem furta sob estado de necessidade não comete crime. Nesta situação insere-se aquele que pratica **furto famélico**, cuja noção exige uma releitura, diante da atual precarização das relações de trabalho e desregulamentação dos direitos trabalhistas. Este trabalho visa sugerir o equilíbrio entre o excessivo estreitamento da idéia de furto famélico, porque a despedida por justa causa é extremamente danosa ao trabalhador, e a demasiada ampliação do conceito, o que levaria à legalização de condutas criminosas na empresa. Furto famélico é sempre situação extrema; os limites do equilíbrio só são traçados fidedignamente diante da situação concreta. Com base em pesquisa bibliográfica e dados estatísticos do IBGE e DIEESE, conclui-se que há possibilidade de o empregado atentar contra o patrimônio de seu empregador sem configuração de ato de improbidade e conseqüente resolução do contrato de trabalho.

ABSTRACT

Dramatic changes in the labor world have aroused unsuspected conflicts. The number of workers whose income is insufficient to support their basic needs has been increasing over the years. Therefore, the number of employees who are likely to commit theft against their employers's possessions tend to ascend as well, rising the amount of just cause dismissals. The faulty acts that can be committed by employees are listed in article 482 of CLT. In this work, only improbity acts will be examined, and, among those, ones that configure thefts. However, due to the exculpatory causes of illegality, not every behavior that fits in the above-mentioned legal type configures crime. Who steals under flagrant necessity does not commit crime, such as one who practices the so-called "hunger theft" (**furto famélico**), whose notion demands restudying, on account of the current precarization of labor and deregulation of labor laws. This work suggests the balance between the extreme narrowing of the idea of "hunger theft", because the just cause dismissal is extremely harmful to the worker, and the exaggerated magnifying of the concept, which would lead to the legalization of criminal behavior in companies. The theft committed in flagrant necessity is always an extreme situation; the limits of that balance are only trustworthy in view of the concrete situation. Based on both bibliographical research and statistical data obtained from IBGE and DIEESE, this work concludes that there is the possibility that employees attempt against the patrimony of their employers without perpetrating an act of improbity and suffering just cause dismissal.