



Empresa não pode exigir carta-fiança para admitir empregado

A exigência de carta-fiança como condição para a contratação de trabalhador é conduta abusiva e discriminatória. Por isso, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região [manteve](#) sentença que condenou uma rede de lojas de eletrodomésticos a pagar indenização a uma ex-funcionária.

O documento previa a responsabilização de dois fiadores, solidariamente com a empregada, no caso de débitos, faltas, perdas ou quaisquer prejuízos no manejo de recursos financeiros da empresa, até o limite de R\$ 5 mil.

No acórdão, os desembargadores arbitraram o valor da indenização em R\$ 20 mil, mas um acordo posterior ao julgamento, proposto pela empresa e aceito pela empregada, reduziu este montante para R\$ 13 mil. Além da indenização, foi decretada a nulidade do documento. Não cabem mais recursos.

O processo

Na petição inicial, a autora da reclamatória afirmou que a empregadora, já durante o contrato de trabalho, ameaçou executar a carta-fiança caso não firmasse recibos inexistentes de adiantamentos de salário. Diante disso, após ser despedida, solicitou a nulidade do documento e a reparação por danos morais.

Em julgamento de primeira instância, o juiz Artur Peixoto San Martin, da 1ª Vara do Trabalho de Gramado, considerou procedentes as alegações. Conforme registrou na sentença, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê hipótese de desconto no salário caso ocorram eventos que tragam prejuízos ao empregador e que tenham sido provocados intencionalmente pelo trabalhador.

No entanto, exigir carta-fiança para a mesma hipótese caracteriza abuso de direito. San Martin ressaltou, também, que a posse da carta-fiança por parte da empresa, mesmo após a extinção do contrato de trabalho, poderia inibir o ajuizamento de ações trabalhistas, em violação ao direito de acesso à Justiça, consagrado pela Constituição Federal de 1988.

Ainda segundo o juiz, exigir responsabilidade de terceiros e do próprio trabalhador em eventos no manejo do caixa da empresa significa transferir a outros os riscos do empreendimento, possibilidade proibida pelos artigos 2 e 3 da CLT. Já quanto ao dano moral, San Martin entendeu que a exigência presumiu a desonestidade da trabalhadora antes mesmo de ser contratada, em violação à sua honra e dignidade. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-4.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

09/03/2015