

A RESPONSABILIDADE DO SÓCIO MINORITÁRIO

Ainda que o sócio detenha quantidade mínima de cotas da empresa e não possua poderes de administração, isso não o exime do pagamento do crédito trabalhista apurado no processo, principalmente se frustradas as tentativas de execução contra o sócio majoritário. Assim decidiu a 10ª Turma do TRT/MG, ao negar provimento ao recurso interposto pela sócia minoritária que pretendia a desconstituição do bloqueio do seu saldo bancário.

A sócia reclamada alegou que possui apenas 0,1% das cotas da empresa executada, a qual não era administrada por ela, e que a importância bloqueada na conta conjunta que mantém com o seu marido refere-se a valores recebidos por ele a título de seguro de vida e acerto rescisório, parcelas impenhoráveis. Acrescentou não haver prova de abuso da personalidade jurídica, para justificar a execução dos bens particulares dos sócios.

Mas, para a relatora do recurso, desembargadora Deoclécia Amorelli Dias, a penhora sobre valor existente em conta bancária está amparada no artigo 655, do Código de Processo Civil, que estabelece uma ordem de preferência, visando a garantir o rápido pagamento ao credor. "Em se tratando de crédito trabalhista, de natureza alimentar, a sua aplicação se revela ainda mais pertinente, não sendo necessário perquirir acerca da conveniência deste para a executada. Até porque a execução decorre, justamente, da inadimplência da empresária que recusa ou dificulta a solvência da dívida" - ressaltou.

Esse breve relato tem por objetivo alertar aos empresários sobre a importância de alguns conhecimentos básicos sobre a atividade empresarial. Portanto, do caso relatado acima, fica a certeza que, sendo sócio, independente com qual percentual, a responsabilidade em relação a dívidas trabalhistas fica.

São seguidos os casos em que pequenos empresários da nossa cidade sofrem reclamações trabalhistas por não terem registrado os empregados. Alguns argumentam que o empregado, mesmo por insistência, não trouxe a carteira de trabalho. É obrigação da empresa registrar o futuro empregado num prazo de 48 horas. Portanto, a nossa recomendação é primeiro verificar os detalhes da relação trabalhista com seu contador, e persistindo dúvidas, fale com o advogado da sua confiança.