

PASSIVO TRABALHISTA.

UM ESTUDO ACERCA DA ATIVIDADE DE CORRETOR DE IMÓVEIS

Bruno Laranja Marranghello¹

RESUMO

O novo entendimento da 11ª turma do TRT4 que reconheceu o vínculo de emprego a um corretor de imóveis trouxe alta insegurança na gestão das relações contratuais das imobiliárias. A atividade de corretagem até então era interpretada como autônoma e colaborativa entre as partes do contrato de trabalho, entretanto, devido ao novo posicionamento ora verificado no âmbito da justiça do trabalho é relevante a mensuração de prováveis e possíveis desembolsos futuros de causas trabalhistas a luz dos princípios de direito do trabalho e conseqüentemente seu tratamento contábil no patrimônio das imobiliárias. Os resultados mostraram que uma reclamatória trabalhista pode ser muito onerosa para a gestão das imobiliárias e que a avaliação e acompanhamento destes litígios serão essenciais para mitigar os riscos e reduzir os custos.

PALAVRAS CHAVE: Vínculo de emprego. Direito do trabalho. Passivo trabalhista. Reclamatória Trabalhista.

ABSTRACT

The new understanding of the 11th class of the TRT4 recognized that the employment link to a realtor brought high uncertainty in the management of contractual relations of real estate. The brokerage activity hitherto interpreted as an autonomous and collaborative between the parties of the employment contract, however, due to the new position now found within the labor justice is relevant measurement of probable and possible future disbursements of labor causes the light of principles of labor law and consequently its accounting treatment of real estate assets. The results showed that a labor claim can be very costly for the management of real estate and that the assessment and monitoring of these disputes will be essential to mitigate risks and reduce costs.

KEYWORDS: Employment relationship. Labor law. Labor liabilities. Labour court decisions.

1 INTRODUÇÃO

O cenário empresarial brasileiro sempre esteve imerso em um ambiente muito burocrático pelo fato de a legislação vigente ser muito extensa, contraditória e confusa. Este cenário é válido para todas as áreas do direito brasileiro, em especial a legislação trabalhista, que legalmente é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, com

¹ Estudante de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

constantes atualizações. Entretanto, na prática, ela envolve matéria ainda mais extensa e complexa, já que a Consolidação das Leis do Trabalho não prevê as especificidades de todas as relações de trabalho existentes no Brasil.

Isto se deve ao fato da constante modernização das relações laborais cotidianas, uma vez que o mercado contemporâneo está seguidamente exigindo formas alternativas de trabalho. A globalização e o avanço da informática são os principais agentes desta mudança, que aproximam as pessoas através do ambiente digital, uma ferramenta muito mais dinâmica para a comunicação e a própria realização do trabalho. Desta forma, modalidades como o trabalho à distância ganham destaque. Tais relações não estão previstas originalmente pela CLT, que foi criada utilizando como base um modelo de trabalho fordista pois, “como se sabe, o direito sempre reflete, posteriormente, as mudanças ocorridas na ordem social. Primeiro, a sociedade desenvolve novas formas de relação entre as pessoas para que, posteriormente o direito as acompanhe.” (ARAÚJO; COIMBRA, 2014, p. 458).

A magistratura trabalhista brasileira têm sido a responsável pela atualização da legislação trabalhista através da edição de súmulas e orientações jurisprudenciais, além da formação da jurisprudência através de decisões reiteradas sobre determinado assunto, já que novas formas de trabalho são criadas com velocidade superior a velocidade com que se criam novas leis para regulamentá-las. Entretanto, estes pareceres e orientações não têm força de lei, podendo ser utilizados ou não, dependendo exclusivamente do entendimento do magistrado sobre determinada situação judicial. Assim, casos contraditórios e polêmicos constantemente vêm à tona na Justiça do Trabalho, modificando determinadas relações laborais até então pacificadas, gerando alta insegurança para a gestão das empresas.

Como exemplo desta situação, no dia 12.03.2015, a 11ª Turma de magistrados do Tribunal Regional do Rio Grande do Sul (TRT – 4ª região), decidiu reconhecer o vínculo de emprego entre corretor de imóveis e a imobiliária, segundo notícia do portal do TRT 4², no Recurso Ordinário nº 0000543-86.2013.5.04.0203, de relatoria da Desembargadora Maria Helena Lisot, reformando decisão proferida em sentença de primeiro grau.

Os desembargadores verificaram subordinação hierárquica nas atividades desempenhadas pelo corretor reclamante e, portanto, reconhecendo o vínculo de emprego deste como empregado da imobiliária que o contratou originalmente como trabalhador autônomo. O caso é isolado e a decisão ainda não é consolidada, entretanto é um primeiro sinal de alerta às

² TRT4. **Reconhecido vínculo entre corretor e imobiliária.** Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1100804&action=2&destaque=false>>. Acesso: 08 jun. 2015

imobiliárias para tomarem cuidado com futuras reclamações trabalhistas, pois se a decisão for confirmada pelos Tribunais Superiores e o entendimento se assentar, firmando jurisprudência, a relação de trabalho envolvendo corretores e imobiliárias passará por profundas mudanças e conseqüentemente os riscos do passivo trabalhista serão substancialmente majorados.

Devido a este entendimento, mesmo que ainda isolado, da 11ª Turma do TRT4, é relevante o estudo e a análise deste caso sob a ótica contábil. Como as parcelas trabalhistas devidas na folha de pagamento, entre elas a gratificação natalina, férias remuneradas, fundo de garantia de empregados, descontos previdenciários, entre outros, não eram pagas, uma ação trabalhista poderá levar a gestão a ter um desembolso significativo com contingências inesperadas. Para a correta prevenção deste risco a administração das imobiliárias deverá saber: **Qual o desembolso esperado com causas trabalhistas se o novo entendimento de reconhecimento de vínculo ao corretor de imóveis vier a se concretizar?**

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Natureza jurídica do vínculo de emprego

2.1.1 Relação de trabalho x relação de emprego

Primeiramente é preciso traçar um paralelo entre estes dois conceitos distintos que cotidianamente são utilizados de maneira equivocada. Araújo e Coimbra relatam em sua obra que a distinção terminológica entre relação de trabalho e relação de emprego está na abrangência do termo utilizado, já que relação de emprego pressupõe trabalho subordinado, espécie da relação de trabalho (ARAÚJO; COIMBRA, 2014).

Mozart Victor Russomano relata ainda que a relação de trabalho envolve muitas espécies distintas além da relação de emprego como: a relação de trabalho temporário, a representação comercial, as empreitadas de labor, as relações de trabalho no serviço público, a relação de trabalho doméstico e a relação de trabalho avulso, entre outras. Portanto a relação de emprego é uma das categorias de relação de trabalho, não sendo sinônimos (RUSSOMANO, 1968, p. 17-18).

Mesmo com essa distinção o termo contrato de trabalho é utilizado para definir a relação de emprego, já que o correto seria contrato de emprego. Entretanto a expressão contrato de

trabalho “encontra-se consagrada não só na doutrina e na jurisprudência, como na própria legislação, significando o vínculo de emprego” (GARCIA, 2010, p. 140).

2.1.2 Teorias contratualistas x Teorias anticontratualistas

Regida tradicionalmente pelo direito civil, a teoria civilista, que disciplina a matéria referente a contratos, ao longo do tempo se mostrou antiquada para a regulação dos contratos que envolvem a relação de emprego, que pela pressão dos trabalhadores e pelo ganho de força dos sindicalistas passou a ser regulada não mais pelo direito civil, mas por ramo próprio do direito. “A dignificação do trabalho humano e a restrição ao princípio da autonomia da vontade concorrem para a afirmação do contrato de emprego e, com ele, do próprio direito do trabalho” (ARAÚJO; COIMBRA 2014, p. 461).

Com a nova competência do direito trabalhista, novas teorias surgiram para regular a atividade laboral. Questão problemática para a doutrina passa a ser a natureza e a caracterização da relação de emprego, se contratual ou não, juntamente com a definição de seu conceito. Para isso é preciso traçar um paralelo entre as duas principais vertentes por trás da relação de emprego: a teoria anticontratualista e a contratualista.

Nascimento (2011) subdivide a teoria anticontratualista em: a) Teoria da relação de trabalho; b) Teoria do institucionalismo. Em que, na primeira, o que importa é a prestação objetiva de serviços, deixando a vontade bilateral dos contratos em segundo plano. Enquanto que a institucionalista valoriza a sujeição passiva do trabalhador perante as condições de trabalho impostas pela empresa. Nas palavras de Cesarino Júnior e Cardone “ao ingressar na empresa nada cria ou constitui, apenas se sujeita”(CESARINO JÚNIOR; CARDONE, 1993, p. 110).

A teoria contratual, por outro lado, segue o raciocínio “de que a vontade é essencial para a caracterização da relação de emprego” (ARAÚJO; COIMBRA, 2014, p. 465). Pontes de Miranda define ainda que é preciso haver alinhamento bilateral entre as partes do contrato, no caso empregado e empregador, para caracterizar o vínculo de empregatício, portanto, não havendo vontade não há afirmação do contrato (PONTES DE MIRANDA, 1964).

A teoria contratualista valoriza em primeiro lugar a oficialização do contrato para o reconhecimento de relação de emprego. Orlando Gomes explica que para o entendimento da teoria do contrato é preciso identificar o acordo de vontades, mas saber diferenciá-lo da regulamentação das obrigações dele resultantes, desta forma o documento contratual formalizaria as obrigações bilaterais das partes envolvidas (GOMES, 1974).

2.1.3 Teoria contrato realidade

Tanto a teoria contratualista, quanto a anticontratualista, na tentativa de definir e regular o contrato e a relação de emprego, apresentam pontos apontados como falhos pela doutrina do direito. De La Cueva (1968) explica que as teorias que procuram identificar a natureza da relação de emprego através dos contratos apresentam predomínio da vontade em relação à prestação efetiva dos serviços. Desta forma o contrato em si é super valorizado, deixando o próprio trabalho em segundo plano.

Já as teorias anticontratualistas, desvalorizam em excesso a manifestação de vontade. Como relatam Araújo e Coimbra (2014, p. 461) em crítica a referida teoria: “Pisar os pés no estabelecimento e começar a prestação efetiva de serviços é o quanto basta”. Portanto considerando qualquer prestação de serviços uma relação de emprego, o que definitivamente não é verdade.

A teoria do contrato-realidade surge com o intuito de regular os pontos falhos das teorias anteriores, em que retira o elemento vontade como ponto principal, valorizando a atividade laboral em sua natureza. Além disso, esta teoria busca analisar a natureza da atividade realizada, diferenciando a genérica prestação de serviços da prestação objetiva de trabalho.

O princípio da primazia da realidade do direito do trabalho, segundo Saraiva (2009), estabelece que a verdade real prevalece sobre a verdade formal, predominando, portanto a realidade sobre a forma. Assim a teoria do contrato-realidade, fundamentada neste princípio, eliminaria as dúvidas quanto à caracterização da relação e contrato de emprego, já que se a atividade apresenta os requisitos para o reconhecimento do vínculo, a prestação de serviços é empregatícia.

Entretanto, na prática, esta teoria também não foi suficiente para definir e delimitar a relação de emprego, uma vez que a persistente indagação continua sem resposta: “O contrato faz nascer a relação de emprego, ou a relação de emprego faz nascer o contrato?” (ARAÚJO; COIMBRA, 2014, p. 471). Além disso, essa teoria mostra problemas em sua aplicação no momento em que relações de trabalho que apresentavam as características necessárias para o reconhecimento do vínculo de emprego, ser caracterizada de forma distinta pelo judiciário. Caso que se observa para os servidores públicos, por exemplo, que tem função regulada pelo direito administrativo e não pelo direito do trabalho.

2.1.4 Convergência das teorias anticontratalistas e contratualistas, a posição do direito brasileiro

Com o intuito de sanar as divergências teóricas sobre a relação e o contrato de emprego, a doutrina contemporânea convergiu para a harmonização das teorias contratualistas e anticontratalistas, incluídas aí o contrato-realidade. A fim de unificar a doutrina, Nascimento (2011), defende a teoria do acoplamento, denominada também de teoria neo-contratualista, referindo-se ao contrato como realidade substancial e não realidade formal. Assim o contrato não seria o documento escrito propriamente dito, mas sim, o vínculo intersubjetivo entre empregado e empregador, acoplando a realidade a escrita e a lei, acabando com as divergências doutrinárias. Desta forma a vertente neo-contratualista “acopla” os pontos positivos das teorias anteriores, valorizando e analisando os três pontos principais da relação de trabalho: o contrato formal, a situação real e a legislação competente, para assim definir se a relação é de emprego ou não.

O resultado desta unificação resultou no art. 442 da CLT, que traz em sua resolução: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943). O problema reside no fato de o artigo conceituar o contrato de trabalho, entretanto não conceitua a relação de emprego, definição essencial para o entendimento do conceito referido no artigo 442. Logo, na ausência de um conceito formal para a relação de emprego, o referido artigo não conceitua nem uma coisa nem outra, não resolvendo o problema doutrinário.

2.2 Relação e contrato de emprego

Para resolver o problema conceitual abordado no artigo 442, coube a doutrina definir o que seria então a relação de emprego a partir dos conceitos de empregado e empregador constantes nos artigos 2º e 3º da CLT. “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Portanto as características da relação de emprego apontadas pela doutrina a partir da interpretação da redação destes artigos são: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A pessoalidade trata-se de uma relação jurídica pactuada entre empregado e empregador, em que a pessoa que presta os serviços não poderá ser substituída por outra enquanto perdurar o contrato em questão. Para Delgado (2008), o trabalho prestado pelo empregado é personalíssimo (*intuitu personae*), firmado entre duas partes específicas e realizado por certa e determinada pessoa. Entretanto Araújo e Coimbra (2014) vão além deste conceito e definem a pessoalidade relatando que “a pessoa do trabalhador é inseparável de sua força de trabalho”, este conceito traz caráter muito mais profundo à pessoalidade, unindo-se a idéia compactuada por Mario de La Cueva (1969) de que o trabalho procura elevar o homem a uma existência digna.

Durante o contrato de trabalho poderá haver situações de substituição, como por exemplo, no caso de férias ou afastamento por acidente de trabalho, entretanto estas situações não descaracterizam a pessoalidade da atividade desde que haja o consentimento do tomador de serviços. A pessoalidade na realidade está mais vinculada à essencialidade daquele funcionário no desempenho de certa função, já que este empregado tem algum diferencial intelectual sobre tal área. Assim o empregado adquire obrigações infungíveis, intransferíveis e de caráter personalíssimo.

A não eventualidade, ou habitualidade da atividade laboral, definida por Saraiva (2009), seria a prestação de serviço realizada em caráter contínuo, duradouro e permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa. Assim a prestação de serviços não pode ser ocasional, devendo haver continuidade da atividade do empregado. Assim esta característica da relação laboral exige que o serviço prestado tenha caráter de permanência e não esporádica, mesmo que por um curto período de tempo. Portanto serviços acidentais, eventuais e descontínuos anulam a habitualidade da prestação dos serviços.

Quanto a onerosidade, Nascimento (2001) admite que a prestação de serviços do empregado deverá ser onerosa, não configurando vínculo empregatício nenhuma forma de trabalho gratuito, como o voluntário por exemplo. O contrato de trabalho deverá ser firmado de forma bilateral, em que em uma esfera há a prestação de serviços pelo trabalhador, enquanto que na outra ocorre o pagamento deste serviço através de uma contraprestação pecuniária por parte do empregador, configurando uma reciprocidade de obrigações e a onerosidade do contrato de trabalho. Moraes Filho (1993) relata ainda que no caso do trabalho, a força arrendada é contraprestada mediante um salário, que é proporcional ao tempo despendido pelo trabalhador nas suas atividades.

A última característica da relação de emprego, inferida pela doutrina, é a subordinação, que resumidamente se trata do princípio da hierarquia entre empregado e empregador, em que o

primeiro é subordinado às ordens do segundo. Nascimento (2006) define subordinação como “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”. Para Catharino (1982), no contrato de emprego, o principal traço é exatamente a subordinação do empregado ao empregador, sendo um item tão relevante na caracterização empregatícia que muitos autores se referem ao trabalho celetista como atividade subordinada.

Portanto, devido à complexidade de conceituar a relação de emprego para definir a caracterização do contrato de trabalho, a doutrina definiu estas características a fim de estabelecer pré-requisitos para o reconhecimento de vínculo empregatício resolvendo as dúvidas que o artigo 442 da CLT trouxe em sua redação circular.

Entretanto, todas as características do trabalho celetista são questionáveis, já que a pessoalidade é característica de diversas prestações de serviços terceirizados, assim como a onerosidade. A não eventualidade também é observada em diversas prestações de serviços, como a de limpeza e segurança por exemplo. E por fim a dependência econômica do empregado ao empregador também é questionável, pelo fato de o empregado poder ser herdeiro de família rica e trabalhar por prazer apenas. A única característica que se mostra concreta, na prática, é a subordinação e por este motivo ela é essencial para a vinculação empregatícia na prática judicial.

2.3 Configuração jurídica da subordinação e sua importância na requalificação do contrato. Trabalho subordinado e trabalho autônomo

A atual ordem constitucional brasileira traz de forma didática o enquadramento normativo laboral através da dicotomia laboral entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Entretanto, na prática, a modalidade autônoma vem crescendo de forma acelerada, velocidade esta que não é acompanhada pelo direito do trabalho, apresentando regulação desatualizada devido a constantes mutações do sistema laboral.

Devido as mudanças no cenário econômico-social, novas formas de trabalho são demandadas pelo mercado para saciar as necessidades do empregado e empregador moderno. Juntamente com estas novas formas de trabalho, novas contraposições são formadas entre a legislação trabalhista clássica e a real situação laboral cotidiana. Neste contexto, todas as características referentes às atividades celetistas antes descritas neste artigo são postas a prova em discussões doutrinárias e jurídicas, a fim de trazer as decisões judiciais à realidade contemporânea das relações de trabalho.

A subordinação é um dos itens mais polêmicos dentro das decisões judiciais, sendo um dos principais responsáveis pela reclassificação contratual de autônomo para subordinado e assim caracterizando o vínculo empregatício. Entretanto a subordinação existe em várias espécies distintas dentro das mais diversas relações laborais, assim o conceito de subordinação não é tão simples como foi visto anteriormente neste artigo. Délio Maranhão (1988) cita ainda que a subordinação não se trata de um status, mas de uma situação jurídica, em que não apresenta imutabilidade ou rigidez, ou seja, a subordinação é uma situação momentânea e o que definirá se a atividade é autônoma ou subordinada não é a presença de subordinação, mas sim a qualidade, quantidade, intensidade e frequência em que ela ocorre.

Devido ao fato de todas as características da relação de emprego, propostas pela doutrina brasileira, ser questionáveis, a presença de subordinação se mostra essencial para determinar se o trabalho é celetista ou não. Portanto é a subordinação que na prática jurídica define se uma relação é de trabalho ou de emprego, sendo a principal característica da caracterização do contrato de trabalho. Assim se faz necessário aprofundar o conceito de subordinação e delimitar novamente uma zona fronteira entre as duas esferas das relações de trabalho, entretanto o problema é que essa fronteira não tem delimitação clara e objetiva, existindo situações intermediárias.

Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2010, p. 321) define estas hipóteses como “zona grise”, uma espécie de intersecção entre a dicotomia autônomo e subordinado em que os habitantes desta zona poderiam ser classificados tanto quanto uma quanto a outra hipótese. A autora traz ainda como exemplos destes trabalhadores: O vendedor, o motoqueiro entregador, o taxista, o cabeleireiro e o corretor, em que cada caso deverá ser analisado de forma detalhada a fim de se verificar a real situação laboral de cada um.

Desta forma, em busca de evidenciar os problemas enfrentados pelas doutrinas dos magistrados, busca-se revisitar o conceito clássico de subordinação, já que segundo citação de Washington Luiz Trindade, a conjuntura tem complexidade com a intensidade capaz de abalar princípios e conceitos tidos como até então intangíveis, estremecendo a estabilidade e segurança jurídica e de intranquilizar juristas e estadistas (TRINDADE, 2002, p. 195)

Ganhando relevância nas decisões judiciais referentes a vínculo de emprego, a subordinação passa a ser analisada com mais detalhe nesta seção. Alguns conceitos de subordinação distintos são encontrados na doutrina, a subordinação clássica, subordinação objetiva e subordinação estrutural.

Subordinação clássica se trata do conceito tradicional já definido neste artigo, como a dependência econômica e funcional que o empregado tem com seu empregador, se trata da

subordinação jurídica em que pelo período de trabalho o funcionário se dispõe a obedecer as ordens de seu superior a fim de conduzi-lo a realização de suas atividades cotidianas. Este foi o primeiro conceito de subordinação criado e está atrelado ao sistema taylorista e fordista de trabalho em que a classe trabalhadora era, em sua maioria, atuante na área industrial.

Com o desenvolvimento econômico, o setor de prestação de serviços começou a se expandir, e juntamente com as novas formas de prestação de serviços como o trabalho a distância, por exemplo, novos conceitos de subordinação passaram a ser requisitados. Uma das novas teorias que surgiram foi a subordinação objetiva, em que Alice Monteiro de Barros (2010) cita que seria uma nova tentativa na procura de um traço diferenciador entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, é a chamada integração do trabalhador na organização empresarial. Neste conceito a subordinação não estaria ligada ao cumprimento de ordens por parte do trabalhador, mas pela integração de seu trabalho na missão e objetivo empresarial.

Maurício Godinho Delgado (2008) vai além do conceito de subordinação objetiva e traz o conceito de subordinação estrutural que seria expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. O autor cita ainda que não importaria a harmonização do trabalhador aos objetivos do empreendimento, nem que recebesse ordens diretas das específicas chefias deste, mas sim que estivesse estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Analisando todos os tipos de subordinação citados pelos autores, conclui-se que o trabalhador que se submete as ordens diretas e disciplinares de seu empregador está sujeito a subordinação jurídica pela teoria clássica. Verifica-se subordinação também para aquele trabalhador que não está submetido a ordens diretas do tomador de serviços, mas que está ligado a atividade fim da empresa pela teoria objetiva de subordinação.

É possível concluir a partir da teoria estrutural de Maurício Godinho Delgado que mesmo que o trabalhador não esteja sujeito a ordens diretas de seu empregador e nem ligado a atividade fim empresarial, a subordinação ainda poderá ser reconhecida desde que este trabalhador esteja inserido na estrutura organizacional. Por fim, o conceito de subordinação integrativa, definida por Porto (2009, p. 253), que se mostra a definição mais atual e aceita pela doutrina brasileira:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho, que pertencem,

originariamente, á organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade. (PORTO, 2009, p. 253).

2.4 Relação de subordinação e colaboração entre corretor e imobiliária

Como visto, a subordinação é a principal característica para o reconhecimento do vínculo empregatício e o enquadramento da relação de trabalho na categoria celetista. Entretanto ao analisar o caso do presente estudo é preciso traçar um paralelo entre a relação de subordinação e colaboração entre o corretor e a imobiliária, já que esta diferenciação será essencial para a integração ou não do corretor como empregado da empresa.

O contrato de colaboração cria a obrigação entre os parceiros de cooperar em vista a um objetivo comum das duas partes, sem que haja necessariamente uma sociedade entre os colaboradores. Suzanne Lequette (2012) explica que esta modalidade de contrato se trata da “conjugação entre ativos complementares dos parceiros no quadro de um projeto comum” assim o contrato de colaboração deve “coordenar os respectivos interesses, convergentes, mas diferentes”.

Através do conceito citado pela autora francesa, pode-se inferir que o contrato de colaboração regula apenas a coordenação de atividades e assim anulando uma possível relação de subordinação entre as partes. Na atividade de corretagem este paralelo ainda não foi bem definido, sendo impossível para esta pesquisa caracterizar a relação corretor e imobiliária como uma ou outra. A realidade é que existem diversas categorias de corretores atuando no mercado atualmente, como aquele que trabalha exclusivamente para uma imobiliária e aquele que atua juntamente com as construtoras nos plantões de venda. Assim cabe ao judiciário caracterizar cada caso individual como uma situação ou outra, intensificando a complexidade da matéria que ainda não apresenta uma posição sólida e concreta dos magistrados.

Portanto para melhor caracterizar o contrato como colaborativo, é preciso esclarecer alguns pontos que os magistrados vêm se utilizando para fundamentar suas decisões. Estas características se referem ao risco profissional como elemento da autonomia profissional. O risco da atividade econômica se mostra como elemento de suporte para caracterização do contrato de colaboração e identificação da autonomia da atividade do corretor de imóveis. O art. 2º da CLT descreve o conceito de que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Portanto em uma relação de emprego de característica celetista, os riscos da atividade profissional devem ser inteiramente do empregador, mas no caso da imobiliária, o corretor de

imóveis apenas recebe sua comissão quando há a conclusão do contrato de compra e venda em que ele intermediou, e seguindo por essa linha de raciocínio, o corretor assumiria todo o risco de sua atividade. Evaristo de Moraes Filho reforça essa teoria quando fala que “no trabalho autônomo, o risco cabe ao executante da obra ou serviço; ao passo que, no contrato de trabalho, desloca-se este risco para o empregador”. Entretanto cabe ressaltar que nem todos os magistrados observam o ponto do risco como direcionador de suas decisões e que muitas vezes a relação de trabalho apresenta mais características de trabalho subordinativo ao invés de colaborativo, fazendo com que a decisão pese para o lado da vinculação empregatícia.

2.5 Principais atividades do corretor de imóveis

O corretor imobiliário é o profissional, de acordo com a Lei nº 6.530 de 1978 (BRASIL, 1978), responsável pela intermediação da transação de compra e venda de um imóvel, seja ele urbano ou rural, de acordo com o artigo 3º desta lei. O corretor é a pessoa que proporciona o encontro entre o vendedor e o cliente comprador para efetivar uma relação comercial, cabendo a este profissional, portanto apresentar ao comprador o imóvel que será vendido, disponibilizando as informações necessárias para que o negócio seja efetuado.

Para o desempenho da atividade legal de corretagem o profissional deverá estar credenciado junto ao CRECI (Conselho Regional de Corretores de Imóveis), de acordo com os artigos 4º e 5º da referida lei, e ser possuidor do título de Técnico em Transações Imobiliárias, conforme artigo 2º da mesma lei. Além dos requisitos legais, os corretores de imóveis podem obter o título de bacharel em Ciências Imobiliárias, curso com duração de quatro anos, ou o de especialistas em Gestão Imobiliária, curso com duração de dois anos. Também existe a necessidade de realização do Exame de Proficiência para exercer a profissão, de acordo com a resolução 800/2002 do Conselho Federal dos Corretores de Imóveis (COFECI, 2002), fato que possibilita a atuação como um corretor ou ainda como administrador de sua própria imobiliária.

Dentre as atividades de um corretor de imóveis pode-se citar: a organização da compra, locação, permuta, venda e incorporação de imóveis e a reunião dos documentos e papéis que serão usados na negociação; apresentação de imóveis para a visitação do público, bem como do projeto desenvolvido e dos arredores do imóvel, a intermediação da negociação e a verificação da correta construção do imóvel (CRESISP, 2015). Quanto às áreas de atuação o corretor pode trabalhar em empresas imobiliárias, construtoras, cartórios de registros de imóveis, leilões (empresas judiciárias), consórcios imobiliários, empresas de loteamento e planejamento imobiliário, entre outras (CRECI-MG, 2015).

O parágrafo 2º do artigo 6º da Lei 6.530 de 1978 define que o Corretor de Imóveis é profissional autônomo, sem qualquer vínculo empregatício ou previdenciário, em perfeita adequação com as atividades e áreas de atuação descritas nesta seção (BRASIL, 1978). No entanto, o desvirtuamento das características definidoras do seu trabalho pode implicar no enquadramento deste como uma relação de emprego a ser regida pela CLT, principalmente com relação ao elemento de subordinação, que pode servir para descaracterizar o trabalho autônomo e enquadrá-lo como trabalho celetista.

2.6 O reconhecimento e a mensuração de passivos contingentes

Por definição, “a contabilidade é, objetivamente, um sistema de informação e avaliação destinado a prover seus usuários com demonstrações e análises de natureza econômica, financeira, física e de produtividade, com relação à entidade objeto de contabilização” (IUDÍCIBUS; MARTINS; GELBCKE, 2008, p. 29), conseqüentemente, as principais atribuições do setor contábil de qualquer organização envolvem a mensuração, o reconhecimento e a evidenciação de todas as informações que compõe o patrimônio empresarial.

Entretanto, esta não é uma tarefa simples, uma vez que nem todos os itens de interesse da contabilidade são de fácil quantificação, como, por exemplo, os ativos intangíveis, em que os contadores registram valores como marcas, relacionamento com clientes e fornecedores. Assim, o grande desafio posto para a contabilidade moderna é o de “quantificar o inquantificável”.

Quando se estuda o contingenciamento do passivo trabalhista de uma empresa esta realidade não é diferente, pois muitas variáveis que necessitam ser analisadas não estão sob controle da organização, principalmente se considerarmos a grande complexidade jurídica que o empresário brasileiro necessita enfrentar. Desta forma, mesmo existindo uma base confiável de valores, é preciso ter em mente que a intersecção entre o universo contábil e o jurídico trabalha com expectativas e, por mais que o trabalho seja conduzido com o intuito de reduzir os riscos, será impossível anulá-los por completo.

O gerenciamento de contingências passivas é feito através da classificação e reclassificação das causas judiciais pelas informações obtidas ao longo do tempo decorrente do acompanhamento destas ações por profissionais atuantes na área. No caso das contingências trabalhistas, tanto os advogados quanto os contadores poderão obter as informações necessárias e dar o suporte requerido pelos empresários. As causas são classificadas em: Passivos Contingentes, Provisões ou Contas a Pagar, dependendo de fatores tais como uma base

de mensuração confiável e data para pagamento. Esta classificação só é exigida para as Sociedades Anônimas (S.A.) ou para as Sociedades Limitadas enquadradas na categoria de empresas de grande porte, entretanto o monitoramento destas causas é altamente recomendável para as demais organizações, principalmente se forem avaliadas com risco relevante.

De acordo com a classificação do CPC 25, **Passivo contingente** é “uma obrigação possível que resulta de eventos passados e cuja existência será confirmada apenas pela ocorrência ou não de um ou mais eventos futuros incertos não totalmente sob controle da entidade ou uma obrigação presente que resulta de eventos passados, mas que não é reconhecida porque não é provável que uma saída de recursos que incorporam benefícios econômicos seja exigida para liquidar a obrigação ou o valor da obrigação não pode ser mensurado com suficiente confiabilidade”.

Os passivos contingentes, por se tratarem de obrigações incertas quanto à possibilidade de gerar dispêndios futuros, não são reconhecidos na contabilidade, já que não se enquadram no conceito de **passivo contábil**, que é uma obrigação presente da entidade, derivada de eventos já ocorridos, cuja liquidação se espera que resulte em saída de recursos da entidade capazes de gerar benefícios econômicos. (CPC 25).

As **obrigações**, por sua vez, serão divididas e classificadas entre o passivo circulante e o exigível a longo prazo, segundo o art. 180 da lei nº 6.404/76:

As obrigações da companhia, inclusive financiamentos para a aquisição de direitos do ativo permanente, serão classificadas no passivo circulante quando se vencerem no exercício seguinte, e no passivo exigível a longo prazo, se tiverem vencimento em prazo maior [...]. (BRASIL, 1976).

Uma provisão deve ser reconhecida quando: (a) a entidade tem uma obrigação presente (legal ou não formalizada) como resultado de evento passado; (b) seja provável que será necessária uma saída de recursos que incorporam benefícios econômicos para liquidar a obrigação; e (c) possa ser feita uma estimativa confiável do valor da obrigação. (CPC25).

A partir da regra apresentada pelo CPC 25, pode-se concluir que as causas trabalhistas serão provisionadas após tornarem-se uma obrigação presente a entidade, ou seja, no momento em que a saída de recursos passa de possível ou remota para provável e este valor possa ser estimado com confiabilidade. A contabilidade deve observar às mudanças de lei, ou mudanças na política de pagamento da folha da empresa, pois estes fatos poderão gerar provisionamentos ou alterar provisões já existentes.

A mensuração das provisões pode ser feita a partir de cálculos de peritos ou advogados contratados pela empresa para esta finalidade, seja na forma terceirizada ou fazendo parte do quadro funcional da organização, dependendo da demanda judicial. É importante ressaltar que a qualidade da informação dependerá inteiramente do investimento e atenção de setores como administrativo e jurídico, pois será preciso avaliar a materialidade da informação no momento em que a análise custo benefício destas informações poderá não valer a pena.

Quando as provisões assumem prazo e valores certos a serem pagos deverão ser reclassificadas como contas a pagar, conta integrante do passivo circulante ou exigível a longo prazo dependendo da sua respectiva data de vencimento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento do estudo, utiliza-se quanto a abordagem do problema uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Quantitativa quanto à mensuração do desembolso esperado com causas trabalhistas para as imobiliárias, e qualitativa quanto a descrição dos fatores que geram o reconhecimento de vínculo empregatício para o corretor de imóveis. A pesquisa, no que se refere ao objetivo é classificada como descritiva e explicativa, uma vez que Gil (2008) define a pesquisa descritiva como um estudo que procura descrever determinadas características na ocorrência dos fenômenos. Enquanto a pesquisa explicativa identifica os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa se classifica como documental, pois foi utilizada a documentação acostada aos autos do processo movido por um corretor de imóveis atuante na zona de grande Porto Alegre, contra a imobiliária onde trabalhava. Nestes documentos foram analisadas as informações necessárias para a efetuação do cálculo, mensurando o valor a ser pago através dos pedidos deferidos em sentença, que conta com recurso favorável no segundo grau trabalhista. Os cálculos foram realizados com base no ordenamento e regras do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, vigentes na realização dos efetivos cálculos da pesquisa (01/10/2015).

A realização dos cálculos foi estruturada com base na decisão judicial proferida no Recurso Ordinário nº 0000543-86.2013.5.04.0203, de relatoria da Desembargadora Maria Helena Lisot, julgado pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que reconheceu o vínculo de emprego a um corretor de imóveis atuante na zona de grande Porto

Alegre. Elaborou-se o estudo em forma de um caso prático, obtendo-se informações sobre o processo em questão no site do TRT da 4ª Região, através da consulta processual de caráter público, apresentando o desenvolvimento dos cálculos periciais trabalhistas e analisando o resultado financeiro e contábil de acordo com diversos cenários.

4 DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO NO CASO CONCRETO

Nesta seção iremos abordar um caso concreto de reconhecimento de vínculo trabalhista entre corretor de imóveis e imobiliária pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. As informações desta seção foram retiradas do processo Nº 0000543-86.2013.5.04.0203, através de consulta online no *site* do TRT 4ª região. Os dados do contrato foram obtidos de documentação contratual, petição inicial, sentença de primeiro grau, recurso ordinário e depoimentos do reclamante e de suas testemunhas, todos os documentos juntados aos autos e encontrados no referido *site*.

Afirma o reclamante que trabalhou para a reclamada no período de no período de 22.09.2011 a 12.08.2012 habitualmente das 9h às 23h, de segunda a domingo, com uma hora de intervalo para descanso e alimentação, e que jamais recebeu o pagamento das horas extras. Segundo depoimento de testemunha juntado aos autos do referido processo, os corretores tinham horário para chegar na loja, às 08 horas e que todos deveriam se apresentar na imobiliária neste horário. Durante a semana, havia três reuniões no início da jornada de trabalho e todos deveriam chegar nesse horário segundo ordem do gerente geral da loja. Caso alguém se atrasasse, perderia os plantões que tinha durante a semana como forma de punição.

De acordo com depoimento havia três ou quatro equipes, cada uma com doze pessoas aproximadamente, que se revezavam entre os plantões de vendas, havendo três pessoas por equipe de plantão em um dia. Os plantões ocorriam no início das 08h às 13h, na sede da loja ou em plantão externo. O corretor fazia agenciamento quando não estava fazendo plantões e relata que haviam plantões noturnos criados pela imobiliária. O reclamante participava de pelo menos três plantões por semana, trabalhando de domingo a domingo, já que "por eles" não havia um dia de folga. Nos dias sem plantão, o depoente poderia avisar que não trabalharia nesse dia e quando perguntado se além das 08h, havia outro horário a cumprir, responde que devia dar retorno para a reclamada sobre as atividades executadas, tais como agenciamentos. Relata que

muitas vezes "corriam atrás dos clientes" que tinham conhecimento da reclamada pela divulgação ou comparecia pessoalmente na loja, havendo atendimento on-line e atendimento das ligações.

A diretoria da imobiliária lhes dizia para estar na loja porque todo o atendimento de ligações de imóveis agenciados pelo corretor seria a ele destinado. A imobiliária não direcionava nenhum agenciamento para o depoente e que o reclamante trabalhou na reclamada na época do plantão on-line e do plantão noturno. Os corretores tinham que cumprir metas devendo realizar 8 agenciamentos e quatro placas (a fixação das placas para divulgação dos imóveis). Esta meta de agenciamento e placas veio do gerente geral da empresa e que ainda havia meta de grupo, que era passada pelo gerente da equipe de forma conjunta. Todos os meses eram divulgados os resultados individualizados dos resultados das metas de cada corretor e não cumprimento dessas metas era punido com a retirada dos plantões, para que cumprissem os objetivos de agenciamento.

Os plantões eram organizados através de sorteio feito pelo superintendente da equipe, no caso de falta de alguém, colocava outro da mesma equipe para substituir. Entretanto se pudesse avisar com antecedência que não viria no plantão, poderia trocar com um colega que se dispusesse a substituí-lo.

Quanto à remuneração, em petição inicial, o autor relata que "exercia a função de corretor de imóveis, em que consistia vendas e agenciamento de imóveis, divulgação de placas (marketing da empresa), percebia apenas a comissão de 2% sobre as vendas". Em sua defesa, a reclamada alega que o reclamante era comissionista puro e que durante o período de doze meses participou apenas de três vendas como corretor, cuja soma importa em R\$ 7.445,13, importância já recebida diretamente dos compradores dos imóveis. Entende, assim, que sua comissão corresponde à média dos últimos doze meses de prestação de serviço, o que alcançaria a quantia de R\$ 620,43.

Os fatos relatados pelo profissional indicam a existência de metas de agenciamentos, plantões de vendas obrigatórios e captação de clientes, acrescendo que o não atendimento das metas implicaria no não cadastramento de imóveis para venda para o Corretor e que o não comparecimento aos plantões obrigatórios sem aviso com antecedência implicaria na exclusão da escala dos plantões, que seriam destinados a outros corretores, circunstâncias que configuram evidente punição ao profissional, cuja remuneração depende do contato com o cliente.

Ainda, de relevância à análise do reconhecimento de vínculo, a demonstração da existência de estrutura hierárquica na empresa, onde os corretores eram vinculados a

equipes chefiadas por "corretores líderes", os quais ganhavam comissão pelas vendas realizadas por seus subordinados e eram responsáveis pela definição das escalas de plantões das quais participava o corretor. O profissional afirmou que cada equipe contava com 12 corretores, o que evidencia a necessidade do líder impor sua preponderância de maneira a viabilizar a organização dos corretores em escala. Outro ponto que demonstra a hierarquização dos cargos da imobiliária é o fato de o corretor líder ser indicado pelo gerente de vendas, tendo o gerente poder de promover corretores.

Quanto à jornada de trabalho, devido à ausência de controle rígido quanto aos horários de almoço e de comparecimento à loja fora dos plantões, o profissional afirmou haver inflexibilidade de jornada de trabalho e que eram realizadas reuniões periódicas na reclamada. Ainda que formalmente não houvesse obrigação de comparecimento, a pauta de tais encontros, em que se discutia o mercado imobiliário e ocorria à apresentação de novos imóveis, assuntos intimamente ligados à remuneração dos corretores, levando à conclusão de que o autor era constrangido a comparecer a estas reuniões.

Todos os fatos acima configuram uma possível presença de subordinação, que foram atestadas também por outros fatos relatados aos autos, como o controle do número de agenciamentos, colocação de placas de propaganda e valor total de vendas realizadas pelos corretores. Estes dados eram divulgados no formato de ranking, como forma de incentivo e motivação aos corretores atuantes na imobiliária. O uso das expressões "meta individual" e "meta equipe" não se coadunam com a tese de que o autor era trabalhador autônomo, antes apontando para a existência de acirrado controle de sua produtividade por parte da imobiliária.

Portanto, mesmo com a legislação e o contrato de colaboração entre corretor e imobiliária, que apontam para uma relação de autonomia, pelo princípio da primazia da realidade, a relação de trabalho existente indica a presença de subordinação e além dela onerosidade, pessoalidade e habitualidade, ou seja, todas as características de uma relação de emprego tipicamente celetista, alterando a forma de contratação do profissional e, consequentemente, alterando significativamente a sua forma de remuneração.

Os fatos apresentados neste caso, julgado pela 11ª Turma do TRT da 4ª Região, que concedeu o vínculo de emprego a este corretor de imóveis, caso apresentados por outros corretores de imóveis trabalhando sob as mesmas condições teriam grandes chances de ser julgados da mesma forma em uma ação judicial, com profundas repercussões financeiras e contábeis para a Imobiliária.

5 DAS PARCELAS TRABALHISTAS DEVIDAS

Com base nas informações existentes no processo judicial trabalhista em questão, será desenvolvido o cálculo das verbas trabalhistas devidas, tomando-se por consideração a decisão do Recurso Ordinário, que reconheceu o vínculo de emprego entre o corretor e a imobiliária, e a sentença de primeiro grau proferida de acordo com as determinações do Tribunal de instância superior.

Este cálculo servirá de base tanto para projetar o montante devido ao Corretor pela Imobiliária, como para auxiliar esta a determinar o grau de risco que está sujeita caso os demais profissionais vinculados a ela busquem o mesmo caminho judicial. Assim poderá ser feito o devido provisionamento e reconhecimento das despesas futuras prováveis de acordo com o pronunciamento técnicas CPC 25, Provisões, Passivos e Ativos contingentes.

5.1 Parcelas de perda provável

Realização dos cálculos referentes às parcelas já deferidas em sentença e, portanto caracterizadas como de perda provável. Os cálculos foram realizados referentes ao período contratual de 22/09/2011 até o dia 12/08/2012, Atualizados até a data de 01/10/2015 pelo IPCA-E acumulado, obtidos do site do IBGE.

Contrato: Admissão: 22/09/2011 - Demissão: 12/08/2012

Média salarial arbitrada na sentença:

Valor total recebido em 12 meses = R\$ 7.445,13

Média salarial = R\$ 7.445,13 / 12 = R\$ 620,43

5.1.1 Férias proporcionais com acréscimo de 1/3 e 13ºs salários proporcionais de 2011 e 2012, com incidência de FGTS nos 13ºs salários

Tabela 1: Parcelas rescisórias

Parcelas deferidas	Média salarial	Total devido	IPCA-E acumulado	Valor atualiz.	FGTS
Férias prop. (11/12) c/1/3	620,43	827,24	1,248328	1.032,66	82,61
13º salário 2011 prop. (3/12)	620,43	155,11	1,248328	193,63	15,49
13º salário 2012 prop. (7/12)	620,43	361,92	1,248328	451,79	-
Total				1.678,08	98,10

Fonte: Elaborado pelo autor

5.1.2 FGTS incidente sobre a remuneração paga no curso do período contratual e sobre os 13^{os} salários

Tabela 2: FGTS do contrato

M/A	Média salarial	FGTS 8%	IPCA-E acumulado	Principal atualiz.
22.09.11	186,13	14,89	1,3102120	19,51
out./11	620,43	49,63	1,3033040	64,69
nov./11	620,43	49,63	1,2978530	64,42
dez./11	620,43	49,63	1,2919100	64,12
jan./12	620,43	49,63	1,2847160	63,77
fev./12	620,43	49,63	1,2764190	63,35
mar./12	620,43	49,63	1,2696900	63,02
abr./12	620,43	49,63	1,2665240	62,86
maio/12	620,43	49,63	1,2611010	62,59
jun./12	620,43	49,63	1,2547020	62,28
jul./12	620,43	49,63	1,2524480	62,16
12.08.12	248,17	19,85	1,2483280	24,78
Total				2.800,55

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.1.3 Multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT; Multa equivalente a 01 salário básico do autor, referente ao rompimento do contrato de emprego.

Tabela 3: Multa do art. 477 da CLT

Parcelas deferidas	Média salarial	Total devido	IPCA-E acumulado	Valor atualiz.
Multa 477 CLT	620,43	620,43	1,183966	734,57

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.1.4 Indenização pela utilização de veículo próprio, correspondente a 1.300 quilômetros rodados mensais, conforme decisão judicial.

Utilizado como base valores contidos em dissídio do Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Rio Grande do Sul:

SIVEVI-RS/2011 – Km rodado/Gasolina = R\$ 0,97 (Data-Base: 01/07/2011)

SIVEVI-RS/2012 – Km rodado/Gasolina = R\$ 1,02 (Data-Base: 01/07/2012)

Tabela 4: Indenização por quilômetros rodados

M/A	Km rodados	Valor Km rodados	Total devido	IPCA-E acumulado.	Valor atualiz.
22.09.11	975	0,97	945,75	1,310212	1.239,13
out./11	1300	0,97	1261	1,303304	1.643,47
nov./11	1300	0,97	1261	1,297853	1.636,59
dez./11	1300	0,97	1261	1,291910	1.629,10
Jan./12	1300	0,97	1261	1,284716	1.620,03
fev./12	1300	0,97	1261	1,276419	1.609,56
mar./12	1300	0,97	1261	1,269690	1.601,08
abr./12	1300	0,97	1261	1,266524	1.597,09
maio/12	1300	0,97	1261	1,261101	1.590,25
jun./12	1300	0,97	1261	1,254702	1.582,18
jul./12	1300	1,02	1326	1,252448	1.660,75
12.08.12	520	1,02	530,4	1,248328	662,11
Total					18.071,33

Fonte: Elaborado pelo Autor

Para os meses de setembro de 2011 e agosto de 2011 foi efetuado cálculo de maneira proporcional ao número de dias trabalhados.

5.1.5 INSS

Calculado segundo disposição do Decreto nº 3.048/1999, artigo 276, parágrafo 4º, que diz: "A contribuição do empregado no caso de ações trabalhistas será calculada, mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição".

Tabela 5: INSS

M/A	Parcelas deferidas	Contrib. Previd.	Teto INSS	Total desc.	Total a desc.	IPCA-E acumulado	Valor atual.
dez./11	620,43	49,63	406,09	-	49,63	1,2919100	64,12
ago./12	361,92	28,95	430,78	-	28,95	1,2483280	36,14
Total						-	100,27

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.1.6 INSS empregador

Tabela 6: INSS empregador

M/A	Parcelas deferidas	Contrib. Previd. 20%	IPCA-E acumulado	Valor atual.
dez./11	620,43	124,09	1,2919100	160,31
ago./12	361,92	72,84	1,2483280	90,93
Total				251,24

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.1.7 Imposto de Renda

A Instrução Normativa 1127 RFB modifica o cálculo do imposto de renda sobre os créditos de ações trabalhistas:

- Apura-se as parcelas deferidas com incidência do Imposto de Renda, ou seja: base de cálculo Imposto de Renda atualizada, já abatido o valor do INSS do Reclamante.
- Divide-se esse montante pelo número de meses de cálculo das parcelas deferidas ao Reclamante, obtendo a média do Valor Base Tributável.
- Sobre o VBT médio, aplica-se a alíquota da tabela progressiva do I.R., obtendo o valor do IRRF médio mensal
- Multiplica-se o IRRF médio mensal pelo nº de meses de cálculo das parcelas deferidas ao reclamante, obtendo o valor do imposto de renda devido.

Valor total tributado pelo IRRF atualizado = R\$ 645,42

(-) INSS = R\$ 100,27

Soma 01 = R\$ 545,45 : 12 meses de cálculo

Média = R\$ 45,43, isento conforme tabela.

Tabela 7: Imposto de Renda retido na fonte

Validade	Base de cálculo (RS)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (RS)
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01.04.2015	Até 1.903,98	-	-
	De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
	De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
	De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
	Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Dedução por dependente: R\$ 189,59 (cento e oitenta e nove reais e cinquenta e nove centavos).

Fonte: Receita Federal

5.1.8 Juros

Calculado da data do ajuizamento da ação até a data do presente cálculo, computando 1% de juros simples ao mês.

Data do ajuizamento: 22/04/2013

Data do efetivo cálculo: 01/10/2015

22/04/2013 até 01/10/2015 = 29,3 meses = 29,3%

5.1.9 Resumo final

Tabela 8: Resumo final

RESUMO FINAL	
Principal Diversos c/IRRF	645,42
(-) INSS	100,27
(=) Soma 01	545,15
(+) Principal s/IRRF	19.838,57
(+) FGTS	2.898,65
(=) Soma 02	23.282,37
(+) Juros 29,3%	6.821,73
(=) Total devido ao reclamante	30.104,10
(+) IRRF	-
(+) INSS	100,27
(+) INSS empregador	251,24
(=) Total devido pela reclamada	30.455,61

Fonte: Elaborado pelo Autor

Neste caso como a perda foi caracterizada como provável o dispêndio deverá ser reconhecido na contabilidade através de provisionamento. A contabilização deverá ser feita a Débito em Despesas com contingências trabalhistas, conta integrante da demonstração do resultado do exercício; e a Crédito em Provisões com Contingências Trabalhistas, conta integrante do balanço patrimonial, pertencente ao passivo circulante.

5.2 Parcelas de perda possível

Realização de cálculo de parcelas em aberto, ou seja, parcelas não deferidas em sentença, mas que ainda podem ser recorridas pelo autor através de recurso e, portanto caracterizadas como Parcelas de Perda Possível.

5.2.1 Duração do trabalho. Horas extras. Domingos e feriados. Adicional noturno

5.2.1.1 Horas Extras com 50%

Horário de trabalho deferido em sentença: 9h às 23h = 14 horas de labor – 1 hora de Intervalo = 13 horas de labor por dia.

13h x 6 dias na semana = 78 horas trabalhadas na semana – 44 horas semanais = 34 horas extras na semana x 4,29 semanas = 145,86 horas extras por mês

Tabela 9: Horas extras com adicional de 50%

M/A	Nº horas extras	Valor H.E. 50%	Dias úteis	Dias rep.	Total devido	IPCA-E acumulado	Principal atualiz.	FGTS 8%
22.09.11	43,76	4,23	24	6	231,38	1,310212	303,16	24,25
out./11	145,86	4,23	25	6	765,10	1,303304	997,16	79,77
nov./11	145,86	4,23	24	6	771,27	1,297853	1.001,00	80,08
dez./11	145,86	4,23	27	4	708,43	1,291910	915,22	73,22
jan./12	145,86	4,23	26	5	735,67	1,284716	945,13	75,61
fev./12	145,86	4,23	24	5	745,56	1,276419	951,65	76,13
mar./12	145,86	4,23	27	4	708,43	1,269690	899,48	71,96
abr./12	145,86	4,23	23	7	804,81	1,266524	1.019,31	81,54
maio/12	145,86	4,23	26	5	735,67	1,261101	927,76	74,22
jun./12	145,86	4,23	25	5	740,42	1,254702	929,01	74,32
jul./12	145,86	4,23	26	5	735,67	1,252448	921,39	73,71
12.08.12	58,34	4,23	27	4	283,37	1,248328	353,74	28,30
Integrações						0	-	-
13º sal/11 prop. (3/12)	36,47	4,23			154,25	1,2978530	200,20	16,02
13º sal/12 prop. (7/12)	85,09	4,23			359,93	1,2483280	449,31	35,94
Férias c/1/3					-		-	-
11/12 prop. (11/12)	178,27	4,23			754,13	1,248328	941,40	-
Total							11.754,93	865,08
Valores								
Trib. IR							10.813,52	
							941,40	

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.2.1.2 Domingos trabalhados

Horário de trabalho deferido em sentença: 9h às 23h = 14 horas de labor – 1 hora de Intervalo = 13 horas de labor por domingo.

13h x 4 domingos no mês = 52 horas extras 100% por mês

Tabela 10: Domingos trabalhados

M/A	Nº horas dom.	Valor H.E. 100%	Dias úteis	Dias rep.	Total devido	Fator atualiz.	Principal atualiz.	FGTS 8%
22.09.11	15,60	5,64	24	6	109,99	1,310212	144,10	11,53
out./11	52,00	5,64	25	6	363,68	1,303304	473,99	37,92
nov./11	52,00	5,64	24	6	366,62	1,297853	475,82	38,07
dez./11	52,00	5,64	27	4	336,75	1,291910	435,04	34,80
jan./12	52,00	5,64	26	5	349,70	1,284716	449,26	35,94
fev./12	52,00	5,64	24	5	354,40	1,276419	452,36	36,19
mar./12	52,00	5,64	27	4	336,75	1,269690	427,56	34,20
abr./12	52,00	5,64	23	7	382,56	1,266524	484,52	38,76
maio/12	52,00	5,64	26	5	349,70	1,261101	441,00	35,28
jun./12	52,00	5,64	25	5	351,95	1,254702	441,60	35,33
jul./12	52,00	5,64	26	5	349,70	1,252448	437,98	35,04
12.08.12	20,80	5,64	27	4	134,70	1,248328	168,15	13,45
Integrações						0	-	-
13º sal/11 prop.(3/12)	13,00	5,64			73,32	1,2978530	95,16	10,66
13º sal/12 prop.(7/12)	30,33	5,64			171,09	1,2295460	210,36	23,56
11/12 prop.(11/12)	63,56	5,64			358,47	1,248328	447,49	-
Aviso					-		-	-
Total							5.584,39	420,73
Valores								
Trib. IR							5.136,91	
s/Trib. IR							447,49	

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.2.1.3 Adicional noturno

22h às 23h = 1 hora de labor noturna + 0,1429 horas reduzidas noturnas = 1,1429 horas noturnas por dia x 7 dias na semana = 8 horas na semana x 4,29 semanas = 34,32 horas noturnas no mês.

Tabela 11: Adicional noturno

M/A	Difer. nº horas	Valor adic. noturno	Dias úteis	Dias rep.	Total devido	Fator atualiz.	Principal atualiz.	FGTS 8%
22.09.11	10,30	0,56	24	6	7,26	1,310212	9,51	0,76
out./11	34,32	0,56	25	6	24,00	1,303304	31,28	2,50
nov./11	34,32	0,56	24	6	24,20	1,297853	31,40	2,51
dez./11	34,32	0,56	27	4	22,23	1,291910	28,71	2,30
jan./12	34,32	0,56	26	5	23,08	1,284716	29,65	2,37
fev./12	34,32	0,56	24	5	23,39	1,276419	29,86	2,39
mar./12	34,32	0,56	27	4	22,23	1,269690	28,22	2,26
abr./12	34,32	0,56	23	7	25,25	1,266524	31,98	2,56
maio/12	34,32	0,56	26	5	23,08	1,261101	29,11	2,33
jun./12	34,32	0,56	25	5	23,23	1,254702	29,15	2,33
jul./12	34,32	0,56	26	5	23,08	1,252448	28,91	2,31
12.08.12	13,73	0,56	27	4	8,89	1,248328	11,10	0,89
Integrações						0	-	-
13º sal/11 prop.(3/12)	8,58	0,56			4,84	1,2978530	6,28	0,50
13º sal/12 prop.(7/12)	20,02	0,56			11,29	1,2295460	13,88	1,11
11/12 prop.(11/12)					-		-	-
Aviso	31,46	0,56			17,74	1,248328	22,15	-
Total							361,19	27,12
Valores								
Trib. IR							339,04	
s/Trib. IR							22,15	

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.2.2 INSS

Tabela 12: INSS

M/A	Parcelas deferidas	Contrib. prev.	Teto INSS	Total a desc.	Fator atual.	Valor atual.
set./11	348,63	27,89	406,09	-	27,89	36,54
out./11	1.152,79	92,22	406,09	-	92,22	120,19
nov./11	1.162,09	92,97	406,09	-	92,97	120,66
dez./11	1.454,92	130,94	406,09	-	130,94	169,17
jan./12	1.108,45	88,68	430,78	-	88,68	113,92
fev./12	1.123,35	89,87	430,78	-	89,87	114,71
mar./12	1.067,40	85,39	430,78	-	85,39	108,42
abr./12	1.212,61	97,01	430,78	-	97,01	122,86
maio/12	1.108,45	88,68	430,78	-	88,68	111,83
jun./12	1.115,60	89,25	430,78	-	89,25	111,98
jul./12	1.108,45	88,68	430,78	-	88,68	111,06
ago./12	1.331,18	106,49	430,78	-	106,49	132,94
Total						1.374,29

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.2.3 INSS empregador

Tabela 13: INSS empregador

M/A	Parcelas deferidas	Contrib. prev. 20%	Fator atual.	Valor atual.
set./11	348,63	69,73	1,3102120	91,35
out./11	1.152,79	230,56	1,3033040	300,49
nov./11	1.162,09	232,42	1,2978530	301,64
dez./11	1.454,92	290,98	1,2919100	375,93
jan./12	1.108,45	221,69	1,2847160	284,81
fev./12	1.123,35	224,67	1,2764190	286,77
mar./12	1.067,40	213,48	1,2696900	271,05
abr./12	1.212,61	242,52	1,2665240	307,16
maio/12	1.108,45	221,69	1,2611010	279,57
jun./12	1.115,60	223,12	1,2547020	279,95
jul./12	1.108,45	221,69	1,2524480	277,66
ago./12	1.331,18	266,24	1,2483280	332,35
Total				3.388,74

Fonte: Elaborado pelo Autor

5.2.4 IRRF continua isento

5.2.5 Resumo final

Tabela 14: Resumo final 2

RESUMO FINAL	
Principal Diversos c/IRRF	16.934,88
(-) INSS	1.374,29
(=) Soma 01	15.560,59
(+)Principal s/IRRF	21.249,61
(+)FGTS	2.481,42
(=) Soma 02	39.291,62
(+)Juros 29,3%	11.512,45
(=) Total devido ao reclamante	50.804,07
(+) IRRF	-
(+) INSS	1.374,29
(+) INSS EMPREGADOR	3.388,74
(=) Total devido pela reclamada	55.567,10
(=) Total de perda provável	33.219,82
(=) Total de perda possível	22.347,28

Fonte – Elaborado pelo Autor

Como essas parcelas foram caracterizadas como de perda possível, as mesmas serão reconhecidas apenas em notas explicativas, já que se tratam de passivos contingentes. A imobiliária deverá acompanhar as próximas movimentações processuais para verificar se será

preciso reclassificar as parcelas do passivo contingente para provisionamento e contabilização destas verbas.

6 CONCLUSÃO

O estudo mostra que possíveis causas trabalhistas inesperadas podem resultar em prejuízos significativos às empresas com reflexos nos respectivos demonstrativos contábeis. O fato da imobiliária não pagar nenhuma verba trabalhista aos corretores, devido a autonomia da atividade, potencializa riscos de passivos de natureza trabalhista. O contingenciamento e a prevenção destes riscos deverão ter maior relevância na gestão das imobiliárias, já que se este entendimento da 11ª turma do TRT4 se firmar, o prejuízo poderá ser tamanho a ponto de levar algumas empresas do ramo imobiliário ao processo falimentar.

Analisando os resultados obtidos foi realizada tabela comparativa, para se comparar os gastos com a atividade autônoma e posteriormente acrescidos os gastos com encargos trabalhistas, refletidos em uma condenação judicial.

Tabela 15: Resumo comparativo 1

RESUMO COMPARATIVO	
Total devido pela reclamada	30.455,61
Nº de meses de cálculo	12
(=) Média mensal apurada	2.537,97
Média salarial paga	620,43
Média salarial atualizada paga	734,57
(%) Comparação mensal apurada/paga	345,50%

Fonte: Elaborado pelo Autor

A quantia estimada devida para este processo foi de R\$ 30.455,61, um valor relativamente baixo comparado à receita da imobiliária. Entretanto quando dividimos este valor pela quantidade de meses de cálculo e comparamos com a média salarial paga apurada, já atualizada monetariamente, se chega a um percentual de 345,50%. Ou seja, para cada R\$1,00 pago sobre a rubrica comissão sobre vendas ao corretor de imóveis, a imobiliária terá que pagar mais R\$3,46 a título de encargos e indenizações trabalhistas.

Quando analisado a tabela comparativa referente ao valor provável mais o valor possível estimado o resultado é ainda mais expressivo chegando a um total de 630,38% de despesas adicionais com encargos trabalhistas.

Tabela 16: Resumo comparativo 2

RESUMO COMPARATIVO	
Total devido pela reclamada	55.567,10
Nº de meses de cálculo	12
(=) Média mensal apurada	4.630,59
Média salarial paga	620,43
Média salarial atualizada paga	734,57
(%) Comparação mensal apurada/paga	630,38%

Fonte: Elaborado pelo Autor

Os resultados desta pesquisa mostram que mesmo que as imobiliárias adotassem uma medida de corte de custos no percentual da comissão, no intuito de encobrir os encargos trabalhistas, não obteria êxito, uma vez que seria impossível reduzir as comissões em 345,50% ou 630,38%. A solução sugerida para o problema é o investimento em um setor jurídico especializado, que possa fazer o acompanhamento contratual dos corretores com o objetivo de eliminar os pontos que caracterizam a subordinação. Diante do exposto, a adoção de controles internos preventivos levariam as imobiliárias a conhecer melhor seus riscos trabalhistas e, portanto gerenciá-los a fim de reduzir possíveis causas trabalhistas futuras.

Além disso, a contratação de profissionais contábeis especializados na área pericial, atuando na mensuração dos impactos dos riscos trabalhistas, gerará informações para a tomada de decisão. Sendo assim, as imobiliárias poderão ter conhecimento da dimensão de seu risco, prevenindo-se de ações judiciais futuras, como também minimizar os custos das ações judiciais presentes.

REFERÊNCIAS

ÂMBITO Jurídico.com.br. **Trabalho Autônomo**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4755>. Acesso em: 08 jun. 2015.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho – I**. São Paulo: Ltr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

BRASIL. **Decreto Nº 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso: 27 out. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº. 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 01 set. 2015.

_____. **Lei Nº 11.638**, de 28 de dezembro de 2007. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11638.htm>. Acesso em: 27 out. 2015.

BRASIL. **Lei Nº 6.404**, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 26 out. 2015.

_____. **Lei nº 6.530**, de 12 de maio de 1978. Dá nova regulamentação à profissão de Corretor de Imóveis, disciplinando o funcionamento de seus órgãos de fiscalização, entre outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6530.htm>. Acesso em: 12 out. 2015.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982. V. 1.

CEZARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly Antonieta. **Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 1993.

CONSELHO FEDERAL DOS CORRETORES DE IMÓVEIS. **RESOLUÇÃO-COFECI Nº 800/2002**. Disponível em: <http://www.cofeci.gov.br/arquivos/legislacao/2002/resolucao800_2002.pdf>. Acesso em: 12 out. 2015.

CPC. Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC 25), Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes, 2009. Disponível em: <http://static.cpc.mediagroup.com.br/Documentos/304_CPC_25.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2015.

CRECI-MG. Área de atuação do corretor. Disponível em: <http://www.crecimg.gov.br/Legislacao/Titulo-%C3%81reas_de_Atua%C3%A7%C3%A3o_do_Corretor/>. Acesso em: 12 out. 2015.

CRECISP. Corretor de imóveis: um profissional bem qualificado. Disponível em: http://www.crecisp.gov.br/perfil_do_corretor.asp>. Acesso em: 12 out. 2015.

DE LA CUEVA, Mário. **Derecho mexicano Del trabajo**. 11.ed. México: Porruá, 1969. V. 1.

_____. Panorama do direito do trabalho. Porto Alegre: Sulina, 1968.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, 4. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Orlando. **Questões de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1974.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/ipcae/default.shtm>>. Acesso em: 01/10/2015.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens. **Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações (Aplicável às Demais Sociedades)**. 7.ed. São Paulo:Atlas, 2008.

LEQUETTE, Suzanne. **Le contrat-coopération**: contribution à La théorie générale du contrat. Paris: Economica, 2012. Em tradução livre.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1988.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Ltr, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporaneo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2011.

_____. **Direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32.ed. São Paulo: LTr, 2006.

NORMAS LEGAIS. **Medida Provisória 670**, de 10 de março de 2015. Tabela imposto de renda retido na fonte. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/medida-provisoria-670-2015.htm>>. Acesso em: 08 out. 2015.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de direito privado**. Rio de Janeiro: Borsoi, 1964. t. XLVII, p. 426.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Contrato individual de trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Sulina, 1968.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: Método, 2009.

SIVEVI-RS – Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Rio Grande do Sul, Dissídio 2011 e 2012. Disponível em: <<http://www.sivevi.org.br/Circular%20Dissidio%202011.pdf>>; <<http://www.sivevi.org.br/Circular%20Dissidio%202012%20.pdf>> Acesso: 08 out. 2015

TRINDADE, Washington Luiz da. A perda de posição do direito do trabalho criado pelo estado. **Revista do Instituto Baiano de Direito do Trabalho**, Ergon, ano XLVI, vol. XLVII, 2002, p. 195.

TRT4. **Reconhecido vínculo entre corretor e imobiliária**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1100804&action=2&destaque=false>> Acesso: 08 jun. 2015.

_____. **Súmulas do TRT**. Disponível em: <<http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/sumula/NavigationPortletWindow?action=2>> Acesso: 13 out.2015.