



Orientações Consultoria de Segmentos
Empregado com mais de um Vínculo Empregatício

19/06/2019

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
4.	Conclusão	6
5.	Informações Complementares	7
6.	Referências	7
7.	Histórico de alterações.....	8

1. Questão

A dúvida é, se na mesma empresa posso ter um empregado com dois vínculos empregatícios, ou seja, o empregado com o vínculo empregado (Categoria Sefip 01 - Empregado) e a mesma pessoa como Diretor Não Empregado com FGTS ou Sem FGTS (Categoria 05 ou 11 da SEFIP).

Ou pode ter um empregado com o vínculo empregado (Categoria Sefip 01 – Empregado) e a mesma pessoa como Autônomo (Categoria 13 da SEFIP).

Como ficaria o cálculo do INSS e IRF, devem ser tratados como múltiplos vínculos?

Tenho uma consulta do IOB de 2009, onde diz que a mesma pessoa não poderia perceber pró-labore e salário ao mesmo tempo.

Por outro lado, o cliente reportou que é possível sim, encaminhou como embasamento legal o Regulamento do Imposto de Renda (RIR/1999) artº 620.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresentou como embasamento legal Regulamento do Imposto de Renda (RIR/1999) Art. 620.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

De acordo com a Instrução Normativa RFB nº 971/2009, art. 64º, determina que o salário de contribuição do **segurado empregado com mais de um vínculo empregatício** corresponderá a soma de todas as remunerações recebidas em todos os vínculos, sendo a alíquota definida em relação ao valor total e aplicada sobre a remuneração recebida em cada vínculo, observando o limite máximo do salário de contribuição.

O salário-de-contribuição do segurado com mais de um vínculo empregatício corresponde à soma de todas as remunerações recebidas no mês, observado o limite máximo do salário-de-contribuição.

O segurado empregado, que possuir mais de um vínculo, deverá comunicar a todos os seus empregadores, mensalmente, a remuneração recebida até o limite máximo do salário de contribuição, envolvendo todos os vínculos, a fim de que o empregador possa apurar corretamente o salário de contribuição sobre o qual deverá incidir a contribuição social previdenciária do segurado, bem como a alíquota a ser aplicada.

Para tanto, o segurado deverá apresentar os comprovantes de pagamento das remunerações como segurado empregado, relativos à competência anterior à prestação de serviços, ou declaração, sob as penas da lei, de que é segurado empregado, consignando o valor sobre o qual é descontada a contribuição naquela atividade ou que a remuneração recebida atingiu o limite máximo do salário

de contribuição, identificando o nome empresarial da empresa ou empresas, com o número do CNPJ que efetuou ou efetuará o desconto sobre o valor por ele declarado.

Quando o segurado empregado receber mensalmente remuneração igual ou superior ao limite máximo do salário de contribuição, essa declaração poderá abranger várias competências dentro do exercício, devendo ser renovada após o período indicado na referida declaração ou ao término do exercício em curso, ou ser cancelada caso ocorra rescisão do contrato de trabalho, o que ocorrer primeiro.

O segurado deverá manter sob sua guarda cópia da declaração acima referida, juntamente com os comprovantes de pagamento, para fins de apresentação ao INSS ou à fiscalização da Secretária da Receita Federal do Brasil (RFB), quando solicitado.

Das Obrigações dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso

Art. 64. O segurado empregado, inclusive o doméstico, que possuir mais de 1 (um) vínculo, deverá comunicar a todos os seus empregadores, mensalmente, a remuneração recebida até o limite máximo do salário-de-contribuição, envolvendo todos os vínculos, a fim de que o empregador possa apurar corretamente o salário-de-contribuição sobre o qual deverá incidir a contribuição social previdenciária do segurado, bem como a alíquota a ser aplicada.

§ 1º Para o cumprimento do disposto neste artigo, o segurado deverá apresentar os comprovantes de pagamento das remunerações como segurado empregado, inclusive o doméstico, relativos à competência anterior à da prestação de serviços, ou declaração, sob as penas da lei, de que é segurado empregado, inclusive o doméstico, consignando o valor sobre o qual é descontada a contribuição naquela atividade ou que a remuneração recebida atingiu o limite máximo do salário-de-contribuição, identificando o nome empresarial da empresa ou empresas, com o número do CNPJ, ou o empregador doméstico que efetuou ou efetuará o desconto sobre o valor por ele declarado.

§ 2º Quando o segurado empregado receber mensalmente remuneração igual ou superior ao limite máximo do salário-de-contribuição, a declaração prevista no § 1º poderá abranger várias competências dentro do exercício, devendo ser renovada, após o período indicado na referida declaração em curso, ou ser cancelada, caso haja rescisão do contrato de trabalho, o que ocorrer primeiro.

§ 3º O segurado deverá manter sob sua guarda cópia da declaração referida no § 1º, juntamente com os comprovantes de pagamento, para fins de apresentação ao INSS ou à fiscalização da RFB, quando solicitado.

§ 4º Aplica-se, no que couber, as disposições deste artigo ao trabalhador avulso que, concomitantemente, exercer atividade de segurado empregado.

A parte empresa - Cota Patronal Previdenciária - CPP, esta deverá ser recolhida sobre a remuneração paga ou creditada ao empregado, independentemente do empregado possuir múltiplas fonte pagadoras, sem limite de teto previdenciário, conforme determina a Instrução Normativa RFB nº 971/2009 no artigo 57.

SEFIP

Conforme o manual SEFIP 8.4, no campo "Ocorrência", se o trabalhador tem um ou mais vínculos empregatícios (ou fontes pagadoras), ou, ainda, se o trabalhador consta de mais de uma GFIP/SEFIP do mesmo empregador/contribuinte, geradas em movimentos diferentes, com a remuneração desmembrada em cada uma delas, deverá observar as regras para o seu devido preenchimento.

Para os trabalhadores com mais de um vínculo empregatício (ou mais de uma fonte pagadora), informando os códigos a seguir:

- 05 - Não exposto a agente nocivo;
- 06 - Exposição à agente nocivo (aposentadoria especial aos 15 anos de trabalho);
- 07 - Exposição à agente nocivo (aposentadoria especial aos 20 anos de trabalho);
- 08 - Exposição à agente nocivo (aposentadoria especial aos 25 anos de trabalho).

IMPOSTO DE RENDA

É uma obrigação tributária que a pessoa jurídica, está obrigada a reter do beneficiário da renda, o imposto correspondente, nos termos estabelecidos pelo regulamento do imposto de Renda.

Os rendimentos do trabalhador assalariado pagos por pessoas físicas ou jurídicas, os rendimentos do trabalhador não assalariado pagos por pessoa jurídicas, os rendimentos de aluguéis e royalties pagos por pessoa jurídica e os rendimentos pagos por serviços entre pessoas jurídicas, tais como os de natureza profissional.

Entendemos que o cálculo para retenção de imposto de renda na fonte, quando houver pagamentos por fontes diferentes, devem ser calculadas separadamente em cada empresa, utilizando as deduções estabelecidas na legislação, exceto a contribuição previdenciária caso já tenha recolhido o valor integral, e sendo o ajuste final realizado na Declaração de Ajuste Anual, Final (IRPF).

Abaixo segue alguns conceitos

De acordo com a Lei nº 8.213/1991 – art. 11, Decreto nº 3.048/1999 e CLT Art. 457 e 467 define:

Salário - A CLT regula o assunto da remuneração do trabalhador empregado nos artigos 457 a 467 e define **salário** como contraprestação do serviço efetuado pelo empregado no decorrer do mês.

Pro labore - pelo trabalho, usada para indicar a remuneração ou ganho que se percebe como compensação do trabalho realizado, ou da incumbência que é cometida à pessoa. Nos contratos comerciais, serve para distinguir as verbas destinadas aos sócios, como paga de seu trabalho, e que se computam como despesas gerais do estabelecimento, sem atenção aos lucros que lhes possam competir.

Autônomo – é o trabalhador que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com a assunção de seus próprios riscos, sendo certo que esta prestação de serviços há de ser eventual e não habitual.

Os sócios, de modo geral, empreendem um trabalho, intelectual ou físico, para a consecução do objeto social da empresa.

Reside neste tipo pessoal de trabalho, desenvolvido pelos sócios, o direito de ter o seu trabalho remunerado. Assim, havendo o trabalho, a contraprestação por ele é conhecida pela expressão pro labore, que é o quantum pago ao sócio da empresa em retribuição ao seu trabalho.

O sócio que tem retirada de pro labore, de acordo com a legislação previdenciária, faz parte do rol dos contribuintes individuais.

O autônomo recebe por RPA, contratado para executar tarefas específicas e pontuais.

Empregador - O art. 2º da CLT define **empregador** a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Empregado - O art. 3º da CLT define o **empregado** como toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Autônomo - O profissional autônomo tem a vantagem de negociar mais livremente as relações de trabalho, como horários mais flexíveis.

Empregado é o trabalhador subordinado, que recebe ordens, é pessoa física que trabalha todos os dias ou periodicamente e é assalariado, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando ou esporadicamente como o Autônomo. Além do que, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços.

Desta forma, EMPREGADO é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, de forma pessoal, sob a dependência deste e mediante salário.

A Doutrina sustenta que o empregado eleito diretor ou administrador de uma sociedade anônima — as sociedades anônimas são empresárias por força de lei - investido de mandato, não pode ser, ao mesmo tempo, empregado, já que como diretor ou administrador passa a ser órgão da administração da sociedade e dentre suas funções está exatamente a de gerir os contratos de emprego, o que o por meio desta condição de empregado de si mesmo. Para essa corrente, o empregado eleito diretor perde a condição de empregado.

Súmula nº 269 do TST

DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo **contrato de trabalho suspenso**, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Além disso, a remuneração do empregado eleito diretor, passa a ser classificada como pro labore (remuneração pelo trabalho sem vínculo empregatício), o que traz repercussões importantes, pois os encargos sociais incidentes sobre esse tipo de remuneração são bastante reduzidos em comparação com os que recaem sobre o salário.

Exemplo disso são os depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que passam a ser uma faculdade da empresa no caso de pagamentos de pro labore a diretores não empregados.

4. Conclusão

Em relação à área trabalhista e previdenciária, esclarecemos que conforme o art. 3º da CLT, considera-se empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite assalariado e dirige a prestação pessoal de serviços.

Considera autônomo aquele trabalhador que exercer atividade profissional para a empresa sem vínculo empregatício e sem subordinação, negociando diretamente com a empresa os seus serviços prestados de forma eventual.

Portanto as figuras de empregado, empregador e trabalho autônomo são figuras distintas que não se confundem. Assim, inexistente a possibilidade de uma pessoa, em uma mesma empresa, assumir os dois papéis (empregado e empregador), uma vez que a subordinação jurídica inerente à relação de emprego não teria lugar nessa situação, pois uma pessoa não pode comandar e se subordinar a ela mesma.

Assim, no nosso entender, a mesma pessoa não poderia perceber pró-labore e salário ao mesmo tempo.

Como também não há possibilidade de uma pessoa com a categoria de empregado prestar serviço como autônomo, configurar como múltiplos vínculos.

Caso o autônomo, prestar serviço a uma ou mais empresas e que não possua emissão de notas fiscais ou cadastro de empresa, deverá receber por RPS (Recibo de pagamento de Autônomo), a emissão será pela fonte pagadora que deverá descontar e repassar o percentual de 11% sobre o valor percebido por ele.

Se a prestação de serviço ocorrer em uma entidade beneficente de assistência social isenta das contribuições sociais, está descontará 20% sobre o valor percebido por ele.

Será de responsável da empresa o desconto, respeitando o limite de recolhimento conforme a tabela do ano vigente, o repasse e a informação em folha de pagamento,

De acordo com o questionamento feito sobre o Art. 620 RIR/1999, este artigo seria aplicado se tivéssemos múltiplos vínculos com a mesma categoria, ou seja, se houvesse mais de um pagamento a qualquer título pela mesma fonte pagadora, aplicando a alíquota correspondente a soma dos rendimentos pagos a pessoa física, por exemplo, se o mesmo tivesse o vínculo empregatício (empregado) na Empresa/Filial A e Empresa/Filial B. Neste caso teríamos o vínculo igual ambas empresas/filiais, sendo efetuado o recolhimento com o código "0561 – IRRF – Rendimento do Trabalhador Assalariado", aplicando a regra do art. 620 regulamento do imposto de renda na fonte.

Em relação ao eSocial não temos nada expresso no Manual de Orientação, sobre ou não da possibilidade de termos a mesma pessoa como empregado e diretor sem vínculo com ou sem FGTS.

Por fim, destacamos que as informações contidas neste comentário referem-se ao entendimento desta Consultoria, podendo existir entendimentos diversos.

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

5. Informações Complementares

Na visão dos processos junto ao ERP, terá impacto o processo de cálculo da folha de pagamento e suas respectivas obrigações.

6. Referências

- <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=15937>

- <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte/manual-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte-mafon>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm

7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FLA	25/09/2015	1.0	Empregado com mais de um Vínculo Empregatício	TTGXQ8
MGT	19/06/2019	2.0	Empegado com mais de um Vínculo Empregatício	6118370