



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

A Legislação trabalhista não especifica qual o tratamento para a retenção de imposto de renda na fonte para os empregados com múltiplos vínculos.

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 trabalhador 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 responsabilidade 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

- <https://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Ins/2009/in9712009.htm>
- 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