

MPE

Como contratar trabalhador autônomo?



O que é necessário para contratar um trabalhador autônomo?

Muitos empresários possuem dúvidas com relação à contratação de trabalhadores autônomos e sobre como realizar esse procedimento de acordo com a lei. Esta cartilha tem o objetivo de orientar os pequenos negócios que desejam contratar trabalhadores autônomos, demonstrando quais são as obrigações relativas a essa modalidade de contratação.



Fique atento
às particularidades da lei



Principais características
do trabalhador autônomo



Como proceder com a tributação
do trabalhador autônomo



Contrate corretamente
os seus trabalhadores autônomos



Perguntas frequentes
dos empresários



Legislação previdenciária
para trabalhadores autônomos

Fale com o Sebrae-SP!

Essa é uma publicação do Sebrae-SP para ajudar você a melhorar cada vez mais o seu negócio. Nossa missão é estar sempre ao lado do empreendedor. Por isso, além dessas informações, também estamos à sua disposição nos nossos pontos de atendimento, no 0800, no site e nas redes sociais. Sempre que precisar de alguma orientação, ajuda ou apoio procure o Sebrae-SP. O Sebrae é o seu parceiro.



Alencar Burti
Presidente



Bruno Caetano
Superintendente



Principais características do trabalhador autônomo

O chamado trabalhador autônomo, ou simplesmente autônomo, é a pessoa física que atua na prestação de serviços com autonomia e independência, ou seja, sem estar subordinado ao poder de direção do contratante, sem relação de emprego ou, ainda, vínculo empregatício.

Principais características do trabalhador autônomo

- Assumir individualmente os riscos da sua atividade econômica;
- Não estar subordinado como o empregado a vínculos trabalhistas;
- Não estar sujeito ao poder de direção do contratante;
- Exercer livremente e com autonomia as suas atividades.

Em outras palavras...

- O autônomo tem independência para exercer a sua atividade sem estar sujeito ao poder de direção do contratante.
- A empresa contratante não deve dirigir, controlar ou disciplinar a atividade do autônomo, sob pena de reconhecimento do vínculo empregatício e a transferência da relação da esfera cível (Código Civil) para a trabalhista (CLT)



Veja como o autônomo deve registrar-se

O autônomo deve fazer o registro como profissional autônomo na prefeitura da sua cidade. No município de São Paulo, por exemplo, esse cadastro denomina-se CCM - Cadastro de Contribuintes Mobiliários.

O registro é feito inicialmente pela internet gratuitamente, pelo portal www.prefeitura.sp.gov.br, em CCM – Inscrição.

O autônomo deve preencher o formulário (FDC), imprimi-lo e levar à Prefeitura (Subprefeitura).



Trabalhador autônomo também é segurado pela Previdência Social

Segundo o Art. 12. da Lei Previdenciária, são segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

V - como contribuinte individual:

- g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;
- h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

Artigo 12 da Lei 8.212/1991

Fique atento às particularidades da lei

A relação de prestação de serviços existente entre a empresa contratante e o trabalhador autônomo é regulada pelo Código Civil Brasileiro. De acordo com o Art. 593 do CCB, “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo”. Portanto, autônomo não é empregado da empresa que contrata os seus serviços.



Os quatro elementos do vínculo empregatício

A geração do vínculo empregatício entre a empresa contratante e o autônomo ocorrerá se durante a prestação dos serviços houver a configuração conjunta dos elementos abaixo descritos:

- 1 Subordinação** - A empresa controla o trabalho do autônomo, ou a prestação do serviço é dirigida pelo contratante. Em tal condição o empregado cumpre as determinações do empregador.
- 2 Pessoalidade** - A prestação de serviços é pessoal e o empregado presta serviços pessoais, ou seja, não pode se fazer substituir por outra pessoa.
- 3 Onerosidade** - É a remuneração pelos serviços prestados. Nesse caso, o empregado recebe o salário do empregador pela prestação do serviço.
- 4 Habitualidade** - A prestação dos serviços é habitual e contínua, sendo reiteradas as contratações. Trata-se da prestação dos serviços de forma contínua, habitual, e não eventual.

Caso estejam presentes esses quatro elementos na relação entre o trabalhador e a empresa, estará caracterizada a relação de emprego, devendo a empresa contratar empregado e não prestador de serviços autônomo.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

Criada em 1943 para regulamentar as relações trabalhistas, a CLT é, paralelamente à Constituição Federal de 1988, a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho.

Conceito de empregador: 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 serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Conceito de empregado: Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.



Não terceirize a atividade fim da sua empresa

Contrate corretamente os seus trabalhadores autônomos

Muitas empresas contratam pessoas para lhes prestar serviços como autônomos, quando deveriam contratar empregados com registro em carteira profissional. Essa prática leva, contudo, a riscos de autuações, débitos oriundos de processos trabalhistas e indenizações por acidentes de trabalho, além do comprometimento do patrimônio da empresa e dos sócios. Para evitar essas dores de cabeça, siga as instruções ao lado:



- **Contrate corretamente:** sem terceirizar a atividade-fim da empresa e não estando presentes os quatro elementos caracterizadores do vínculo empregatício, é possível realizar corretamente a contratação de trabalhadores autônomos para a prestação de serviços para a sua empresa.
- **Realize a contratação por escrito:** elabore um contrato de prestação de serviços discriminando as partes, os serviços que serão prestados, o valor, o prazo e a forma de pagamento, multa de mora, juros de mora, obrigações das partes, prazo de duração, multas por descumprimento do contrato, foro de eleição, entre outras cláusulas essenciais.
- **Veja alguns exemplos de atividades autônomas:** um web designer para elaboração e manutenção do site da sua empresa na internet, um contador para os serviços de escrituração contábil, um chaveiro, um pintor, um técnico para conserto de computadores, um jardineiro para a manutenção do jardim, um consultor para um consultoria, um professor para um treinamento, etc.

A terceirização da atividade-fim é proibida e gera vínculo empregatício.

Isso quer dizer que a empresa nunca deve terceirizar sua principal atividade, aquela para a qual a empresa foi constituída, sob pena de reconhecimento do vínculo empregatício.

Logo, não é possível, para a prestação de serviços habituais, uma escola contratar professores autônomos, um lava-jato de veículos contratar lavadores autônomos, um hospital contratar médicos autônomos, uma empresa de vigilância contratar vigilantes autônomos, um salão de cabeleireiros contratar cabeleireiros autônomos, e assim por diante.

Não se limite aos quatro elementos do vínculo empregatício formal: no caso da terceirização da atividade-fim, a Justiça do Trabalho condena a empresa independentemente da análise da presença dos quatro elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Somente atividades-meio podem ser terceirizadas, ou seja, aquelas que dão suporte à atividade-fim (enunciado nº. 331 do TST).





Tributação incidente para trabalhadores autônomos

Como proceder com a tributação do trabalhador autônomo

Como o autônomo não é uma empresa, mas uma pessoa física, a prestação dos serviços por ele realizada deverá ser tributada como base nos seguintes impostos: IRPF, INSS e ISS.

1 IRPF - Imposto de Renda sobre Pessoa Física

O cálculo do IRPF deve ser feito com base na tabela progressiva do imposto para o exercício de 2015, ano-calendário de 2014.

Tabela Progressiva para o cálculo mensal do IRPF a partir do exercício de 2014, ano-calendário de 2013*

Base de cálculo mensal em R\$	Aliquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.710,78	-	-
De 1.710,79 até 2.563,91	7,5	128,31
De 2.563,92 até 3.418,59	15,0	320,60
De 3.418,60 até 4.271,59	22,5	577,00
Acima de 4.271,59	27,5	790,58

* A tabela progressiva do IRPF é alterada anualmente. Consulte no site da Receita Federal do Brasil a tabela para os próximos anos.

2 INSS - Instituto Nacional do Seguro Social ou Contribuição Previdenciária

Deve-se recolher 11% sobre o valor dos serviços prestados para empresas, respeitado o teto do salário de contribuição previdenciária mensal, em 2014 de R\$ 4.390,24, conforme a Portaria Interministerial MPS/MF nº19, de 13 de janeiro de 2014.

Exemplo: Valor dos serviços no mês = R\$ 5.000,00. Pagará 11% de INSS calculados sobre o teto R\$ 4.390,24.

3 ISS - Imposto Sobre Serviços

A alíquota do ISS varia de 2% a 5% do valor do serviço prestado, conforme o tipo de atividade e o município.

Geralmente as prefeituras estipulam um valor fixo mensal, sobre o qual é aplicada a alíquota do ISS. Consulte a base de cálculo na prefeitura da sua cidade.



Obrigações da empresa contratante

- A empresa que remunerar o autônomo deverá fazer a retenção na fonte do IRPF e da Contribuição Previdenciária, que devem ser descontadas da remuneração paga ao autônomo.
- Repassar ao Fisco os tributos retidos do autônomo, fornecendo-lhe posteriormente o respectivo comprovante.
- Fornecer o recibo de pagamento (RPA - Recibo de Pagamento de Autônomo), discriminando o valor pago e as retenções de IRPF e INSS.
- Pagar 20% de INSS sobre a remuneração do autônomo (CPP - Contribuição Patronal Previdenciária). É a contribuição da empresa para o custeio da Previdência Social. Caso a empresa contratante seja optante pelo Simples Nacional (exceto se for tributada pelo anexo IV), a CPP já está inclusa na alíquota do Simples Nacional incidente sobre sua receita bruta mensal, não devendo ser paga novamente.
- Informar a contratação e a remuneração do autônomo realizando o envio da declaração GFIP – Guia do FGTS e Informações à Previdência Social - pelo sistema denominado SEFIP, disponível no site www.caixa.gov.br, até o dia 07 do mês seguinte ao pagamento dos serviços.
- Efetuar a inscrição no INSS dos contribuintes individuais contratados, caso estes não comprovem sua inscrição na data da contratação pela empresa.



Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009:

Art. 65. A contribuição social previdenciária do segurado contribuinte individual é:

II - para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de abril de 2003:

- a) 20% (vinte por cento), incidente sobre:
 - 1. a remuneração auferida em decorrência da prestação de serviços a pessoas físicas;
 - 2. a remuneração que lhe for paga ou creditada, no decorrer do mês, pelos serviços prestados a entidade beneficente de assistência social isenta das contribuições sociais;
- b) 11% (onze por cento), em face da dedução prevista no § 1º, incidente sobre:
 - 1. a remuneração que lhe for paga ou creditada, no decorrer do mês, pelos serviços prestados a empresa;

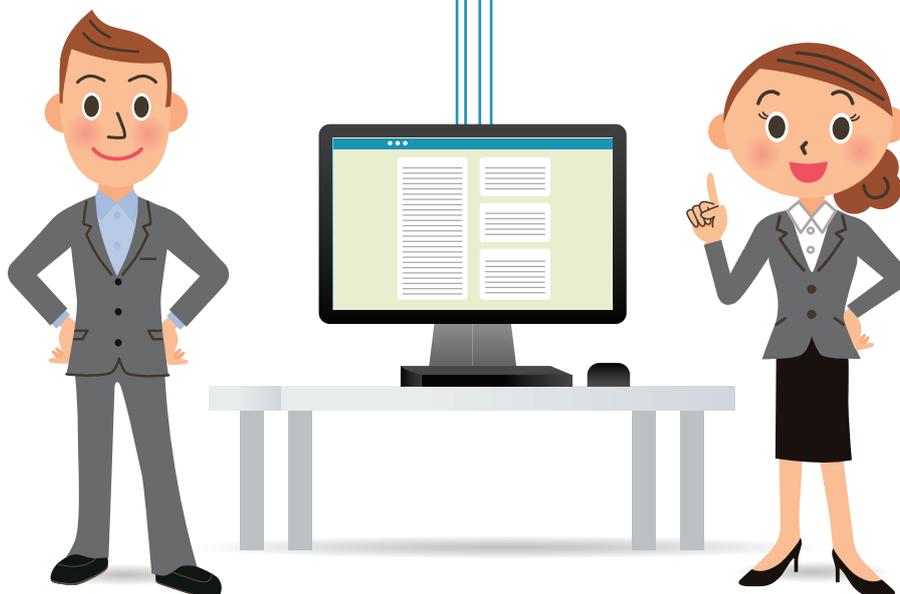
Art. 19. A inscrição será efetuada:

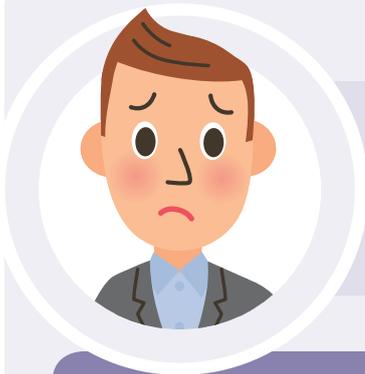
§ 3º As cooperativas de trabalho e de produção e a pessoa jurídica são obrigadas a efetuar a inscrição, no INSS, dos seus cooperados ou contribuintes individuais contratados, respectivamente, caso estes não comprovem sua inscrição na data da admissão na cooperativa ou da contratação pela empresa.

Art. 78. A empresa é responsável:

III - pela arrecadação, mediante desconto no respectivo salário-de-contribuição, e pelo recolhimento da contribuição do segurado contribuinte individual que lhe presta serviços, prevista nos itens “2” e “3” da alínea “a” e nos itens “1” a “3” da alínea “b” do inciso II do art. 65, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de abril de 2003;

Art. 47. V - fornecer ao contribuinte individual que lhes presta serviços, comprovante do pagamento de remuneração, consignando a identificação completa da empresa, inclusive com o seu número no CNPJ, o número de inscrição do segurado no RGPS, o valor da remuneração paga, o desconto da contribuição efetuado e o compromisso de que a remuneração paga será informada na GFIP e a contribuição correspondente será recolhida;

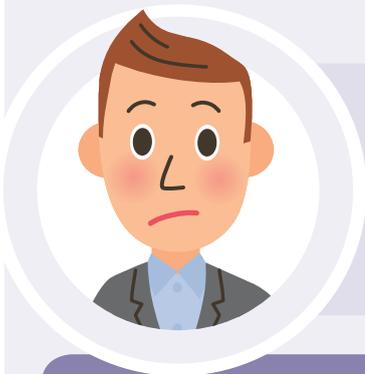




- 1** Por que estou sendo acionado na Justiça do Trabalho se a contratação está embasada em contrato de prestação de serviços que, além de tudo, possui cláusula estabelecendo não haver vínculo empregatício entre contratante e contratado e que foi devidamente assinado pelas partes?

O repasse de certas atividades da empresa a terceiros é conhecido por terceirização de serviços, mas muita atenção! Esta contratação deve obedecer alguns critérios legais para evitar surpresas desagradáveis, conforme exemplificamos anteriormente.

Neste sentido, antes de contratar terceiros para executarem qualquer tipo de serviço de interesse da empresa, o empresário deverá observar duas condições indispensáveis para afastar o risco da geração de vínculo empregatício com o contratado: a primeira refere-se à atividade a ser terceirizada. Não se pode terceirizar a atividade-fim da empresa contratante. A segunda condição refere-se ao relacionamento que deve existir entre contratante e contratado. Naturalmente, esta relação não pode ser do tipo “patrão/empregado”.



- 2** Disseram-me que eu poderia contratar uma outra empresa para prestar qualquer tipo de serviço para a minha, e que eu não correria risco com o famigerado “vínculo empregatício”! Como posso agora estar sendo acionado para pagar os direitos trabalhistas de empregados que, na verdade, eram de responsabilidade da empresa que eu contratei?

Conforme mencionamos anteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho - TST disciplinou o assunto pelo Enunciado nº 331, em que não se pode contratar empresas ou autônomos para que prestem serviços relacionados às atividades-fim da empresa contratante. Se a contratação recair na pessoa física do profissional autônomo, não há dificuldades em compreender que a empresa contratante poderá ser condenada a pagar todos os direitos trabalhistas ao indivíduo que foi contratado irregularmente.

Entretanto, caso a contratada seja uma empresa que disponibiliza mão de obra para prestar serviços para a contratante (tomadora de serviços), esta poderá ser condenada pela Justiça do Trabalho a pagar todos os direitos trabalhistas que, eventualmente, a empresa contratada deixou de cumprir com seus empregados que estavam prestando serviços na empresa contratante, uma espécie de responsabilidade solidária.





3 Afinal de contas, o que vem a ser atividade-fim e atividade-meio?

Atividades-meio são todas aquelas não essenciais da empresa, ou seja, têm a finalidade de dar suporte às atividades principais constantes em seus objetivos sociais. As atividades principais estão descritas na cláusula objeto do contrato social das empresas e são chamadas de atividades-fim.



4 Pode haver relação de emprego entre duas empresas?

Não. Na verdade o empregado só pode ser pessoa física, portanto a relação de emprego só pode existir entre uma pessoa física ou jurídica (na condição de contratante/empregador) de um lado, e uma ou mais pessoas físicas (na condição de contratado/empregado) de outro. No entanto, muitas pessoas acreditam que contratar uma empresa para lhe prestar serviços é uma garantia de que não sofrerão qualquer aborrecimento de ordem trabalhista. Pensando nisso, algumas empresas despedem seus empregados e exigem que estes abram uma nova empresa para prestar-lhes serviços mediante contrato, sem, portanto, registro em carteira de trabalho.

Ocorre, porém, que com base na lei trabalhista, a Justiça do Trabalho vem desconsiderando a figura da pessoa jurídica (empresa contratada – terceirizada) para reconhecer, diretamente, a existência de vínculo empregatício entre a tomadora de serviços (empresa contratante) e aqueles trabalhadores que fazem parte desta nova empresa, sempre que se evidenciar o intuito de burlar as leis do trabalho por meio de “empresas de fachada”, utilizadas como espécie de manto protetor para não pagar os direitos trabalhistas dos empregados.



Autor: Silvio Vucinic - Consultor Jurídico do SEBRAE-SP - Março de 2014

