

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

FRANCIELLE PEREIRA NETTO BARD

FLAVIA SALMERON DE OLIVEIRA

PROFESSOR-ORIENTADOR THIAGO COUTO LAGE

DESVIO DE FINALIDADE DO MEI:

Contratação do MEI em substituição ao empregado celetista

Rio de Janeiro

2019

Desvio de Finalidade do MEI:
Contratação do MEI em substituição ao empregado celetista
DEVIATION OF MEI PURPOSE:
Recruitment of the MEI to replace the employee celetista

Francielle Pereira Netto Bard
Graduanda em Ciências Contábeis
Flavia Salmeron de Oliveira
Graduanda em Ciências Contábeis
Thiago Couto Lage
Mestrado em Ciências Contábeis

1.1.1Resumo: Esse trabalho mostra uma prática muito comum que vem crescendo diariamente na área trabalhista, em que a empresa faz com que seu empregado venha se tornar pessoa jurídica ou, só contratam pessoas nesta condição. Ou seja, o empregado é induzido a constituir uma empresa (MEI), passando assim, a receber mensalmente como um prestador de serviço, contudo, abrem mão de receber todos seus direitos assegurados pela CLT nas relações empregatícias. Nesse sentido, o trabalho, baseado em uma pesquisa descritiva, bibliográfica, mostra a comparação entre o desvio da finalidade do MEI em substituição ao empregado celetista, e averiguar, de maneira mais clara e aprofundada, a pejetização do empregado. Com esse método, as empresas se isentam de pagamento dos direitos trabalhistas referentes ao contratado e por consequência o contrato pela modalidade do MEI perde seu amparo pela CLT, ficando atrelado ao contratante apenas por um contrato de prestação de serviço.

Palavras-chave: Relação de Emprego, Desvio de Finalidade e Pejetização;

ABSTRACT

This work shows a very common practice that is growing every day more in the labor area, in which the company causes its employee to become a legal entity or, only hire people in this condition. That is, the employee is induced to set up a company (MEI), thus receiving monthly as a service provider, however, they give up receiving all their rights guaranteed by CLT in employment relationships. In this sense, the work, based on a descriptive, bibliographical research, will show a comparison between the deviation of the purpose of the MEI to replace the employee, and to ascertain, in a clearer and deeper way, the pejotization of the employee. With this method, the companies exempt themselves from paying the labor rights related to the contractor and as a consequence the contract by the MEI modality loses its support for the CLT, being linked to the contractor only by a service contract.

Key-words: Employment Ratio, Purpose Drivenness and Pejotization.

INTRODUÇÃO

A balança, instituída na relação receita e despesa de uma determinada empresa acaba, por muitas vezes, em desequilíbrio negativo com os intentos do empregador, causando danos e até prejuízos incalculáveis. A grande carga tributária incidida sobre as empresas, no que tange a contratação de funcionários regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), desfavorece qualquer incentivo na regularização dos trabalhadores ilegais e nas novas contratações.

Buscando mitigar prejuízos e angariar mais lucros, os empregadores muitas vezes se desviam dos caminhos legais e acabam dissimulando relações trabalhistas em seu favor, almejando assim equilibrar, ou até mesmo um desequilíbrio positivo, mesmo sabendo estar em riscos, diante de fraudes, crimes e irregularidades.

Uma prática hoje comum, dentro do ambiente corporativo é a contratação de microempreendedores individuais em substituição ao empregado celetista, mas não para efeitos de prestação de serviços, e sim como método para burlar os meios de fiscalização e prestações de conta, visto que a carga tributária incidida ao microempreendedor individual é inferior à carga tributária incidida sobre a contratação de um empregado regido pela CLT. Com essa prática nada convencional, as empresas contratantes se eximem do pagamento dos direitos trabalhistas referentes ao contratado e por consequência o contrato pela modalidade do MEI perde seu amparo pela CLT, ficando atrelado ao contratante apenas por um contrato de prestação de serviço. Com base nos estudos e diante do tema proposto, surge como problema de pesquisa a seguinte situação: quem ou quais setores são favorecidos com a substituição do trabalhador celetista pelo MEI.

Portando, o objetivo geral do presente artigo é demonstrar o desvio de finalidade do Microempreendedor Individual quando vinculado com intuito de substituir o empregado regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Enquanto os objetivos específicos são: apresentar a fundamentação legal da condição MEI; verificar a relação contratual das empresas com os trabalhadores regidos pela CLT e demonstrar o desvio de finalidade na contratação do MEI em substituição ao celetista.

A pesquisa quanto aos fins foi descritiva, pois um estudo descritivo tem a intenção de responder à questão a ser pesquisada, tendo que investigar as informações (TRIVINOS, 1987). Quanto aos procedimentos para a coleta de dados foi realizada uma pesquisa bibliográfica, buscando e consultando material publicado e veiculado em ambiente acadêmico como um todo, e também meios eletrônicos. Segundo Vergara (2004), metodologia é o estudo que se refere a instrumentos de captação ou manipulação da realidade.

Foi realizada uma pesquisa qualitativa, a opção pela estratégia qualitativa deveu-se à relevância de estudar o fenômeno buscando entendê-lo, registrá-lo e

descrevê-lo, como também apreendê-lo, e com a preocupação em perceber a realidade (ANDION, 1998).

Goldenberg (1997, p. 34) expõem que a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nas partes seguintes estão sendo apresentados alguns temas como o empreendedorismo, bem como um estudo da Lei Complementar 128/2008 que traz a legislação do Microempreendedor Individual e o Decreto-Lei 5.452 de maio de 1943 que aprova a consolidação das leis do trabalho, proporcionando assim um embasamento teórico para as nossas considerações finais sobre o desvio de finalidade do Microempreendedor Individual.

1 - EMPREENDEDORISMO

O Empreendedorismo vem num constante crescimento no mundo atual, no Brasil muitas pessoas procuram essa alternativa em meio à crise financeira que o país anda vivendo, hoje em dia as pessoas através do empreendedorismo conseguem se desenvolverem economicamente e de maneira regulamentada por meio do MEI (Microempreendedor Individual)

Segundo Dornelas (2001, p.21):

“[...] são os empreendedores que estão eliminando barreiras comerciais e culturais, encurtando distâncias, globalizando e renovando os conceitos econômicos, criando novas relações de trabalho e novos empregos, quebrando paradigmas e gerando riqueza para a sociedade”.

Para Schumpeter (1991, p.74), o empreendedorismo, “fenômeno fundamental do desenvolvimento econômico”, deve ser um grande direcionador das ações dos governos não somente das regiões economicamente menos desenvolvidas, mas também daquelas com maiores índices de emprego, renda e utilização de tecnologia. No Brasil pessoas que deixam seus empregos em empresas estatais e investem seus capitais na rescisão trabalhista em um negócio próprio, muitos fecham em pouco tempo, em razão de falta de conhecimento sobre a capacitação empreendedora, limitação do mercado e dificuldade na regularização da sua microempresa, segundo SEBRAE a taxa de mortalidade das microempresas é de 45% nos dois primeiros anos de existência. No ano de 2018 a tendência é que as pessoas continuem a empreender para driblar a crise, mesmo com essas dificuldades como a burocracia e falta de preparo, portanto cada vez mais programas estão sendo criados para melhorar essa situação.

1.2 FORMALIDADES/ INFORMALIDADES

O que vai definir a relação formal/informal está intimamente ligado às leis vigentes em cada Estado, o qual estabelece, de acordo com os costumes e tradições, os padrões mínimos de legalidade que regem os contratos de trabalho.

No Brasil, o entendimento mais popular e difundido, diz que os informais são aqueles que não possuem carteira assinada (NORONHA, 2003).

O setor formal é aquele no qual se adéqua as Leis e está previsto toda uma regulamentação. O setor informal é sempre visto de forma negativa, no âmbito econômico, por estar à margem dos processos regentes das relações de mercado positivadas. (FILÁRTIGA 2007, p. 128). Os motivos que levam à informalidade são diversos, passando do desemprego (maioria), do processo de globalização de

urbanização, a ideia de montar um negócio promissor. Uns buscam complementar renda e outros até buscam alcançar independência financeira. Nogueira e Oliveira (2013) abordam algumas características da informalidade, de acordo com esses autores a dificuldade para se medir esses microempreendedores informais, se justifica em função da produção em pequenas escalas, da quase inexistência separação do capital e o trabalho, da instável e reduzida renda e pela baixa capacidade capital. Os empreendedores informais trabalham desprovidos de proteção da lei ou regulamentação e caracterizada pela ausência de relação contratual.

1.3 ASPECTOS GERAIS DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Os trabalhadores informais no Brasil são enormemente heterogêneos, alguns indivíduos ingressam na informalidade por opção, outros por necessidade. O histórico familiar e a preocupação com a qualidade de vida, o levam a procurar essa forma de inserção. (HIRATA, 2007).

No entanto, os pequenos empreendedores encontram um desafio a vencer, que é gerir o seu próprio negócio de modo que ele evolua, com uma baixa escolaridade e sem conhecer as ferramentas de gestão e de administração da produção, o que ocasiona o não controle das contas do negócio. Portanto, o conhecimento prático torna-se grande aliado para aqueles menos instruídos a ingressarem no mundo do trabalho. (SILVA, 2009)

Como forma de incentivo, surge a Lei Complementar nº. 128, de 19/12/2008, que criou condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal, possa se legalizar e tornar-se um Microempreendedor Individual. Essa legislação faz com que esses pequenos empreendedores, os autônomos e até mesmo os ambulantes, contribua de uma forma que fique mais acessível, pois eles contribuem com um valor relativamente baixo por mês, e também podem receber os benefícios por estarem trabalhando no mercado formal.

Segundo o SEBRAE (2017), o MEI: “É aquele que trabalha por conta própria, tem registro de pequeno empresário e exerce umas das mais de 400 modalidades de serviços, comércio ou indústria.”

De acordo com a FENACON (2018), o conceito de MEI é todo Empreendedor Individual que desempenha atividades previstas na LC 123/2006 do Simples Nacional, ou esteja entre as atividades divulgadas pelo CGSN (Comitê Gestor do Simples Nacional) no anexo XI da Resolução CGSN n. 140 /2018 e que tenha interesse em se legalizar. Cabe ressaltar que o MEI tem os mesmos direitos assegurados as ME (Microempresa) e EPP (Empresa de Pequeno Porte) pela LC 123/2006 nas áreas trabalhistas, de licitação, acesso à justiça, etc.

1.4 CARGA TRIBUTÁRIA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Ao se enquadrar como Microempreendedor Individual, se torna optante pelo SIMEI que é o sistema de recolhimento de valores fixos mensais dos tributos abrangidos pelo Simples Nacional, conforme previsto no artigo 18-A da Lei Complementar 123/2006, por estar enquadrado no Simples Nacional, o MEI fica isento dos tributos federais, que são: Imposto de Renda, PIS, COFINS, CSLL, IPI.

O optante pelo SIMEI recolhe todos os impostos incidentes sobre sua receita através do Documento de Arrecadação do Simples Nacional Microempreendedor Individual (DASMEI), o valor fixo a ser recolhido mensalmente no ano calendário de 2019 para atividades de Comércio e Indústria é de R\$ 50,90 sendo INSS R\$ 49,90 + ICMS/ISS R\$ 1,00, para prestação de serviço o valor total de R\$ 54,90 sendo INSS R\$ 49,90 + ISS 5,00 e atividades de comércio e prestação de serviços o valor total de 55,90, sendo INSS R\$ 49,90 ICMS/ISS 6,00, conforme o valor do salário mínimo de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais) por mês, conforme Decreto-Lei 9.961 de 1º de janeiro de 2019.

É importante informar que a contribuição do MEI através do DASMEI é um valor fixo mensal correspondente à soma dos valores devidos a título de INSS,

ISS, ICMS, de acordo com o artigo 18-A, inciso V, da Lei Complementar 128/2008, sendo que mesmo não auferindo receita mensal em suas atividades, o valor do imposto deverá ser recolhido, a obrigação deverá ser paga até dia 20 de cada mês. A fixação dos valores a serem recolhidos, traz mais segurança e simplicidade na formalização do MEI para o andamento do negócio.

1.5 A IMPORTÂNCIA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

O surgimento da CLT foi um grande avanço para os trabalhadores e um importante instrumento de proteção à classe trabalhadora, antes disso somente existia decretos e leis, mas os empregadores não colocavam em prática e prevalecia quem tinha poder. Os trabalhadores viviam em uma era muito difícil em relação à qualidade de trabalho, e a lei teve dificuldade para ser colocada em vigor no princípio, mas acabou se estabelecendo.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista, tendo como objetivo principal regulamentar as relações trabalhistas individuais e coletivas.

Com o fim de regulamentar as relações trabalhistas individuais e coletivas no ano de 1943 foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452 a Consolidação das Leis Trabalhista que ampara, garantido direitos e deveres tanto do empregado como do empregador, desta maneira pode-se verificar através do art. 1º, 2º e 3º.

Art. 1º. Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

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.

Pode-se verificar, através dos artigos da CLT expostos acima a intenção do Legislador em assegurar e garantir uma relação segura para ambas as partes no que diz respeito ao período da manutenção da relação contratual de trabalho.

Além da garantia de uma relação harmônica entre empregador e empregado, as leis trabalhistas estipulam também alguns direitos que refletem de forma econômica que são eles: FGTS, seguro desemprego, horas extras, adicional noturno, férias, 13º salário, aviso prévio.

1.6 CUSTOS DE EMPREGADOS REGIDO PELA CLT

De acordo com um estudo feito pela Fundação Getúlio Vargas, o salário de um empregado corresponde a 32% do custo para empresa no caso de vínculo por um ano e pode chegar até três vezes mais o valor do salário pago ao trabalhador conforme regime de tributação da empresa se é optante pelo Simples Nacional, Lucro Real ou Lucro Presumido. Os empregadores ficam com dificuldade para se manter com funcionários, além dos gastos na contratação com salário e benefícios que são de acordo com a categoria profissional, também tem os gastos com o Governo que são os encargos sociais exigidos por Lei.

Iremos exemplificar no caso de se manter um funcionário com um salário mínimo nacional de R\$ 998,00.

Vale Transporte:

Um dos gastos que o empregador tem é com o vale transporte, que é utilizado para o funcionário chegar no local de trabalho e voltar para casa, utilizando o preço da passagem de ônibus por exemplo no Rio de Janeiro no valor de R\$ 4,05 de ida e volta nos vinte e dois dias no mês, soma-se ao salário mais R\$ 186,30, sendo que é descontado 6% desse valor do funcionário na folha de pagamento.

Vale Alimentação:

Alguns sindicatos são obrigatórios o pagamento do vale alimentação para o funcionário, vamos supor que o vale refeição é no valor de R\$ 16,44, o funcionário trabalhe 22 dias, então seria no valor total de R\$ 361,68, é descontado na folha de pagamento 20% do empregado, restando para a empresa a pagar o que seria o valor de R\$ 289,34.

Encargos sociais:

Os encargos sociais dependem do regime de tributação da empresa, no caso da empresa optante pelo Simples Nacional, são as que têm alíquotas menores comparadas às grandes empresas, algumas organizações que são do Lucro Presumido ou Real podem chegar a pagar 20% de INSS e a alíquota SAT que é o seguro de acidente de trabalho, que se trata de uma contribuição de previdência paga pelo empregador para cobrir custos com acidente de trabalho ou doenças.

No caso das empresas com regime tributário optante pelo Lucro Real ou Lucro Presumido, tem alíquotas semelhantes à do Simples Nacional, mas com acréscimo da alíquota de terceiros que é utilizada para financiar programas do Governo.

No caso da empresa optante pelo Simples Nacional os encargos são:

- FGTS 8%
- FGTS/ Provisão de multa para rescisão 4%
- Férias 11,11%
- INSS s/ férias / 13º salários/ 7,93%
- 13º salário 8,33%

Total de 39,37% do dinheiro da empresa para custear o empregado.

No caso da empresa optante pelo Lucro Real ou Lucro Presumido os encargos são:

- Seguro de acidente de trabalho (SAT) 3%
- Contribuição previdência 20%
- FGTS 8%
- Salário educação 2,5%
- Programas do Governo SENAI/INCRA/SESI/SEBRAE 3,3%
- INSS S/ 13º salário/Férias 7,93%
- FGTS provisão de multa para rescisão 4%
- Férias 11,11%

Total de 68,18% de custo para empresa.

O Brasil tem uma legislação trabalhista complexa, hoje em dia ainda existem situações em que os trabalhadores ficam desprotegidos, por outro lado o custo é alto e dificulta para o empregador manter os funcionários e para novas contratações. É importante calcular corretamente o custo de um funcionário, para impedir que a empresa tenha problemas futuros em não conseguir mantê-lo.

1.7 DESVIO DE FINALIDADE DO MEI: NA CONTRATAÇÃO DO MEI EM SUBSTITUIÇÃO AO EMPREGADO REGIDO PELA CLT

Conforme foi dito anteriormente, existe diferença entre contratar um empregado com carteira assinada, com vínculo empregatício e regido pela CLT e contratar um trabalhador autônomo para prestação de algum serviço específico, por um período determinado sem subordinação e ainda, não sendo a atividade principal da empresa. Sendo assim, as práticas realizadas por alguns empregadores são contrárias às expressas por lei.

Hoje em dia, se torna cada vez mais comum as empresas contratarem empregados como pessoa jurídica, ou seja, o empregado constitui uma empresa

(MEI) e passa a receber como prestador de serviços. As empresas utilizam desses métodos para pagarem menos impostos e se isentarem de várias responsabilidades trabalhistas.

Diferente do empregado que tem que arcar com todos os encargos provenientes de uma empresa e ainda abre mão de seus direitos trabalhistas como FGTS com 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias. Com essa prática o empregado tem uma falsa ilusão de que é mais atrativo se tornar MEI, pois, muitas vezes, o empregador oferece salário um pouco maior, levando o empregado acreditar ser mais compensador, entretanto, ele deixa de observar a sonegação de seus direitos e o prejuízo que lhe acarreta em longo prazo.

Diante do que foi descrito, só se configura vínculo empregatício ao empregado que atende a todos os elementos demonstrados acima, diferenciando assim a relação de emprego aos demais tipos de prestadores de serviços.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da necessidade de se obter resposta ao problema chave desta pesquisa, e conforme o processo metodológico definido analisou-se material acadêmico produzido sobre o referido tema em questão como também informações publicadas em ambiente da internet.

A pesquisa bibliográfica deu-se consultando 4 (quatro) artigos acadêmicos, (CALMON, 2012), (OLIVEIRA, 2013), (HAMMES, 2014) e (COLBARI,2015) como também um trabalho de monografia (SOUZA, 2010) onde podemos explorar o tema central deste trabalho, e, a partir daí extrair opiniões e relatos que subsidiaram as análises apresentadas. Analisou-se as narrativas construídas que direcionaram a um entendimento sobre quais as

vantagens e desvantagens sobre o tema proposto, onde se descreve a realidade através de leitura seletiva e reflexiva.

Dessa forma, fica evidente a urgência de demonstrar para o empregado que ao se tornar pessoa jurídica ele fica no prejuízo no sentido de atuar como vínculo empregatício, isto é, além de beneficiar o empregador, ele é privado de seus direitos trabalhistas em troca de um salário que à primeira vista é melhor, mas que, de fato, não é nada vantajoso.

As consultas nos materiais utilizados para a pesquisa vão em direção a uma realidade que demonstra bem como está crescente esta atividade, efeitos e reflexos da economia atual condicionam a explorarem relações de precarização do trabalho.

Uma forma de prevenção é a informação, deixar o trabalhador ciente dos seus direitos e das diferenças essenciais entre ser um empregado subordinado e ser um empresário. Através das informações sobre a pejetização e do prejuízo que o empregado terá em aceitar a fraude, e com a repressão do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho, esta prática poderá ser controlada e assim proporcionar trabalho justo e digno com todos os direitos regidos pela lei ao trabalhador conforme sustenta a Constituição Federal e a CLT.

Sendo assim, existem comparações entre essa prática usada pelas empresas que adotam essa modalidade de contratar funcionários como MEI, em substituição ao empregado celetista, pois, eles visam menores gastos com esse tipo de prática. Quando as empresas contratam os funcionários em substituição ao celetista, não tem gastos obrigatórios mensais, conforme está na lei, e sim o funcionário que tem que arcar com um pagamento mensal que é o Simples Nacional.

Em relação à contratação de funcionários regidos pela CLT, a empresa tem muito mais gastos com o funcionário, como o INSS e o FGTS, que incidem sobre os valores da remuneração do colaborador, vale transporte, algumas empresas

pagam o vale alimentação, 13º salário, as férias. Além das horas extras, que normalmente sofrem o acréscimo de 50% em relação à hora normal, aumentada em mais 20% em caso de adicional noturno (entre 22:00 e 05:00).

Hoje 41,08% do rendimento bruto do brasileiro é para subsidiar impostos, e mesmo diante de uma crise que assolou o mercado nacional as cifras de arrecadação ultrapassa 1 trilhão de reais. Grande parte da receita das empresas são para pagamentos das folhas salariais, que somadas aos encargos sociais e tributários abocanham grande parte do lucro que poderia ser revertido em investimento e mais postos de trabalho.

Diante deste panorama, temos a conclusão de que a pejetização é um fenômeno que tem sua origem principalmente devido a questões internas do país. Ausência de normas que possam preservar o emprego e dar possibilidade de concorrência com o mercado globalizado às empresas, e os altos encargos sociais e tributários são as principais vertentes incentivadoras para a ocorrência de fraudes contratuais.

Cabe ao poder público, respeitados os princípios constitucionais trabalhistas, propor medidas que flexibilizem as relações trabalhistas ao mesmo tempo desonere as empresas criando condições de crescimento e capacitação do mercado nacional.

Com a busca de alcançar a dignidade humana dos trabalhadores, a garantia de um trabalho honesto, que eles têm direito, justo e amparado pela Lei Celetista, este trabalho deixa o alerta para os trabalhadores do prejuízo, e dos direitos que eles perdem em se tornar pessoa jurídica para trabalhar com vínculo empregatício, burlando assim, as leis trabalhistas.

3. REFERÊNCIAS

BASSANI, Bruna. **PHMP Advogados**. 06 de março 2017. Disponível em:<
<https://phmp.com.br/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-mei/> >Acesso em: 10
out 2018.

BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, 1 de maio de 1943.Art. 1º, 2º, 3º**. Vigor em 10 de
novembro de 1943.

BRASIL, **Lei Complementar nº 128**, de 19 de dezembro de 2008.

BRASIL, **Lei Complementar nº 123**, de 14 de dezembro de 2006

BRASIL. **Resolução CGSN nº. 78, de 13 de setembro de 2010**. Altera a
resolução CGSN nº. 58, de 27 de abril de 2009. Disponível em:
[http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?
visao=anotado&idAto=33140](http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=33140)> Acesso em: 13 Fev 2019.

BRASIL. Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018. Disponível em:
<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=92278> >
Acesso em : 13 Fev 2019.

BRASIL, Lei 5.107, 13 de setembro de 1966. Artigo 2º. Disponível em:
<[https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11777383/artigo-2-da-lei-n-5107-de-13-de-
setembro-de-1966](https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11777383/artigo-2-da-lei-n-5107-de-13-de-setembro-de-1966) > Acesso em : 16 Fev 2019.

BY REDAÇÃO - 3 de março de 2017. Disponível em:
< [https://www.jornalcontabil.com.br/impostos-e-obrigacoes-de-um-mei-micro-
empendedor-individual/](https://www.jornalcontabil.com.br/impostos-e-obrigacoes-de-um-mei-micro-empendedor-individual/) > Acesso em: 06 Fev 2019

BY REDAÇÃO - 3 de março de 2017. Disponível em:<
<https://www.jornalcontabil.com.br/funcionario-quais-sao-os-custos-e-impostos-para-contratar/> > Acesso em: 07 Fev 2019

BY REDATOR - 19 de outubro de 2018. Disponível em:<
<https://www.jornalcontabil.com.br/empreendedor-a-carreira-da-nova-geracao-saiba-mais/> > Acesso em: 25 Jan 2019

CARTILHA DO MEI – 2013. Disponível em:
<[https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/CARTILHA%20MEI%202018%2015x21cm%20SEBRAE%20\(12\).PDF](https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/CARTILHA%20MEI%202018%2015x21cm%20SEBRAE%20(12).PDF) > Acesso em: 06 Fev 2019

CALMON, M.V. **A não Pessoaalidade na prestação de serviços versus a fraude da pessoa jurídica na relação de emprego.** 2012

CEZAR, F. G. **O Processo de elaboração da CLT: Histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras em 1943.** Revista Processus de estudo de gestão, jurídico e financeiro. Ano 3 – Edição 07. 2008. Disponível em:
<<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf> > Acesso em: 13 Fev 2019.

COLBARI, A. L. **Do Auto emprego ao Micro empreendedorismo Individual: Desafios e Conceitos Empíricos.** 2015.

DEMETRIO, Diego Wander. Sebrae. 20 de setembro 2016. Disponível em:
< <http://blog.sebrae-sc.com.br/obrigacoes-do-mei/> > Acesso em: 24 out 2018.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo transformando ideias em negócios.** Atlas. 2001.

EMPREENDEDORISMO no BRASIL 2017. Disponível em:<http://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf> Acesso em: 25 Jan 2019.

FENACON – 2015. Disponível em:<<http://www.fenacon.org.br/atuacao/microempreendedor-individual-mei-3> 25/01/19 > Acesso em: 25 Jan 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 1991.

HAMMES, E. D. **A política pública do Microempreendedor individual e a importância do espaço local na sua implementação**. 2014.

LOBÃO, André. Rede Jornal Contábil. 03 de abril 2017. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/armadilhas-por-tras-mei-microempreendedor-individual/> > Acesso em: 07 nov 2018.

LOBÃO, André. Rede Jornal Contábil. 27 de março 2017. Disponível em: <<http://www.apn.org.br/w3/index.php/trabalho/9002-as-armadilhas-do-mei-micro-empendedor-individual> >Acesso em: 15 nov 2018

OLIVEIRA, Lucas Barbosa, GAGO, Cristiane I. Matsumoto. Migalhas. 05 de abril, 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI277713,101048MEI+regularizacao+d+o+trabalho+informal+ou+estimulo+a+pejotizacao> >Acesso em: 10 out. 2018.

OLIVEIRA, J. M. Empreendedor Individual: **ampliação da base formal ou substituição do emprego?** 2013

PORTAL DO EMPREENDEDOR – MEI. Disponível em:<<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes/6-pagamento-de-obrigacoes-mensais> > Acesso em: 07 Fev 2019 .

REDAÇÃO JUSBRASIL – 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt> > Acesso em : 12 Fev 2019

SIQUEIRA, James Augusto. **Estadão**. 27 de fevereiro, 2018. Disponível em:<<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-relacao-contratual-entre-empresas-e-empregados-a-partir-da-reforma-trabalhista/> > Acesso em: 04 set. 2018.

SOUZA, Alexandre. **Sebrae**. 17 de outubro, 2017. Disponível em:<<http://blog.sebrae-sc.com.br/voce-sabe-o-que-e-um-microempreendedor-individual-mei/> > Acesso em: 04 set. 2018.

SOUZA, D. M. **Os principais benefícios proporcionados ao trabalhador informal para formalização através do Microempreendedor Individual**. 2010