

# MEI - COMO CONTRATAR EMPREGADO?



O Microempreendedor Individual tem direito a contratar um empregado. Saiba quais os custos, documentos necessários e regras para afastamento temporário.

## CONDIÇÕES

- ✓ O MEI pode contratar apenas um(a) empregado(a), que pode ser seu(sua) familiar, ou não;
- ✓ É obrigatório seguir todas as exigências da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;
- ✓ Solicite apenas os documentos obrigatórios (é proibido exigir documentos discriminatórios como por ex.: teste de gravidez e HIV);
- ✓ Não exija experiência acima de 6 meses;
- ✓ Consulte a convenção coletiva trabalhista para conhecer os acordos entre o sindicato representativo da empresa e o sindicato dos empregados.

## CUSTO DA CONTRATAÇÃO

O valor referente ao custo de contratação de um empregado pelo Microempreendedor Individual é de 11% sobre o salário mínimo ou piso da categoria.



O MEI que não contratou funcionário durante o ano **não é obrigado a apresentar a RAIS** - Relação Anual de Informações Sociais.



O salário contratual do empregado deve ser o mínimo permitido em lei, ou seja, o salário mínimo previsto em Lei Federal ou o piso salarial da categoria definido por convenção coletiva, que pode ser consultada no portal do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os valores podem alterar caso o piso salarial da categoria profissional seja superior ao salário mínimo. Como exemplo, para salário igual ao valor do salário mínimo, o custo previdenciário, recolhido em GPS - Guia da Previdência Social, é de R\$ 86,68 (correspondentes a 11% do salário mínimo vigente), sendo R\$ 23,64 (3% do salário mínimo) de responsabilidade do empregador e R\$ 63,04 (8% ou conforme tabela de contribuição mensal ao INSS descontado do empregado).

A alíquota de 3% a cargo do empregador não se altera.

A tabela de contribuição mensal pode ser consultada no site da Previdência. O INSS pagará diretamente o salário-maternidade à funcionária do MEI. A empregada do MEI segue a mesma regra da empregada doméstica e da trabalhadora avulsa.

## DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

Ao admitir um empregado, o MEI deverá solicitar a entrega dos seguintes documentos:

- ✓ **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS):** deverá ser solicitada ao empregado para realização das anotações devidas e devolvida no prazo de 48 horas, contra-recibo (recomenda-se a emissão de protocolo de entrega, quando o funcionário fornece a CTPS ao empregador, assim como na ocasião em que o empregador devolve o documento ao trabalhador);
- ✓ **Certificado Militar:** prova de quitação com o serviço militar (para os maiores de 18 anos);
- ✓ **Certidão de Casamento e de Nascimento:** que servirão para a verificação de dados, concessão do salário-família e abatimento dos dependentes para efeito do Imposto de Renda;
- ✓ **Declaração de dependente:** para fins de Imposto de Renda na fonte;
- ✓ **Exame Médico de Saúde Ocupacional**  
O MEI deverá solicitar ao candidato a empregado que realize o exame médico de saúde ocupacional, e ficar com uma via do Atestado de Saúde Ocupacional.
- ✓ **Salário Família**  
Salário-família é o benefício pago na proporção do respectivo número de filhos de qualquer condição até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade;
- ✓ **Efetuar o cadastro no Programa de Integração Social (PIS)**  
Caso o empregado não possua a sua matrícula, o MEI deverá efetuar o cadastro no PIS;
- ✓ **Contribuição sindical do empregado:** ver condições da reforma trabalhista, pois a contribuição deixa de ser obrigatória.
- ✓ **Vale-Transporte**  
Nesse caso, poderá ser descontada a importância equivalente a 6% do salário do empregado, limitado ao valor integral do vale transporte. Caso o empregado não deseje o vale transporte, deve preencher uma Declaração de Rejeição do Vale Transporte.
- ✓ **Vale-refeição**  
O MEI deverá verificar na convenção coletiva de trabalho da categoria se existe a obrigação em fornecer o vale-refeição ao empregado.

## PRÓXIMOS PASSOS

- 1 Anotar na CTPS a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver;
- 2 Devolver ao empregado a sua CTPS em 48 horas.
- 3 Preencher a ficha de salário-família.
- 4 Incluir a admissão no CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Até o dia 15 de cada mês, o MEI deverá postar o formulário que pode ser adquirido em uma agência dos Correios, no qual há a informação sobre o movimento de pessoal ocorrido do mês anterior;
- 5 Recolher mensalmente o INSS sobre o valor do salário pago, no total de 11%, sendo 8% a ser descontado do empregado, e 3% de responsabilidade do empregador, através da GPS código 2100 - CNPJ - Simples Nacional;
- 6 Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS):  
O MEI deverá realizar o pagamento do FGTS até o dia 07 de cada mês em conta bancária vinculada ao trabalhador junto à CEF - Caixa Econômica Federal, na importância de 8% calculada sobre o valor do salário pago ao empregado.  
Esse é um encargo do empregador, não devendo ser descontado do salário do empregado. Quando o MEI entregar a GFIP/SEFIP será gerado a GRF - Guia de Recolhimento do FGTS - para que possa realizar o pagamento;
- 7 Apresentar a anualmente a Relação Anual de Empregados - RAIS, ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.
- 8 Arquivar os documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

## AFASTAMENTO

Como proceder em caso de afastamento do empregado?

- ✓ Existem situações previstas na legislação trabalhista que configuram o afastamento legal do único empregado do Microempreendedor Individual. Os afastamentos podem ser de curto ou longo prazo e neste período o MEI pode contratar outro trabalhador.
- ✓ Os afastamentos estão previstos na legislação trabalhista. Constituem interrupção (quando há pagamento de salários e encargos) ou suspensão (quando não há pagamento de salários e encargos, ou somente encargos expressamente previstos em lei) do contrato de trabalho e estão previstos em diversos dispositivos legais.
- ✓ O afastamento pode durar dias, meses e até anos, dependendo de seu tipo.

Como o MEI deve proceder para caracterizar o afastamento?

- ✓ O afastamento não é caracterizado pelo empregador, e sim a partir de sua previsão na legislação trabalhista. A partir do atendimento da condição legal do afastamento, o empregador Microempreendedor Individual pode contratar outro empregado, e o contrato deste perdurará durante o tempo em que o contrato do outro empregado estiver interrompido ou suspenso.

- ✓ Estão incluídos direitos do trabalhador, a exemplo de horas extras, adicional de trabalho noturno, insalubridade e periculosidade.

## DIREITOS DO TRABALHADOR

O empregado do MEI tem os mesmos direitos trabalhistas que qualquer empregado.

Ou seja, o MEI deverá pagar normalmente as férias, 1/3 do salário de férias, 13º Salário, FGTS, aviso-prévio, horas extras, adicional noturno, etc.

**Dica:** Não deixe de consultar a convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato das empresas e o sindicato dos empregados para conhecer as regras acordadas para o seu segmento empresarial.

**FIQUE ATENTO ÀS NORMAS REGULADORAS DO TRABALHO - NRS**

As NRS determinam algumas obrigações que devem ser cumpridas pelo MEI para zelar pela integridade física e psíquica do seu empregado.