

SEGURO-DESEMPREGO ONLINE

Em outubro, foi publicada a Resolução Codefat nº 736/2014 que torna obrigatório, desde 1º de abril de 2015, o uso da ferramenta “Empregador Web” para preencher o requerimento do seguro-desemprego (RSD) e da comunicação de dispensa (CD) do trabalhador sem justa causa.

O empregador deverá acessar o Portal Mais Emprego do MTE (<http://maisemprego.mte.gov.br>), mediante cadastro da empresa e uso de certificado digital. O sistema permite a nomeação de procurador

para representá-lo no preenchimento dos formulários. Quando o empregador e o procurador possuírem certificado digital, a procuração poderá ser preenchida no sistema, sem a necessidade de validação. Contudo, quando somente o procurador possuir certificação, o empregador poderá efetuar o cadastro e emissão de procuração no sistema, mas o documento deverá ser entregue na superintendência regional do MTE.

Os antigos formulários de requerimento de seguro-desemprego (formulário ver-

de) e de comunicação de dispensa (formulário marrom), adquiridos em papelaria, não poderão mais ser utilizados.

De acordo com o MTE, tal medida visa agilizar o requerimento do benefício e proporcionar mais objetividade, segurança e agilidade ao processo. As mudanças permitem, por exemplo, o envio de informações em lote, utilizando arquivo gerado pelo sistema de folha de pagamento; a eliminação dos requerimentos adquiridos em papelarias, visto que eles podem ser impressos em papel comum e isso garante agilidade no processo de prestação de informações; e autenticidade da informação prestada. [&]

TABELA DO IR É REAJUSTADA

A Medida Provisória nº 670/2015, entre outras alterações, reajustou a tabela do Imposto de Renda incidente sobre os rendimentos de pessoas físicas. Os percentuais de reajustes foram de 6,5%; 5,5%; 5% e 4,5% sobre os rendimentos das faixas correspondentes às alíquotas nominais de 7,5%; 15%; 22,5% e 27,5%.

A faixa de isenção que era de R\$ 1.787,77 foi reajustada em 6,5% e passou para R\$ 1.903,98.

A tabela reajustada deve ser aplicada a partir da competência de abril de 2015. Segue ao lado a tabela progressiva mensal comparativa e os novos valores para deduções:

ANO 2014 E JAN. A MAR. 2015				A PARTIR DE ABR. 2015		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA A DEDUZIR DO IR (R\$)	REAJUSTE (%)	BASE DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA A DEDUZIR DO IR (R\$)
ATÉ 1.787,77	-	-	6,5	ATÉ 1.903,98	-	-
DE 1.787,78				DE 1.903,99		
ATÉ 2.679,29	7,5	134,08	6,5	ATÉ 2.826,65	7,5	142,80
DE 2.679,30				DE 2.826,66		
ATÉ 3.572,43	15	335,03	5,5	ATÉ 3.751,05	15	354,80
DE 3.572,44				DE 3.751,06		
ATÉ 4.463,81	22,5	602,96	5,0	ATÉ 4.664,68	22,5	636,13
ACIMA DE 4.463,81	27,5	826,15	4,5	ACIMA DE 4.664,68	27,5	869,36

DEDUÇÕES

DEPENDENTES		INSTRUÇÃO		DESCONTO SIMPLIFICADO	
2014	2015	2014	2015	2014	2015
R\$ 2.156,52	R\$ 2.275,08	R\$ 3.375,83	R\$ 3.561,50	R\$ 15.880,89	R\$ 16.754,34

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Mediação é alternativa para a solução de conflitos

4

DIRETO DO TRIBUNAL

Violação das normas de TI é passível de justa causa

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Opção pelo Simples pode elevar carga tributária

A MEDIAÇÃO COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

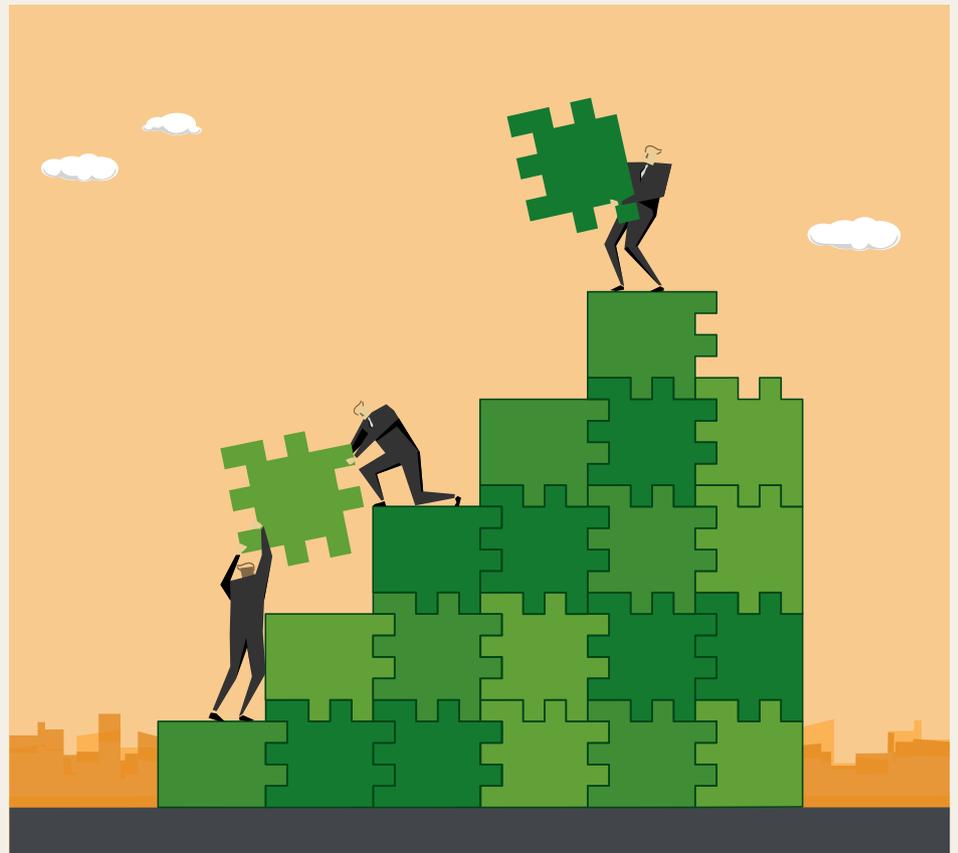
Nos últimos anos, o elevado número de ações judiciais, o longo prazo de tramitação dos processos e os prejuízos decorrentes dessa morosidade fizeram com que as discussões sobre os métodos alternativos de solução de conflitos ganhassem cada vez mais destaque. É nesse cenário que a conciliação, a arbitragem e a mediação se apresentam como alternativas para auxiliar o Poder Judiciário na pacificação de conflitos, se não de todos eles, pelo menos de boa parte. Assim, dedicamos esta edição do **Tome Nota** a uma das alternativas mencionadas, a mediação, respondendo dúvidas frequentes sobre o tema.

O que é mediação?

A mediação é um procedimento não adversarial, ou seja, envolve a pacificação de conflitos no qual um terceiro participante, neutro, é chamado para intervir, auxiliando os conflitantes a entrar em acordo entre si com base em uma estrutura previamente organizada. Diferentemente da conciliação, o mediador não concentra seus esforços na solução propriamente dita, mas na identificação do problema e na compreensão de uma parte em relação à outra, e esta em relação à primeira, facilitando o diálogo.

Quantos e como são os tipos de mediação?

Existem dois tipos de mediação: *ad hoc* e institucional. A mediação *ad hoc* é feita por um profissional independente, contratado diretamente pelas partes conflitantes. Já a mediação institucional conta com o apoio administrativo de uma entidade



que realiza a gestão do procedimento, inclusive intermediando a contratação de mediadores.

Quem pode utilizar a mediação?

Pessoas físicas e jurídicas podem se valer da mediação.

A mediação é aplicável a qualquer assunto?

Não. Entretanto, sua aplicação é bastante ampla. Como exemplo, a mediação pode ser utilizada para questões empresariais, civis, trabalhistas, bancárias, educacionais, entre diversas outras.

Como é feita a adesão a esse procedimento?

As partes (os conflitantes), de forma preventiva, podem estabelecer cláusula contratual indicando o procedimento para

solucionar eventual problema de interpretação ou de atendimento às regras estabelecidas. Na cláusula, podem definir que a mediação será *ad hoc*, institucional e a forma como se desenvolverá, entre outros detalhes. Outro modo de aderir ao procedimento da mediação é posterior ao surgimento do conflito, ou seja, via compromisso de mediação.

Previsão contratual implica renúncia a outros procedimentos?

Não. Este pacto não é vinculativo, mas pautado na boa-fé e no legítimo desejo de buscar os meios mais dinâmicos para resolução do problema.

Quem pode exercer o papel de mediador?

Qualquer pessoa em pleno gozo de sua capacidade civil e com condições técnicas, da confiança das partes.

Como se desenvolvem os procedimentos da mediação?

Em primeiro lugar, é preciso ter consciência de que o principal atributo da mediação é a informalidade. Por essa característica é que é possível customizar um atendimento adequado a cada caso, de modo a permitir uma solução célere e efetiva, circunstâncias que potencializam o acordo entre as partes e, possivelmente, até o restabelecimento de novas relações negociais. Ainda assim, algumas regras são indispensáveis para uma boa gestão do procedimento. Na mediação, o primeiro passo é a iniciativa de alguma das partes conflitantes, a quem compete acionar um mediador capacitado ou uma instituição que ofereça o serviço. No caso de mediações institucionais, as partes deverão observar o regulamento destas. Apenas para melhor ilustração, é oportuno um breve passo a passo simplificado dos procedimentos da mediação:

a. Convite: o mediador ou a instituição convida a parte interessada para uma entrevista, cujo objetivo é explicar todo o procedimento, além de verificar a viabilidade de aplicação do procedimento;

b. Convite à parte contrária: constatada a viabilidade na primeira entrevista, a parte contrária é convidada (por qualquer meio de comunicação) para uma entrevista similar, o que garante a equidade desde o início, sendo feita nova análise sob o ponto de vista dessa parte. Quando se tratar de mediação institucional, a entrevista inicial com as partes poderá ser realizada pela própria entidade ou núcleo de mediação, desde que o seja por pessoa tecnicamente capacitada. Feito o atendimento e havendo anuência da parte contrária, é apresentado a ambas um rol de mediadores para que façam a indicação em determinado prazo sob pena da indicação ficar a cargo da instituição ou núcleo.

c. Termo de mediação: com a indicação do mediador, é realizada uma reunião na presença das partes envolvidas, acompanhadas de seus advogados, se assim o desejarem, para contratação do procedimento, oportunidade em que são definidas as regras como serão conduzidos os trabalhos, bem como fixados honorários, taxas, agenda de trabalhos, local e tempo de duração das sessões (normalmente ambiente neutro – própria instituição, por exemplo) e, eventualmente, flexibilização de prazos. Esta etapa constitui a fase pré-mediação.

d. Sessão(ões): na sessão inicial, única em alguns casos, o mediador dá início às técnicas adequadas a investigação e identificação do problema central que deu origem ao conflito, sem prejuízo de questões acessórias, ou secundárias. Pode haver a necessidade de nova sessão ou sessões separadas, com a garantia de equidade e imparcialidade que vincula o mediador. Vale ressaltar mais uma vez que ao mediador não compete o poder de decisão, cabendo o protagonismo da solução às partes envolvidas. Todas as técnicas aplicadas terão o objetivo de despertar nas partes ideias de resolução por elas mesmas.

e. Encerramento: o procedimento poderá ter um desfecho positivo, com as partes firmando acordo, hipótese em que será lavrado um documento especificando seus termos e constituindo título executivo extrajudicial. Esse título poderá ser homologado conforme o caso e o desejo das partes. Inexistindo acordo, o mediador lavrará termo de encerramento relatando a impossibilidade de resolução amigável, podendo orientar procedimento cabível como arbitragem ou ação judicial, conforme o caso. Finalmente, serão apurados eventuais despesas e honorários pendentes. É oportuno ressaltar que o procedimento de mediação, tal como a atividade advocatícia, refere-se a contrato de meio e não de resultado. Logo, a impossibilidade de acordo não elimina a

responsabilidade pelo pagamento das despesas e honorários que normalmente são rateadas entre as partes.

Qual é o tempo médio de uma mediação?

É um procedimento muito dinâmico e varia de instituição para instituição. Algumas estabelecem prazo máximo de 30 dias, outras, de 60, sempre a contar da lavratura do termo de mediação, que marca a abertura do procedimento. Há, ainda, a possibilidade de as partes convencionarem um prazo diferente, o que dependerá das peculiaridades do caso.

A FecomercioSP está tão convencida da importância desse procedimento que, em 2014, aderiu ao Pacto da Mediação com a Federação das Indústrias (Fiesp) e outras entidades e empresas, assumindo o compromisso de promover sua utilização, disseminando informações e outras ações possíveis, além de oferecer o serviço por meio da Câmara Empresarial Fecomercio Arbitral. Para mais informações, acesse: www.fecomercio.com.br [8]



TRT3

VIOLAÇÃO DE NORMAS DE SEGURANÇA JUSTIFICA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Trata-se de caso envolvendo descumprimento de normas de segurança da informação que foi apreciado pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. A norma interna vedava ao empregado instalar qualquer software sem autorização do departamento de tecnologia da informação. O empregado violou a norma ao fazer download de programa não autorizado, permitindo o acesso remoto de terceiros ao computador da empresa e possibilitando o acesso a seus sistemas. Esse ato resultou na sua dispensa por justa causa.

O desembargador Paulo Roberto de Castro, ao examinar recurso do empregado contra a sentença que manteve a justa causa, entendeu que a razão estava com a

empresa. Ao examinar a prova oral produzida, verificou que o empregado admitiu ter consultado um colega, ex-funcionário da empregadora, sobre procedimentos para se fazer o backup. O colega lhe enviou um aplicativo, que ele instalou na máquina da empresa e, seguindo orientações desse terceiro, fez o backup. Ele admitiu ainda que, mediante senha, o programa permitia o acesso remoto do terceiro à máquina.

Diante desse quadro, o julgador não teve dúvidas de que o empregado permitiu o acesso remoto de terceiros ao computador da empresa, por meio de um software, o que viola as normas internas da empregadora. O termo de compromisso de utilização de equipamentos da TI prevê que

é vedado ao empregado instalar qualquer software sem autorização do departamento de TI, destacou o magistrado.

O desembargador fez questão de frisar que a instalação de um software no computador da empregadora, seguida da permissão para que um terceiro acessasse o computador, expõe os dados da empresa a estranhos, o que gera insegurança da informação.

Com esses fundamentos, decidiu pela confirmação da justa causa aplicada, entendimento acompanhado pelos demais julgadores da Turma. (RO 0001592-12.2012.5.03.0144). [8]

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – adaptado

STJ

APOSENTADO MANTÉM PLANO DE SAÚDE APÓS DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Empregado que se aposenta e continua trabalhando na mesma empresa, mesmo que depois venha a ser demitido sem justa causa, manterá o direito de usufruir do plano de saúde empresarial na condição de aposentado. A decisão é da 4ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) ao negar recurso de uma empresa seguradora, por unanimidade de votos.

O artigo 31 da Lei nº 9.656/1998, que regula os planos e seguros privados de saúde, garante a manutenção do plano, nas mesmas condições da cobertura vigente durante o contrato de trabalho, pelo aposentado que contribuiu por mais de dez anos e assume integralmente o pagamento.

A empresa seguradora alegou no recurso que o desligamento do trabalhador da empresa não se deu pela aposentadoria, mas pela demissão sem justa causa. Isso, segundo ela, afastaria a aplicação do referido artigo, de forma que o trabalhador não teria mais o direito de permanecer no plano como aposentado – nem ele nem seus dependentes.

O relator, ministro Luis Felipe Salomão, afirmou que a norma exige apenas que, no momento de requerer o benefício, o trabalhador tenha preenchido as exigências legais, como ter a condição de aposentado, independentemente de ser esse o motivo do desligamento da empresa.

“Penso que o contrário poderia levar à absurda conclusão de que apenas o usuário do plano de saúde que se desligar do vínculo empregatício no mesmo dia em que preencher todos os requisitos do artigo 31 é que terá direito ao benefício”, disse o relator no voto.

Para Salomão, a manutenção no plano de saúde é direito adquirido do contribuinte que venha a preencher os requisitos da lei, incorporando-se ao seu patrimônio jurídico para ser utilizado quando lhe for conveniente. (REsp 1305861). [8]

Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado



HORA DE PRESTAR CONTAS AO LEÃO

Sonho acalentado pelas empresas do setor de serviços por muitos anos, a adesão ao Simples Nacional tornou-se realidade para muitas delas com a Lei Complementar nº 147/2014, em vigor desde janeiro. Entretanto, é preciso ter cuidado para que a euforia da conquista não acabe se transformando em pesadelo.

Uma das principais alterações é a possibilidade de opção pelo regime simplificado de tributos para mais 450 mil organizações do País, tendo em vista a mudança do critério para o enquadramento de atividade econômica para faturamento anual.

Ocorre que, ao lado da simplificação, a redução da carga tributária é o principal atrativo que leva as micros e pequenas empresas a op-

tar pelo regime, porém, no caso da maioria dos setores que conquistou a possibilidade de adesão com essa lei, ao invés de diminuição, elas podem ter a sua carga de tributos aumentada, pois foram abrigadas no recém-criado Anexo VI, que prevê alíquotas entre 16,93% e 22,45%.

Todo esse novo cenário reforça ainda mais a necessidade de um adequado planejamento antes da opção pelo regime a ser seguido pela empresa para cada ano-calendário. Ao realizar uma radiografia do negócio e analisar as alternativas tributárias, o Simples Nacional, que a princípio sempre parece a melhor solução, pode se transformar em mau negócio diante de outras modalidades, como o Lucro Presumido.

Portanto, prestadoras de serviços nas áreas de medicina, engenharia, auditoria, arquitetura, jornalismo, publicidade, pesquisa, design, entre outras, que estão incluídas nesse anexo, devem tomar cuidado redobrado.

À época da aprovação da Lei Complementar nº 147/2014, o governo acenou com a possibilidade de revisão dessas alíquotas. Com esse objetivo, a Secretaria da Micro e Pequena Empresa deve entregar em breve, ao Congresso Nacional, um projeto de lei baseado em um estudo realizado pelo Sebrae em parceria com a Fundação Getúlio Vargas. Entre as propostas do projeto de lei, estão a redução das atuais 20 faixas de tributação para apenas cinco ou sete e o aumento do limite de faturamento: R\$ 7,2 milhões para os setores de comércio e serviços e R\$ 14,4 milhões para as indústrias.

A revisão das alíquotas é fundamental para que a nova legislação tenha efetivamente

benefício para o empreendedorismo e para o País, pois, da forma como está, além de trazer uma ilusão de redução de carga tributária para muitos, ainda deixa de incentivar o desenvolvimento sustentado do segmento produtivo.

A situação do setor de serviços é agravada ainda, especialmente para as sociedades uniprofissionais, que perdem o benefício da segregação do ISS no cálculo do DAS, ou seja, não há previsão legal na legislação do Simples Nacional relativa à segregação do tributo para esses novos segmentos, o que certamente levará o contribuinte à exclusão como SUP em seus municípios, o que significa que ele deixará de utilizar uma base de cálculo fixa por profissional para fazê-lo com base no cálculo da receita bruta.

Da mesma forma que as empresas contábeis são amparadas pela legislação, que prevê essa segregação e possibilita o recolhimento com uma base de cálculo fixa por profissional, mesmo com a opção pelo sistema simplificado, o Sescon-SP tem abordado essa questão e levantado a bandeira para que o benefício seja estendido para os demais segmentos.

É uma questão de justiça e de redução da carga tributária para as micros e pequenas empresas. Sem contar o benefício para o aumento da formalização no País, impulso ao empreendedorismo e fomento à economia, aspectos tão desejáveis neste momento de crise pelo qual o Brasil tem passado. [S]

Sérgio Approbato Machado Júnior – presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

LEMBRETES

NOVA ALÍQUOTA DO ITBI

Desde 1º de abril de 2015, a alíquota do ITBI (Imposto de Transmissão de Bens Imóveis Inter-Vivos) foi elevada para 3%, nos termos da Lei nº 16.098/2014. Trata-se de imposto municipal, exigido no momento da compra de imóvel (transmissões onerosas), cuja alíquota era de 2%. O valor do ITBI é calculado com base no valor da transação ou sobre o valor mínimo definido pela prefeitura, denominado "valor venal de referência". Já nas transmissões gratuitas, sujeitas ao imposto estadual ITCMD (Imposto de Transmissão Causa Mortis e Doação), a alíquota permanece 4%.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Por meio da Medida Provisória nº 669/2015, as alíquotas de contribuição previdenciária devida sobre a receita bruta foram elevadas para 4,5% – antes era 2% (prevista no art. 7º da Lei nº 12.546/2011) – e para 2,5%, ante 1% cobrado anteriormente (prevista no art. 8º da Lei nº 12.546/2011). As novas alíquotas valem a partir de 1º de junho e a opção pela tributação substitutiva (a regra é sobre a folha de pagamento), deve ser feita mediante o pagamento da contribuição incidente sobre a competência de junho de 2015 e será irrevogável para o restante do ano.

ABRIL
2015

07

FGTS
COMPETÊNCIA 03/2015

15

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
PERÍODO 16 A 31/03/2015PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 03/2015

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 03/2015IRRF
COMPETÊNCIA 03/2015SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 03/2015

24

COFINS
COMPETÊNCIA 03/2015PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 03/2015IPI
COMPETÊNCIA 03/2015

30

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
PERÍODO 1º A 15/4/2015CSL
COMPETÊNCIA 03/2015IRRF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 03/2015IRPJ
COMPETÊNCIA 03/2015IMPOSTO
DE RENDALei Federal nº 12.469/2011 (MP 670/2015
estabelece novos valores, a partir 1º/4/2015)
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO
MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
ATÉ 1.903,98	-	-
DE 1.903,99 ATÉ 2.826,65	7.5%	R\$ 142,80
DE 2.826,66 ATÉ 3.751,05	15.0%	R\$ 354,80
DE 3.751,06 ATÉ 4.664,68	22.5%	R\$ 636,13
ACIMA DE 4.664,68	27.5%	R\$ 869,36

DEDUÇÕES:

A. R\$ 189,59 POR DEPENDENTE; B. PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C. R\$ 1.903,98 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D. CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E. R\$ 3.561,50 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. [LEI Nº 11.482/2007]

CONTRIBUIÇÃO
DOS SEGURADOS
DO INSS[EMPREGADO,
EMPREGADO DOMÉSTICO
E TRABALHADOR AVULSO]A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015
[PORTARIA INTERMINISTERIAL
Nº 13/2015 C.C. ART. 90 DO ADCT]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1 E 2]
ATÉ 1.399,12	8%
DE 1.399,13 ATÉ 2.331,88	9%
DE 2.331,89 ATÉ 4.663,75	11%

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 12%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO; 2. EM FUNÇÃO DA EXTINÇÃO DA CPMF, AS ALÍQUOTAS PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS FORAM ALTERADAS DE 7,65% PARA 8% E DE 8,65% PARA 9% EM 1º/1/08.

SALÁRIO
MÍNIMO
federal [R\$]

788,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE
2015 [DECRETO Nº 8.381/2014]SALÁRIO
MÍNIMO
estadual [R\$]

1 905,00

A PARTIR DE 1º DE
JANEIRO DE 2015
[LEI ESTADUAL
Nº 15.624/2014]

2 920,00

OS PISOS SALARIAIS MENSIS ACIMA MENCIONADOS SÃO INDICADOS CONFORME AS DIFERENTES PROFISSÕES E NÃO SE APLICAM A TRABALHADORES QUE TENHAM OUTROS PISOS DEFINIDOS EM LEI FEDERAL, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO E A SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS, BEM COMO A CONTRATOS DE APRENDIZAGEM REGIDOS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.

SALÁRIO
família [R\$]até
725,02

▶ 37,18

de
725,03até
1.089,72 ▶ 26,20A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015
[PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 13/2015]

COTAÇÕES

	janeiro	fevereiro	março
TAXA SELIC	0,94%	0,82%	-
TR	0,0878%	0,0168%	0,1296%
INPC	1,48%	1,16%	-
IGPM	0,76%	0,27%	-
TBF	0,8685%	0,7669%	0,9206%
UFM	R\$ 128,60	R\$ 129,60	R\$ 129,60
UFESP (ANUAL)	R\$ 21,25	R\$ 21,25	R\$ 21,25
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,55	R\$ 22,55	R\$ 22,55
SDA	2,6984	2,7194	2,7531
POUPANÇA	0,5882%	0,5169%	0,6302%
IPCA	1,24%	1,22%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 20/03/2015.



Senac Sesc FECOMERCIO SP

Aqui tem a força do comércio

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • DIRETOR-EXECUTIVO ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO
ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO
ANDRÉ ROCHA • EDITORA MARINEIDE MARQUES • FALE COM A GENTE AJ@FECOMERCIO.COM.BR
RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO - SP • www.fecomercio.com.br