

## TRABALHADORES DOMÉSTICOS TÊM DIREITOS REGULAMENTADOS

**A** pós dois anos da promulgação da Emenda Constitucional nº 72, de 2/4/2013, que estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, no dia 2 de junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar nº 150, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Ao todo, foram estendidos 16 direitos trabalhistas para a categoria. Contudo, diversos pontos ainda dependem de regulamentação. Abaixo as principais novidades:

### SALÁRIO-FAMÍLIA

Será concedido salário-família ao empregado doméstico que apresentar a certidão de nascimento dos filhos, cujo valor poderá ser compensado pelo empregador doméstico. Tal medida ainda depende de regulamentação.

### INDENIZAÇÃO CONTRA DEMISSÃO

Foi instituída uma indenização compensatória da perda do emprego que corresponderá a 3,2% sobre a remuneração mensal devida na dispensa sem justa causa.

Entretanto, a quantia poderá ser levantada pelo empregador doméstico (ou por ambos) nas seguintes hipóteses:

- pelo empregador doméstico: dispensa por justa causa ou a pedido, por término do contrato de trabalho por prazo determinado, por aposentadoria ou por falecimento do empregado doméstico;

- metade pelo empregado e a outra metade pelo empregador: culpa recíproca.

### SEGURO-DESEMPREGO

O empregado doméstico que comprovar vínculo empregatício durante pelo menos 15 meses, nos últimos 24 meses, terá direito até três prestações mensais de um salário mínimo, – mas a sua concessão ainda dependerá de norma do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

### SIMPLES DOMÉSTICO

Foi instituído o regime unificado de pagamentos de tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico, que deverá ser regulamentado até 30 de setembro de 2015.

O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal dos seguintes valores:

- 8% a 11% de contribuição previdenciária a cargo do empregado;
- 8% de contribuição patronal previdenciária, a cargo do empregador;
- 0,8% a título de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho;
- 8% de recolhimento do FGTS;
- 3,2% destinada ao pagamento de indenização compensatória da perda do emprego;
- imposto sobre a renda retido na fonte, se for o caso.



Portanto, a contribuição mensal a cargo do empregador doméstico será de 20%.

### PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS – REDOM

Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o INSS de contribuições previdenciárias com vencimento até 30 de abril de 2013.

Seguem as condições do Redom:

- benefícios: reduções de 100% das multas, de 60% dos juros de mora e de 100% sobre os valores de encargos legais e advocatícios;
- prestações: até 120 vezes, com prestação mínima de R\$ 100;
- prazo para requerimento: até 30/9/2015.

Outras informações podem ser obtidas na cartilha Novos Direitos dos Empregados Domésticos, disponível no site: [www.fecomercio.com.br](http://www.fecomercio.com.br) 

&

# 2

## TIRE SUAS DÚVIDAS

Direitos e deveres no teletrabalho ou home office

# 4

## DIRETO DO TRIBUNAL

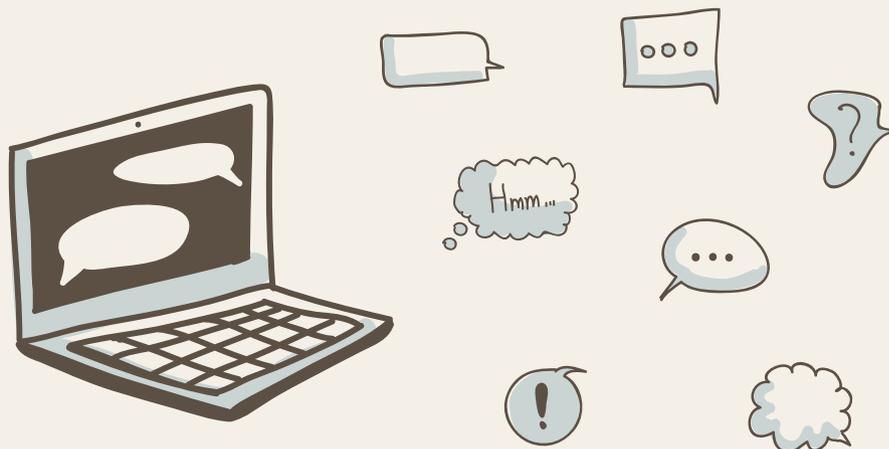
Mau uso de e-mail corporativo gera demissão

# 5

## TRIBUNA CONTÁBIL

Varejo deve trocar emissor fiscal neste mês

## RESPOSTAS ÀS DÚVIDAS FREQUENTES SOBRE TELETRABALHO



**C**onsiderando as dificuldades que envolvem a mobilidade urbana dos grandes centros urbanos, a preocupação com a qualidade de vida – além da possibilidade de incremento da produtividade por meio dos recursos tecnológicos disponíveis –, abordaremos nesta edição o tema teletrabalho como uma alternativa de otimização da gestão empresarial e de aumento da produtividade.

### O que é teletrabalho? Há previsão legal?

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, e trabalho significa “atividade profissional”) é o trabalho, a qualquer título, não presencial, com o uso prevalente das tecnologias telemáticas e jornada flexível. É um novo modelo de prestação de serviço atípico, realizado à distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. É possível que o trabalho à distância seja integral ou parcial (uma ou duas vezes por semana, por exemplo).

Também conhecido como home office (“trabalho em casa”) ou anywhere office (“trabalho em qualquer lugar”), o teletrabalho tem previsão no art. 6º da CLT.

### Quais são as modalidades de teletrabalho?

Pode ser dividido pelos seguintes critérios: locativo, temporal e comunicativo.

Critério locativo: teletrabalho em domicílio (em sua residência); teletrabalho remotizado (em local remoto, distante da empresa); teletrabalho em telecentros (em

local perto da residência, de modo a evitar o deslocamento e o congestionamento do tráfego, ou colocá-lo perto da clientela); e teletrabalho móvel (executado de forma móvel, mediante o uso das ferramentas telemáticas).

Critério temporal: permanente (exceder 90% do tempo trabalhado fora), alternado (90% da carga horária no mesmo local) e suplementar (uma vez por semana fora).

Critério comunicativo: offline (desconectado) e online (conectado).

### Quais são os principais benefícios do home office?

Os principais benefícios sentidos pelos funcionários que trabalham nesse sistema são: diminuição do nível de estresse; redução de gastos com transporte e alimentação; eliminação da perda de tempo no deslocamento; maior convívio com a família; e aprimoramento funcional, uma vez que os funcionários precisam apresentar ótima disciplina, organização, responsabilidade, autonomia e motivação para trabalhar sob essa modalidade.

Para a empresa, há economia quanto à manutenção de local de trabalho e sua infraestrutura; e aumento da produtividade.

Contudo, podem surgir certos obstáculos, tais como: dificuldades de fiscalização e de controle do trabalho; redução da segurança de dados; ambiente de trabalho em casa inadequado, com prejuízo à saúde do empregado; redução de troca

de informação e experiência com os demais colegas; dificuldade em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador.

### O empregador deve fornecer as ferramentas de trabalho?

Sim. É dever do empregador fornecer equipamentos e materiais necessários para a realização do serviço. Entretanto, é costume de alguns profissionais terem suas próprias ferramentas de trabalho, o que não descaracteriza a relação empregatícia.

É aconselhável o empregador custear, ainda, as despesas do empregado com manutenções de equipamento, telefone, internet, material de escritório e demais despesas necessárias para o bom andamento do serviço.

### O empregador é responsável pelo ambiente de trabalho externo?

Sim, considerando que é possível a responsabilização do empregador na hipótese de ocorrência de doença do trabalho, mesmo realizado fora de suas dependências físicas, caberá ao empregador realizar prévio exame do local de trabalho para verificar se atende às normas de segurança e da medicina do trabalho.

Inclusive, caso o empregado não atenda às recomendações de segurança, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho.

**É devida hora extra?**

Sim, em princípio, segue a mesma regra do trabalhador comum, porém, o empregado deve provar que foi necessário o trabalho superior à carga horária diária normal para o cumprimento da tarefa exigida pela empresa.

Já o empregador deve ter cautela em não enviar mensagens ou fazer ligações fora do horário de jornada do empregado para que não configure sobreaviso do empregado.

Além disso, vale lembrar que os empregados que exercem atividade externa incompatível com fixação de horário (vendedor externo, por exemplo), bem como os que exercem cargos de gestão, não têm direito ao recebimento de hora extra, nos termos do art. 62 da CLT.

**O empregador pode exigir a alteração do local de trabalho no curso do contrato de trabalho?**

Não. Nesse caso, será necessária a concordância expressa do empregado, como ocorre em qualquer outra alteração no contrato de trabalho.

Assim, sugere-se a inclusão no contrato de cláusula que permita a reversibilidade do local de trabalho, ou seja, para que o empregador possa exigir que o empregado contratado para trabalho à distância ou nas dependências físicas da empresa altere a modalidade de trabalho inicialmente praticada.

**Essa modalidade de trabalho à distância já é adotada no Brasil?**

Na área privada, em torno de 150 empresas adotam o home office no Brasil, entre elas

Nike, AT&T, Ernest & Young, Shell, Unilever, Philips, HSBC, Boticário e Nissan.

Na administração pública, o home office é adotado desde 2006, em órgãos como o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), Receita Federal, Tribunal de Contas da União, Tribunal Superior do Trabalho e Companhia do Metropolitan de São Paulo (Metrô).

Em maio de 2015, esta modalidade de trabalho foi regulamentada pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. O presidente do Tribunal, desembargador José Renato Nalini, acredita que o home office será uma grande inovação na metodologia de trabalho do maior Tribunal de Justiça do País. (Fonte: Revista Eletrônica do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, nº 1 - abril a junho de 2014) [ & ]

**PROGRAMA APRENDIZAGEM GRATUITO NO SENAC.****EMPRESA, FAÇA PARTE DO PROGRAMA APRENDIZAGEM NO SENAC E ESCOLHA MUDAR A VIDA DE MUITOS JOVENS.**

Além de cumprir a lei, você ajuda a preparar os jovens para o mercado de trabalho. Uma ótima escolha para a empresa e para esta **futura geração de profissionais.**



publicisbrasil

Empresário, entre em contato com o Senac e informe-se sobre as turmas do Programa Aprendizagem com inscrições abertas.  
**[www.sp.senac.br/cursosgratuitos](http://www.sp.senac.br/cursosgratuitos) - 0800 883 2000**



**TRF1****REJEITADO PEDIDO DE REDIRECIONAMENTO DE EXECUÇÃO FISCAL**

**É** incabível o redirecionamento da execução fiscal contra o sócio-gerente relativamente às contribuições do FGTS, se a pretensão se basear nas disposições do Código Tributário Nacional, uma vez que a referida exação não tem natureza tributária. Assim, a 5ª Turma do TRF da 1ª Região, por unanimidade, confirmou decisão de primeiro grau que determinou a suspensão, por um ano, da execução fiscal.

Inconformada, a Fazenda Nacional inter pôs agravo de instrumento requerendo a reforma da sentença a fim de que a execução fiscal fosse redirecionada ao sócio-gerente ao fundamento de que a empresa executada teria sido dissolvida de forma irregular em total afronta à lei ou ao contrato.

Para o relator – o juiz federal convocado Evaldo Fernandes –, a Fazenda Nacional não trouxe aos autos qualquer fato que comprove sua tese. “A agravante não demonstrou suposta irregularidade na gestão ou na dissolução irregular da empresa. Os fatos alegados, por si só, não induzem, necessariamente, à prática de atos com excesso de poderes, em infração à lei, ao estatuto ou ao contrato social”, explica.

O magistrado ainda destaca que o mero inadimplemento da obrigação social não induz responsabilidade solidária do sócio-administrador. “Tratando-se da execução de dívida ativa não tributária (FGTS), é imperiosa a prova da dissolução irregular da sociedade executada ou da prática de atos

com excesso de poder, infração à lei ou ao contrato social”, esclareceu.

Por fim, o relator citou precedentes do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do próprio TRF1 no sentido de que “o redirecionamento da execução fiscal para o sócio-gerente da empresa é cabível apenas quando demonstrado que este agiu com excesso de poderes, infração à lei ou ao estatuto, ou na hipótese de dissolução irregular da empresa, não se incluindo o simples inadimplemento da obrigação tributária”.

Processo nº 0010143-34.2010.4.01.0000/MG. [S]

*Fonte: Tribunal Regional Federal da 1ª Região – adaptado*

**TRT2****MAU USO DE E-MAIL CORPORATIVO GERA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

**U**ma empresa que comercializa materiais de escritório entrou com recurso ordinário no TRT da 2ª Região, questionando decisão da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, que invalidara a demissão por justa causa de uma ex-funcionária da reclamada.

A reclamante foi demitida por ter utilizado o e-mail corporativo para enviar e receber mensagens com conteúdo inadequado. A assistente comercial reconheceu a prática, mas alegou que não sabia que os endereços de e-mail eram monitorados pela empregadora.

Para os magistrados da 17ª Turma, isso não autoriza nenhum funcionário a utilizar o e-mail profissional para fins particulares.

Eles afirmaram ainda que o teor dos e-mails é nitidamente dissociado e impróprio à atividade laboral para a qual a autora fora contratada, situação agravada pelo fato de as mensagens enviadas sempre conterem o logotipo da empresa.

Segundo o redator designado do acórdão, o desembargador Sérgio José Bueno Junqueira Machado, “o e-mail corporativo é (...) uma ferramenta de trabalho, destinado essencialmente à troca de mensagens de caráter profissional. Ainda, a associação da má utilização ao bom nome e reputação da ré (...) poderá, em tese, acarretar a responsabilização da ré perante terceiros pelos danos praticados pelo empregado (art. 932, III,

do CC) ou ainda prejuízo moral, já que lesivo à imagem da empresa”.

A 17ª Turma deu provimento ao recurso da empresa, por entender que o caso configura mau procedimento, uma das hipóteses que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (alínea “b” do art. 482 da CLT). O acórdão manteve a justa causa aplicada pela ré à reclamante e excluiu da condenação o pagamento de aviso prévio indenizado de 30 dias, 13º salário proporcional (9/12), indenização do seguro-desemprego e multa do FGTS, mantendo-se apenas as férias integrais simples do período aquisitivo 2010/2011.

Proc. 0001137-79.2012.5.02.0013 – Ac. 20150183156. [S]

*Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*



## SUBSTITUIÇÃO DE EMISSOR FISCAL NO VAREJO

A partir de 1º de julho, todo o comerciante varejista paulista que possui Emissor de Cupom Fiscal (ECF) com mais de cinco anos de uso deverá substituir o equipamento por outros sistemas fiscais de emissão: pelo Sistema Autenticador e Transmissor de Cupons Fiscais Eletrônicos (CF-e-SAT), da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo, ou pela Nota Fiscal do Consumidor Eletrônica (NFC-e), projeto de âmbito nacional, componente do Sistema Público de Escrituração Digital.

Desde 2006, documentos eletrônicos vêm sendo implantados no Brasil e no Estado de São Paulo visando maior controle, celeridade e transparência aos processos, atingindo os setores de indústria, comércio, atacadista e transportes. Agora, o CF-e-SAT e a NFC-e vêm para substituir os documentos eletrônicos utilizados pelo varejo. Estimativas da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo (Sefaz-SP) revelam que, somente em território paulista, aproximadamente 140 mil Emissores de Cupom Fiscal devem perder a validade.

Para gerar os cupons fiscais, o CF-e-SAT precisa ser instalado fisicamente na empresa, entretanto, como são eletrônicos, não há necessidade de instalação de um equipamento em cada ponto de venda. Ele pode ser compartilhado por vários caixas, impressoras e rede de internet. Já a NFC-e não requer instalação de um hardware no ponto comercial, e os dados das vendas da loja são transmitidos de forma online, por meio de um aplicativo, para a Sefaz-SP.

Em julho de 2015, abre-se o cronograma para os novos estabelecimentos inscritos no cadastro estadual do ICMS, os contribuintes que possuem ECFs com mais de cinco anos a partir da primeira lacração e os estabelecimentos que optaram pelo sistema eletrônico de processamento de dados para emissão de nota fiscal, modelo 1. Em janeiro de 2016, os postos de gasolina que não utilizam ECF e todos os contribuintes que faturaram acima de R\$ 100 mil em 2015 estão obrigados. Em ja-

neiro de 2017 é a vez daqueles que auferiram receita superior ou igual a R\$ 80 mil no exercício de 2016 e, em janeiro de 2018, daqueles que faturaram mais de R\$ 60 mil no transcorrer de 2017.

Com a finalidade de trazer informações e esclarecimentos sobre essa substituição e tudo relacionado ao CF-e-SAT e à NFC-e, o Sescon-SP e a Aescon-SP firmaram uma parceria com a Sefaz-SP para a realização de vídeos sobre os temas, com tudo que o setor contábil e o contribuinte precisam saber. Mais uma prestação de serviços que o sindicato oferece a seus associados, filiados e à sociedade, tendo em vista que o assunto é de extremo interesse para todo o setor empresarial e para a população.

O material, especial do Sescon-SP News, produzido pela Área de Conteúdo do Sindicato e da Associação e que envolveu diretores das entidades e representantes da Secretaria da Fazenda, abrange informações sobre condições para uso, obrigatoriedade, legislação pertinente, contingência, cancelamento, ativação, desativação, impressão, proibições, certificação, entre outras temáticas pertinentes em relação ao CF-e-SAT e à NFC-e.

Os vídeos deverão ser disponibilizados em breve em todos os meios de comunicação das nossas entidades e também no portal da Sefaz-SP. Acompanhe em: [www.sescon.org.br](http://www.sescon.org.br) [&]

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

### LEMBRETES

#### DISPENSA DE EMISSÃO DA NF-E – COMÉRCIO VAREJISTA

*Por meio do Protocolo ICMS nº 44/2015, o Confaz alterou norma que trata da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e). Assim, a obrigatoriedade de emissão da NF-e em operações com destinatário localizado em unidade da Federação diferente daquela do emitente não se aplica, até 31/8/2015, a estabelecimento de contribuinte exclusivamente varejista, nas operações com os CFOP 6.201, 6.202, 6.208, 6.209, 6.210, 6.410, 6.411, 6.412, 6.413, 6.503, 6.553, 6.555, 6.556, 6.661, 6.903, 6.910, 6.911, 6.912, 6.913, 6.914, 6.915, 6.916, 6.918, 6.920 e 6.921.*

#### SIMPLES NACIONAL – SERVIÇO DE PORTARIA

*O Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 7, de 10/6/2015, esclareceu que as empresas que prestam serviços de portaria por cessão de mão de obra são vedadas da opção ao Simples Nacional e modificou as conclusões em contrário constantes em Soluções de Consulta e de Divergência. Ressaltou que o serviço de portaria não se confunde com os serviços de vigilância, limpeza e conservação, portanto, não se enquadra na exceção prevista no inciso VI, §5º-C, art. 18, da LC nº 123/2006, mas na regra prevista no inciso XII do caput do art. 17 dessa mesma lei.*

JULHO  
2015

07

FGTS  
COMPETÊNCIA 6/2015

15

COFINS/CSL/PIS-PASEP  
RETENÇÃO NA FONTE  
PERÍODO 16 A 30/6/2015PREVIDÊNCIA SOCIAL  
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL  
COMPETÊNCIA 6/2015

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL  
EMPRESA  
COMPETÊNCIA 6/2015IRRF  
COMPETÊNCIA 6/2015SIMPLES NACIONAL  
COMPETÊNCIA 6/2015

24

COFINS  
COMPETÊNCIA 6/2015PIS-PASEP  
COMPETÊNCIA 6/2015IPI  
COMPETÊNCIA 6/2015

31

COFINS/CSL/PIS-PASEP  
RETENÇÃO NA FONTE  
PERÍODO 1º A 15/7/2015CSL  
COMPETÊNCIA 6/2015IRPF  
CARNÊ-LEÃO  
COMPETÊNCIA 6/2015IRPJ  
COMPETÊNCIA 6/2015IMPOSTO  
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 4.664,69	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

	abril	maio	junho
TAXA SELIC	0,95%	0,99%	-
TR	0,1074%	0,1153%	0,1813%
INPC	0,71%	0,99%	-
IGPM	1,17%	0,41%	-
TBF	0,8982%	0,9062%	1,0028%
UFM	R\$ 129,60	R\$ 129,60	R\$ 129,60
UFESP (ANUAL)	R\$ 21,25	R\$ 21,25	R\$ 21,25
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,60	R\$ 22,60	R\$ 22,60
SDA	2,7867	2,8235	2,8436
POUPANÇA	0,6079%	0,6159%	0,6822%
IPCA	0,71%	0,74%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 23/6/2015.



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 • EDITOR CARLOS OSSAMU • FALE COM A GENTE AJ@FECOMERCIO.COM.BR  
RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO - SP • www.fecomercio.com.br