



NOVAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS SÃO RECONHECIDAS

Periodicamente, o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) promove a atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), documento que reconhece a existência de determinada ocupação e descreve suas atividades.

No início deste ano, 12 novas categorias profissionais foram incluídas, a saber:

- ▶ **Tecnólogo em soldagem** – Elabora o plano de qualificação de procedimentos de soldagem e qualifica profissionais da área;
- ▶ **Mestre de cerimônias** – Esse profissional conduz eventos públicos, corporativos e sociais presenciais, seguindo roteiro elaborado por organizadores;
- ▶ **Entregador de publicações** – Entrega correspondências, objetos e publicações, organizando e fazendo suas devidas triagens;
- ▶ **ConciERGE** – Recepçiona e presta serviços de apoio a clientes, pacientes, hóspedes, visitantes e passageiros. Além disso, realiza

atendimento telefônico e fornece informações em diversos estabelecimentos;

- ▶ **Entrevistador social** – Entrevista famílias de baixa renda, orienta sobre os programas sociais e políticas públicas e encaminha para órgãos competentes, caso necessário;
- ▶ **Agente de combate a endemias** – Realiza ações de controle de endemias, promove educações sanitária e ambiental e orienta a comunidade para promoção de saúde por meio de inspeções domiciliares;
- ▶ **Casqueador de animais** – Monitora doenças, lesões e traumatismos. Corta excessos de cascos, limpa e higieniza ferimentos no local;
- ▶ **Ferrador de animais** – Coloca e substitui ferraduras, detecta presença de ferimentos nas patas e recomenda encaminhamento a veterinário, se necessário;
- ▶ **Tapeceiro de autos** – Responsável por fabricar ou reformar estofamento e revestimento interno de veículos;

- ▶ **Condutor de ambulância** – Transporta pacientes e auxilia equipes de saúde nos atendimentos de urgência e emergência;
- ▶ **Operador de abastecimento de combustível de aeronave** – Realiza operações de abastecimento e destanqueio de combustível de aeronaves;
- ▶ **Monitor de sistemas eletrônicos de segurança interno** – Ativa e monitora os sistemas, analisa eventos e imagens recebidos da central de alarme monitorada, identifica o problema e encaminha ocorrências ao setor responsável;
- ▶ **Monitor de sistemas eletrônicos de segurança externo** – Acompanha equipamentos e sistemas da central de monitoramento, realiza inspeção técnica no local, faz manutenções corretiva e preventiva dos sistemas.

Embora não constitua a regulamentação das atividades profissionais, a CBO tem uma importância fundamental nas relações de trabalho. Originada de um convênio firmado há décadas entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas (ONU) – seguindo uma tendência mundial de classificação e comparabilidade –, ela embasa pesquisas estatísticas principalmente de cunho econômico, além de identificar profissionais específicos entre tantas atividades existentes, facilitar discussões sindicais e promover inclusão social (o mais importante).

Para saber mais, acesse o portal do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) – <http://www.mtps.gov.br/> [8]

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

As principais demandas que chegam à Justiça do Trabalho

4

DIRETO DO TRIBUNAL

STJ nega penhora de único imóvel de família

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Projeto cria conselho para defender contribuinte

CONFIRA OS TEMAS MAIS RECORRENTES EM AÇÕES TRABALHISTAS

A pesar de a Justiça Estadual deter 71% dos processos novos, o assunto mais demandado se refere à matéria de Direito Trabalhista. É o que aponta o último relatório anual divulgado no fim de 2015, relativo a dados de 2014, pelo Conselho Nacional da Justiça (CNJ).

De acordo com o CNJ, o Direito do Trabalho possui quatro assuntos entre os 20 mais demandados em todo o Poder Judiciário (Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar). O primeiro da lista se refere às verbas rescisórias e corresponde a 10,39% das ações propostas no País.

Analisando apenas as demandas na Justiça do Trabalho, os campeões de ações são: rescisão do contrato de trabalho/verbas rescisórias; rescisão de contrato de trabalho/seguro-desemprego; e responsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral [veja mais no quadro ao lado].

Diante do atual cenário econômico e do aumento significativo das demissões, o **TOME NOTA** selecionou os principais assuntos que chegam à Justiça do Trabalho para que o empresário adote os procedimentos necessários a fim de evitar futuras reclamações trabalhistas.

O que motiva as ações referentes a verbas rescisórias?

O pagamento tardio das verbas rescisórias enseja aplicação de multa prevista no art. 477, § 8º da CLT. O prazo para pagamento de tais verbas é até o décimo dia contado da data da

ASSUNTOS MAIS DEMANDADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

MATÉRIA	ASSUNTO	PROCESSOS
1. DIREITO DO TRABALHO	Rescisão do contrato de trabalho/verbas rescisórias	5.258.269 (43,99%)
2. DIREITO DO TRABALHO	Rescisão do contrato de trabalho/seguro-desemprego	672.738 (5,63%)
3. DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral	665.833 (5,57%)
4. DIREITO DO TRABALHO	Remuneração, verbas indenizatórias e benefícios/salário/diferença salarial	665.594 (5,57%)
5. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO	Partes e procuradores/assistência judiciária gratuita	464.975 (3,89%)
6. DIREITO DO TRABALHO	Férias/indenização/terço constitucional	293.019 (2,45%)
7. DIREITO DO TRABALHO	Remuneração, verbas indenizatórias e benefícios/13º salário	247.376 (2,07%)
8. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO	Liquidação/cumprimento/execução/valor da execução/cálculo/atualização	200.911 (1,68%)
9. DIREITO DO TRABALHO	Rescisão do contrato de trabalho/rescisão indireta	189.556 (1,59%)
10. DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade civil do empregador/indenização por dano material	183.812 (1,54%)
11. DIREITO DO TRABALHO	Remuneração, verbas indenizatórias e benefícios/adicional	168.768 (1,41%)
12. DIREITO DO TRABALHO	Rescisão do contrato de trabalho/reintegração/readmissão ou indenização	156.093 (1,31%)
13. DIREITO DO TRABALHO	Remuneração, verbas indenizatórias e benefícios/multa prevista em norma coletiva	148.708 (1,24%)
14. DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade solidária / subsidiária/tomador de serviços / terceirização	127.585 (1,07%)
15. DIREITO DO TRABALHO	Férias	118.516 (0,99%)
16. DIREITO DO TRABALHO	Remuneração, verbas indenizatórias e benefícios/tiquete-alimentação	110.771 (0,93%)
17. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO	Processo e procedimento/provas	110.501 (0,92%)
18. DIREITO DO TRABALHO	Remuneração, verbas indenizatórias e benefícios/vale-transporte	99.153 (0,83%)
19. DIREITO DO TRABALHO	Rescisão do contrato de trabalho/despida/dispensa imotivada	79.437 (0,66%)
20. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO	Partes e procuradores/sucumbência	76.961 (0,64%)

FONTE: JUSTIÇA EM NÚMEROS 2015 (ANO-BASE 2014) DO CNJ

demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento, ou até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho.

O que pode dar brecha para processos no caso do seguro-desemprego?

O atraso na liberação das guias do seguro-desemprego – bem como atraso no registro da carteira de trabalho – prejudica a concessão do seguro-desemprego. Assim, a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deve ser feita no primeiro dia de trabalho e não após o período de experiência, mesmo que decorrente de pedido do empregado. Tal prática muitas vezes impede o empregado de receber o seguro-desemprego que teria direito se computado todo o período efetivamente trabalhado.

Em que casos cabe indenização por dano moral?

A relação entre empregador e empregado deve ser de respeito. O empregador tem o dever de fiscalizar e impedir procedimentos vexatórios e assédios moral e sexual. Exemplos: situações vexatórias em dinâmica de grupo; revista pessoal que extrapole os limites do poder fiscalizatório (apalpar o corpo); uso de palavras desrespeitosas; humilhações pública e privada; ameaças constantes de demissão; rigor excessivo; solicitação de tarefas inúteis ou degradantes; divulgação de doenças pessoais do empregado; entre outros.

O que embasa ações relativas à diferença salarial?

As principais causas são decorrentes de equiparação salarial para empregados que

exercem a mesma função e de inobservância do piso salarial da categoria, bem como os reajustes anuais. O salário “pago por fora”, sem a inclusão na folha de pagamento, além de não ser computado para cálculo de outras verbas (férias, 13º salário etc.), causa prejuízo ao empregado no recebimento de benefício previdenciário.

Quais são as principais reclamações no tocante a férias?

As férias concedidas após o prazo legal ou na época própria, mas pagas fora do prazo, são devidas em dobro, incluso o terço constitucional. Após 12 meses de trabalho, o empregado já tem direito a férias, que deverão ser gozadas nos 12 meses subsequentes (art.134 da CLT). Já o pagamento deverá ser feito até dois dias antes de seu início (art. 145 da CLT). [&]

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.**



publicis

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



STJ

NEGADA PENHORA DE ÚNICO BEM DE FAMÍLIA PARA PAGAR DÍVIDA

Por unanimidade, a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) reformou uma decisão do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG) que determinava a penhora de um único bem de família para pagamento de uma dívida fiscal.

A filha e a viúva de um empresário falecido ajuizaram ação contra a penhora determinada em execução fiscal movida pela Fazenda Pública do Estado de Minas Gerais para cobrança de uma dívida de Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Serviços de Transporte Interestadual, Intermunicipal e de Comunicações (ICMS).

O valor foi declarado pelo contribuinte (o empresário falecido), mas não foi recolhido. Na ação, a viúva e a filha afirmaram que a pe-

nhora atingia o único imóvel da família, razão pela qual, segundo a Lei nº 8.009/1990, deveria ser considerado impenhorável.

O juízo de primeiro grau reconheceu a condição de bem de família, assegurando sua impenhorabilidade. Inconformado, o Estado de Minas Gerais recorreu ao TJMG, que aceitou a penhora, considerando o fundamento de que ela “não recaiu sobre bem determinado, mas, apenas, sobre parte dos direitos hereditários do falecido”.

A filha e a viúva recorreram ao STJ, cabendo ao ministro Villas Bôas Cueva a relatoria do caso. No voto, ele considerou a possibilidade de penhora de direitos hereditários por credores do autor da herança, “desde que não recaia sobre o único bem de família”.

Na justificativa, o ministro Cueva destacou: “Extraí-se do contexto dos autos que as recorrentes vivem há muitos anos no imóvel objeto da penhora. Portanto, impõe-se realizar o direito constitucional à moradia que deve resguardar e proteger integralmente a família do falecido”.

Para o ministro, a medida visa preservar o devedor do constrangimento do despejo e do desabrigo. “E tal garantia deve ser estendida, após a sua morte, à sua família, no caso dos autos, esposa e filha, herdeiras necessárias do autor da herança”, disse. REsp 1271277 [S]

Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado

TST

EMPREGADOR CONSEGUE REVERTER DECISÃO SOBRE PISO SALARIAL

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) cancelou, por unanimidade, decisão que optou por norma mais favorável ao trabalhador, prevista em convenção coletiva, em detrimento de acordo coletivo que fixou piso salarial menor, em ação ajuizada por um motorista. A empresa conseguiu convencer o colegiado do TST de que devia ser aplicada, ao caso, a teoria do conglobamento.

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, explicou que essa teoria, segundo a qual cada instrumento autônomo deve ser considerado em seu conjunto, é a mais adequada para solucionar um conflito aparente entre normas coletivas. Ao mesmo tempo em que preserva o direito do traba-

lhador, ela privilegia todo o sistema normativo, “dando-lhe efetividade e contribuindo para maior segurança jurídica”.

Com esse entendimento, a Terceira Turma determinou o retorno do processo ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) para que examine o pedido de diferenças salariais sob o enfoque do artigo 620 da CLT.

O juízo de primeira instância verificou que havia previsões distintas de salário normativo na convenção coletiva e no acordo coletivo. A convenção 2007/2009, por exemplo, previa o salário de R\$ 544, enquanto o acordo ajustava o salário de R\$ 441.

O trabalhador que acionou a Justiça do Trabalho recebia o salário fixado no acordo

coletivo e pleiteou as diferenças em relação ao valor definido na convenção. O TRT-RS entendeu que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.

Em sua defesa, a empresa argumentou que havia acordo coletivo vigente com o sindicato da categoria profissional do empregado e que não poderiam ser aplicadas as normas mais benéficas de um e de outro regramento. A seu favor, citou precedente no qual a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST concluiu que o artigo 620 da CLT, que dá prevalência às convenções coletivas, não afasta a adoção da teoria do conglobamento. RR-868-71.2012.5.04.0017 [S]

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado



EQUILÍBRIO NA RELAÇÃO ENTRE FISCO E CONTRIBUINTE

A notícia é boa. Os contribuintes paulistanos estão prestes a ganhar um órgão de apoio, proteção e segurança. Trata-se do Conselho Municipal de Defesa do Contribuinte, nos mesmos moldes do Conselho Estadual de Defesa do Contribuinte (Codecon-SP), instalado pelo Governo do Estado de São Paulo em 2003.

Recentemente, a FecomercioSP promoveu um debate com representantes de entidades e o vereador Eduardo Tuma. O parlamentar é relator do Projeto de Lei (PL) nº 338/13, que

institui o Conselho Municipal. O encontro foi realizado para debater os principais aspectos do texto e falar sobre direitos, garantias e obrigações do contribuinte da cidade.

Essa iniciativa é de vital importância para a sociedade paulistana, pois representa um espaço dedicado à defesa de direitos tanto dos pequenos e médios contribuintes quanto de grandes empresas e de pessoas físicas, possibilitando a busca por proteção e reparação de danos nos casos de injustiças tributárias.

Não há dúvidas de que o Codecon Municipal proporcionará um equilíbrio de forças entre o Fisco e o contribuinte, uma vez que será mais um mecanismo de apoio para o enfrentamento dos entraves burocráticos.

Após sua implantação, o Conselho Municipal de Defesa do Contribuinte será um órgão paritário – ou seja, integrado por representantes do Poder Público em diversas esferas, bem como entidades empresariais e representativas de classe – e atuará na defesa dos interesses dos contribuintes.

Seu objetivo é o de promover o bom relacionamento entre o Fisco e o contribuinte, baseado na cooperação, no respeito mútuo e na parceria, visando fornecer ao município os recursos necessários ao cumprimento de suas atribuições; proteger o contribuinte contra o exercício abusivo dos poderes de fiscalizar, de lançar e de cobrar tributo instituído em lei; assegurar a ampla defesa dos direitos do contribuinte no âmbito do processo administrativo-fiscal em que tiver legítimo interesse; prevenir e reparar os danos decorrentes de

abuso de poder por parte do município na fiscalização, no lançamento e na cobrança de tributos de sua competência; assegurar a adequada e eficaz prestação de serviços gratuitos de orientação aos contribuintes; e assegurar uma forma lícita de apuração, declaração e recolhimento de tributos previstos em lei, além da manutenção e da apresentação de bens, mercadorias, livros, documentos, impressos, papéis, programas de computador ou arquivos eletrônicos a eles relativos.

Caberá a esse conselho, entre outras atividades, receber queixas e reclamações de pessoas físicas e jurídicas e prestar orientação permanente sobre direitos e garantias desses contribuintes.

Passo a passo, avançamos em nossa caminhada em nome das empresas de serviços contábeis e de assessoramento, do empreendedorismo e da sociedade em geral. Mudanças aparentemente pequenas, mas demasiadamente significativas para os paulistanos, que serão orientados sobre os direitos que lhes são garantidos pela legislação municipal.

O PL que institui o Codecon Municipal já foi aprovado em primeira votação na Câmara dos Vereadores. Agora, aguarda ser aprovado na segunda votação para que seja encaminhado à sanção do prefeito da capital. [S]

Márcio Massao Shimomoto, empresário contábil, contador, administrador, advogado e presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

LEMBRETES

DOIS APLICATIVOS DA CAIXA FACILITAM A VIDA DO TRABALHADOR

A Caixa Econômica Federal lançou dois aplicativos: FGTS e Caixa Trabalhador. O primeiro permite consulta aos depósitos na conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), atualização de endereço e pesquisa aos pontos de atendimento. Já o Caixa Trabalhador disponibiliza informações sobre seguro-desemprego, PIS e abono salarial, acesso ao calendário de pagamentos, visualização da situação dos benefícios e consulta às perguntas mais frequentes sobre cada benefício. Ambos são gratuitos na Apple Store e no Google Play.

PARA MELHOR ATENDIMENTO NAS AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

No último ano, a Previdência Social constatou um aumento significativo de consultas ao Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Em sua maioria, são atendimentos não agendados. O horário de atendimento das agências é das 7h às 19h, de segunda a sexta. Mas o período de grande movimento se concentra entre 7h e 11h. Por isso, a recomendação é que o segurado procure ir às agências após as 12h para evitar espera maior. Nesse sentido, também vale, sempre que possível, realizar o agendamento prévio pelo telefone 135 ou internet (www.mtps.gov.br).

MAIO
2016

06

FGTS
COMPETÊNCIA 4/2016
SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 4/2016

16

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE
INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 4/2016

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 4/2016
IRRF
COMPETÊNCIA 4/2016
COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 4/2016
SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 4/2016

25

COFINS
COMPETÊNCIA 4/2016
PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 4/2016
IPI
COMPETÊNCIA 4/2016

31

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 4/2016
CSL
COMPETÊNCIA 4/2016
IRPJ
COMPETÊNCIA 4/2016

IMPOSTO DE RENDA

Lei Federal nº 11.482/2007 (alterada Lei nº 13.149/2015, a partir de 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%	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 ALIMENTÍCIA INTEGRAL; **C.** R\$ 1.903,98, PARCELA ISENTA DE APOSENTADORIA, RESERVA REMUNERADA, REFORMA OU PENSÃO PARA DECLARANTE COM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; **D.** CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; **E.** PREVIDÊNCIA PRIVADA.

CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS

[EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO]
A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016 [PORTARIA INTERMINISTERIAL MTPS/MF Nº 01/2016]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [%]
ATÉ 1.556,94	8%
DE 1.556,95 ATÉ 2.594,92	9%
DE 2.594,93 ATÉ 5.189,82	11%

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 8%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.

SALÁRIO MÍNIMO federal [R\$]

880,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016 [DECRETO Nº 8.618/2015]

SALÁRIO MÍNIMO estadual [R\$]

1 1.000,00
2 1.017,00

A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2016 [LEI ESTADUAL Nº 16.162/2016]

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 **806,80** ▶ **41,37**
de **806,81** até **1.212,64** ▶ **29,16**

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016 [PORTARIA INTERMINISTERIAL MTPS/MF Nº 01/2016]

COTAÇÕES | fevereiro março abril

TAXA SELIC	1,00%	1,16%	-
TR	0,0957%	0,2168%	0,1304%
INPC	0,95%	0,44%	-
IGPM	1,29%	0,51%	-
TBF	0,9265%	1,0586%	0,9815%
UFM (ANUAL)	R\$ 143,44	R\$ 143,44	R\$ 143,44
UFESP (ANUAL)	R\$ 23,55	R\$ 23,55	R\$ 23,55
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,95	R\$ 22,95	R\$ 23,05
SDA	3,0097	3,0479	3,0753
POUPANÇA	0,5962%	0,7179%	0,6311%
IPCA	0,90%	0,43%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 20.4.2016.



Senac Sesc FECOMERCIOSP
Aqui tem a força do comércio

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO
PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO
ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO
ANDRÉ ROCHA • EDITORA IRACY PAULINA • FALE COM A GENTE PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR
RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO - SP • www.fecomercio.com.br