

CONFIRA O CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL

O eSocial é um projeto conjunto do governo federal que integra o Ministério do Trabalho, a Caixa Econômica, a Secretaria de Previdência, o INSS e a Receita Federal. Trata-se de nova forma de prestação de informações que centraliza o cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias e substituirá 15 prestações de informações ao governo, tais como GFIP, Rais, Caged e Dirf.

Já atualizado com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, sua implantação ocorrerá em cinco fases a partir do dia 8 deste mês. Nessa primeira etapa, atingirá apenas as empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões anuais, conforme consta da Resolução n.º 3, do Comitê Diretivo do eSocial, publicada em 30 de novembro de 2017. Para os demais empregadores do setor privado,

incluindo as empresas optantes pelo Simples Nacional (ME, EPP e MEI) e pessoas físicas que possuam empregados, a utilização obrigatória do eSocial tem início previsto para 16 de julho.

Confira a seguir o cronograma de implantação para o setor privado:

ETAPA 1 – EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL SUPERIOR A R\$ 78 MILHÕES

Fase 1 | 8/1/2018 – Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.

Fase 2 | 1º/3/2018 – As empresas devem enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos.

Fase 3 | 1º/5/2018 – Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento.

Fase 4 | 7/2018 – Substituição da Guia de Informações à Previdência Social (GFIP) e compensação cruzada.

Fase 5 | 1º/2019 – Por fim, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.

ETAPA 2 – DEMAIS EMPREGADORES PRIVADOS, INCLUINDO SIMPLES, MEIS E PESSOAS FÍSICAS (QUE POSSUAM EMPREGADOS)

Fase 1 | 16/7/2018 – Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.

Fase 2 | 1º/9/2018 – As empresas devem enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos.

Fase 3 | 1º/11/2018 – Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento.

Fase 4 | 1/2019 – Substituição da Guia de Informações à Previdência Social (GFIP) e compensação cruzada.

Fase 5 | 1/2019 – Deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador. **[&]**

CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL

Fases	Grandes Empresas*	Demais Empresas**	Órgãos Públicos
Cadastro do empregador e tabelas	2018/janeiro	2018/julho	2019/janeiro
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos)	2018/março	2018/setembro	2019/março
Folha de pagamento	2018/maio	2018/novembro	2019/maio
Substituição da Guia de Informações à Previdência Social (GFIP)	2018/julho	2019/janeiro	2019/julho
Dados de segurança e saúde do trabalhador	2019/janeiro	2019/janeiro	2019/julho

* EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL MAIOR QUE R\$ 78 MILHÕES. ** INCLUI MICROS E PEQUENAS EMPRESAS E MEIS QUE TENHAM EMPREGADOS.

FONTE: RECEITA FEDERAL

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Feriados de 2018, legislação e regras trabalhistas

4

DIRETO DO TRIBUNAL

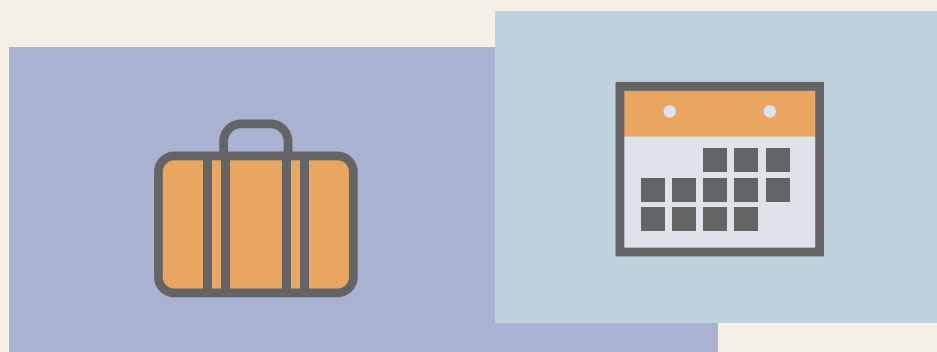
Postagem em rede social motiva demissão por justa causa

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Sescon-SP cada vez mais próximo de seus associados

ESCLARECIMENTO SOBRE TRABALHO E TABELA DE FERIADOS DE 2018



COMO SÃO INSTITUÍDOS OS DIAS DE FERIADO?

A Lei n.º 9.093/1995 determinou como feriados civis os declarados em lei federal, a data magna do Estado fixada em lei estadual e os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do município, fixados em lei municipal. Os municípios também podem declarar como feriados religiosos os dias de guarda, de acordo

com a tradição local e em número não superior a quatro, inclusa a Sexta-feira da Paixão. Os feriados nacionais estão elencados nas Leis n.º 662/1949 (alterada pela Lei n.º 10.607/2002) e n.º 6.802/1980. O Estado de São Paulo definiu um único dia como feriado estadual por meio da Lei n.º 9.497/1997. Já na capital paulista, foram declarados os feriados que devem ser observados na cida-

de pela Lei Municipal n.º 14.485/2007. Confira na tabela abaixo como ficaram os feriados para 2018 fundamentados nessas leis.

QUAIS NORMAS DEVEM SER OBSERVADAS EM RELAÇÃO AO TRABALHO NO FERIADO?

De acordo com o artigo 70 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é vedado o trabalho em dias de feriado nacional ou religioso. Assim, somente será possível quando autorizado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, observadas a legislação municipal e as demais normas trabalhistas. Na convenção coletiva de trabalho da FecomercioSP, por exemplo, é autorizado o trabalho aos feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atenda às regras previstas no instrumento coletivo. Para o dia 1º de maio (Dia do Trabalho), é necessário ainda observar regras específicas para referido feriado. Confira os detalhes em <http://www.programarelaciona.com.br/empresarios/negociacoes-coletivas>.

O QUE A REFORMA TRABALHISTA DIZ A RESPEITO?

Entre as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), está a possibilidade de que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho disponha sobre a troca do dia de feriado (artigo 611-A, inci-

so XI, da CLT). Assim, mais uma vez, a observância da norma coletiva é fundamental.

OS DIAS DE ELEIÇÃO E CARNAVAL SÃO FERIADOS?

Apesar de haver divergências de entendimentos acerca do dia da eleição ser ou não feriado, o fato é que o pleito é realizado sempre aos domingos. Em 2018, as eleições para presidente e governador serão realizadas em todo o País nos dias 7 de outubro (primeiro turno) e 28 de outubro (segundo turno). Já o Carnaval não é feriado nacional, nem estadual, nem municipal. Contudo, como existe a possibilidade de que a data possa ser declarada feriado por lei municipal, o que não ocorreu na capital paulista, é preciso verificar a legislação de cada município.

QUAIS SÃO AS REGRAS PARA O TRABALHO NO CARNAVAL?

Em 2018, o Carnaval cairá no dia 13 de fevereiro. Como mencionado, não é feriado nacional ou municipal em muitas cidades. Entretanto, como se trata de uma festa popular comemorada em todo o País, a maioria das empresas acaba alterando sua rotina em respeito a uma manifestação tão tradicional. Assim, o empregador poderá adotar as seguintes alternativas:

- Exigir o trabalho normal do empregado;
- Negociar com o empregado a dispensa do trabalho mediante acordo de compensação, limitada a duas horas diárias ou utilização do banco de horas, se houver;
- Dispensar o empregado por mera liberalidade. Nessa hipótese, o empregador deve ficar atento ao costume e ao direito adquirido quando reiteradamente concede dispensa automática. Em eventual reclamação trabalhista, o Poder Judiciário tende a interpretar essas situações como alteração tácita do contrato de trabalho para concessão de folga no dia do Carnaval. Nos municípios em que o Carnaval é declarado por lei como feriado, deve-se observar as regras contidas nos instrumentos de negociação coletiva.

QUAL O ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO SOBRE O TRABALHO NO CARNAVAL?

As turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já decidiram nos dois sentidos. Ou seja, ora entendendo que o Carnaval não seria feriado por falta de previsão legal, ora manifestando se tratar de feriado pelo fato de representar tradição local de expressão internacional. Contudo, as decisões mais recentes da maior instância trabalhista tendem a considerar que o Carnaval não é feriado. Vejam as ementas a seguir:

- **Feriado – terça-feira de Carnaval – pagamento em dobro indevido.** (...) Desse modo, apenas a tradição local, os usos e costumes não são suficientes para considerar determinado dia como feriado religioso e, conseqüentemente, acarretar a dobra do pagamento do trabalho prestado nessas datas, sendo imprescindível sua previsão expressa em texto de lei. Ademais, não consta no rol de feriados nacionais listados no art. 1º da Lei n.º 662/49, com redação dada pela n.º 10.607/2002, a terça-feira de Carnaval. Outrossim, não há registros no acórdão recorrido, nem o recorrente alega a existência de previsão em lei local que contemple referida data como feriado ou de avença entre as partes do contrato de trabalho nesse sentido. Portanto, no caso concreto, não há como considerar a terça-feira de Carnaval como dia de feriado para pagamento dobrado do trabalho prestado na referida data. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR – 17400-61.2010.5.17.0007, relator ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento, 4/5/2016, 7ª Turma, data de publicação: DEJT 6/5/2016).

- **Feriados laborados. Pagamento em dobro. Terça-feira de carnaval.** (...) III. No caso dos autos, não consta do acórdão recorrido a existência de lei local estabelecendo a terça-feira de Carnaval como feriado no município. Do mesmo modo, não se trata de data festiva fixada em lei federal, razão pela qual o provimento ao recurso de revista é medida que se impõe. IV. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (RR – 48-84.2011.5.03.0156, relatora desembargadora convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, data de julgamento: 28/10/2015, 4ª Turma, data de publicação: DEJT 6/11/2015).

► **Feriados. Ausência de previsão em lei federal e em lei municipal.** Os arts. 1º e 2º da Lei n.º 9.093/95 dispõem, respectivamente, que são feriados civis os declarados em lei federal e feriados religiosos os declarados em lei municipal. Nesse contexto, embora exista a tradição em vários municípios estabelecendo o não expediente nas empresas, a legislação não trata o Carnaval como feriado. Quanto ao dia de Corpus Christi, infere-se da tese regional não haver lei municipal definindo-o como feriado. Precedente desta Turma. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR – 367100-17.2008.5.09.0009, relatora ministra: Delaide Miranda Arantes, data de julgamento: 21/10/2015, 2ª Turma, data de publicação: DEJT 29/10/2015). [8]

FERIADOS NACIONAIS

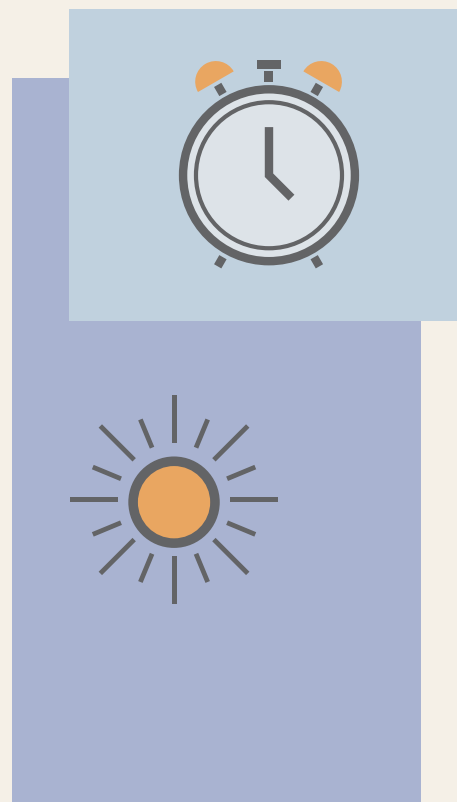
DATA	EVENTO
1º de janeiro	Confraternização Universal
21 de abril	Tiradentes
1º de maio	Dia do Trabalho
7 de setembro	Independência do Brasil
12 de outubro	Nossa Senhora Aparecida
2 de novembro	Finados
15 de novembro	Proclamação da República
25 de dezembro	Natal

FERIADO NO ESTADO DE SÃO PAULO

DATA	EVENTO
9 de julho	Revolução Constitucionalista de 1932

FERIADOS NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

DATA	EVENTO
25 de janeiro	Aniversário de São Paulo
30 de março	Sexta-feira da Paixão (data móvel)
31 de maio	Corpus Christi (data móvel)
20 de novembro	Dia da Consciência Negra



TRT

POSTAGEM EM REDE SOCIAL JUSTIFICA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Uma empregada foi dispensada por justa causa depois de postar no Facebook: “Cansada de ser saco de pancada do chefe, só Pq ele está sem grana, conta negativa!!! E a pessoa se diz pastor evangélico, só se for do capeta”. As mensagens trocadas com um amigo vazaram para diversos empregados da empresa e chegaram ao conhecimento do chefe da auxiliar.

Pleiteando a reversão da justa causa, a empregada alegou que não mencionou nomes e, além disso, trabalhava de forma autônoma para seu tio, segundo ela, a quem se referia nas mensagens enviadas pela rede social.

Em sua defesa, a empresa alegou que era de conhecimento de todos no local de traba-

lho que o superior hierárquico da empregada exercia a função de pastor. Relatou ainda que a empregada agrediu verbalmente uma colega de trabalho, por ter concluído que havia sido ela quem disseminara as mensagens enviadas pelo Facebook. E ainda que a situação financeira da empresa foi exposta.

No acórdão, de relatoria da desembargadora Maria de Lourdes Antonio, a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) ponderou que, apesar de a trabalhadora não ter “declinado nomes em seu comentário na rede social”, foi possível constatar que aquele era seu único emprego, cujo sócio era pastor. Acrescentou ainda que a empregada não comprovou que trabalhava em outro local, “o

que nem sequer é factível”, referindo-se ao tempo disponível, tendo em vista a jornada de trabalho cumprida.

Para os magistrados, o teor do comentário, especificamente o trecho “ele está sem grana, conta negativa”, demonstra que se trata de informação que guardava relação com as funções de auxiliar financeira, que a trabalhadora desempenhava na empresa.

Pelo exposto, a 17ª Turma entendeu que foi praticado ato lesivo da honra e da boa fama de seu superior hierárquico. Considerou que a justa causa é tão notória no caso que não há motivo de se exigir do empregador aplicação de outras penalidades anteriores. Por conseguinte, manteve a decisão de primeiro grau. (Processo n.º 1001196-90.2016.5.02.0019). [6]

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região SP – adaptado



PARA ENTENDER OS DESAFIOS DO SEU NEGÓCIO, SÓ QUEM É COMO VOCÊ: EMPREENDEDOR.

Empresário do comércio de bens, serviços e turismo, vamos nos unir pelos nossos interesses. Precisamos caminhar ao lado de quem luta por nossos direitos nas negociações coletivas anuais. Devemos seguir rumo ao crescimento com quem se mobilizou por conquistas importantes, como o fim da CPMF, a criação do Simples e a Reforma Trabalhista. Temos de trabalhar com líderes que representem o setor de verdade e que sejam empreendedores como você.

A representatividade une o nosso setor e fortalece você.

A contribuição sindical vence em 31 de janeiro. Fale com seu sindicato e se informe: você e sua empresa têm muito a ganhar.



SESCON-SP MAIS PERTO DOS ASSOCIADOS

Nas suas quase sete décadas de atuação, o Sesccon-SP sempre atuou pela defesa e valorização das mais de 60 categorias representadas, investiu em uma ampla gama de produtos e serviços para facilitar o dia a dia das empresas, bem como empunhou bandeiras por redução da carga tributária, desburocratização e melhoria do ambiente empreendedor no País.

Recentemente, a Entidade deu mais um passo para contribuir de forma efetiva com sua base de representação ao lançar a Câmara Setorial de Assessoramento, que beneficia aproximadamente 50 atividades econômicas, entre elas as de holding, auditorias, pesquisas, informações e perícias.

Trata-se de um espaço para troca de experiências, debates sobre temas que envolvam os setores e busca de soluções para problemas e necessidades comuns. Esse caráter segmentado da câmara promove a aproximação das empresas, a realização da radiografia do setor e o alinhamento de pleitos e busca por serviços para a sua valorização e crescimento.

Um exemplo bem-sucedido desse trabalho é a Câmara Setorial de Contabilidade, que no próximo ano completa 15 anos de atividades, promovendo esse relacionamento, troca de *expertises*, debate sobre problemas, soluções e questões relacionadas à gestão.

Desses encontros, realizados uma vez por mês na sede e replicados em todo o interior, já resultaram muitas reivindicações, conquistas para a classe, novos serviços e produtos abraçados pelo Sesccon-SP. Um exemplo é o Programa de Qualidade de Empresas Contábeis (PQEC), que surgiu com base em uma ideia e proposição dos empresários.

O lançamento da Câmara Setorial de Assessoramento ocorreu no dia 27 de novembro, na sede da Entidade, com a participação de grandes empresas desses setores e tendo como primeiro tema a modernização trabalhista. Os debates ocorreram com base na Lei n.º 13.467/2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro, trazendo importantes mudanças para as relações de trabalho, e contemplaram as modificações da Medida Provisória n.º 808.

O assunto foi explanado pela sócia do escritório de advocacia Mattos Filho, Vilma Toshie Kutomi, que tratou de tópicos como horas *in*

itinere, trabalho em regime de tempo parcial, compensações de horas, jornada especial de trabalho, horas extras, intervalos, teletrabalho, férias, empregadas gestantes e lactantes e contrato de trabalho intermitente, entre outros.

Começamos com um tema bastante oportuno e que vai alterar a rotina e a cultura das empresas, tendo em vista as mudanças expressivas trazidas nas relações entre empregados e empregadores em nosso País. Uma mudança necessária, já que a Consolidação das Leis do Trabalho, com mais de 70 anos, não refletia as transformações ocorridas nas últimas décadas.

Esse debate é muito salutar para orientar os empreendedores sobre como proceder e as formas que estão ao seu alcance, e especialmente para trazer segurança para empregados e empregadores nas negociações de 2018. A prevalência do negociado sobre o legislado é um tópico importante da nova lei e deve dar ainda mais valor para o papel dos sindicatos em todo o processo.

Dessa forma, lançamos a Câmara de Assessoramento com o pé direito, ao colocar em debate uma temática que deve transformar o Brasil. Com esse novo serviço, esperamos intensificar a voz e unir os setores, fazer dessa câmara um canal de diálogo, de relacionamento, de reivindicações e de busca conjunta por soluções para as necessidades e aspirações comuns. [6]

Márcio Massao Shimomoto,
presidente do Sesccon-SP e da Aesccon-SP

NOTAS RÁPIDAS

REGRA PARA COMPLEMENTAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Em novembro, a Receita Federal editou o Ato Declaratório Interpretativo RFB n.º 6/2017, que dispõe sobre a contribuição previdenciária complementar prevista no parágrafo 1º do artigo 911-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esclareceu que a contribuição deverá ser recolhida pelo empregado que receber no mês remuneração inferior ao salário mínimo mensal, mediante aplicação da alíquota de 8% sobre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo, cujo recolhimento deverá ser até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação do serviço.

AJUDA PARA ACERTAR NO ENQUADRAMENTO SINDICAL

O prazo para recolhimento da contribuição sindical vence em 31 de janeiro. Como ocorre todos os anos, muitos empresários apresentam alguma dificuldade em localizar o sindicato patronal correspondente à sua área de atuação. Por isso, a FecomercioSP possui um serviço de enquadramento sindical para auxiliar empresários e contadores na identificação do sindicato correspondente a empreendimentos do comércio e de serviço em geral. A consulta é realizada EXCLUSIVAMENTE pelo site www.programarelaciona.com.br. Para solicitar a pesquisa, acesse nosso site e preencha o formulário com os dados da empresa.

JANEIRO 2018

05

FGTS
COMPETÊNCIA 12/2017

SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 12/2017

15

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 12/2017

19

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 12/2017

IRRF
COMPETÊNCIA 12/2017

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 12/2017

22

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 12/2017

25

COFINS
COMPETÊNCIA 12/2017

PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 12/2017

IPI
COMPETÊNCIA 11/2017

31

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 12/2017

CSL
COMPETÊNCIA 12/2017

IRPJ
COMPETÊNCIA 12/2017

CONTRIBUIÇÃO
SINDICAL PATRONAL
COMPETÊNCIA 2018

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. A 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; **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.

SALÁRIO MÍNIMO federal [R\$]

937,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE
2017 [DECRETO Nº 8.948/2016]

SALÁRIO MÍNIMO estadual [R\$]

1 1.076,20
2 1.094,50

A PARTIR DE 1º DE
ABRIL DE 2017
[LEI ESTADUAL
Nº 16.402/2017]

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

SALÁRIO família [R\$]

até 859,88 ▶ 44,09

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017
[PORTARIA MINISTERIAL MF Nº 8/2017]

de 859,89 até 1.292,43 ▶ 31,07

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

[EMPREGADO,
EMPREGADO DOMÉSTICO
E TRABALHADOR AVULSO]

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017
[PORTARIA MINISTERIAL MF
Nº 8/2017]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1]
ATÉ 1.659,38	8%
DE 1.659,39 ATÉ 2.765,66	9%
DE 2.765,67 ATÉ 5.531,31	11%

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

COTAÇÕES

	outubro	novembro	dezembro
TAXA SELIC	0,64%	0,57%	-
TR	0,0000%	0,0000%	-
INPC	0,3700%	0,1800%	-
IGPM	0,2000%	0,5200%	-
TBF	0,5918%	0,5016%	0,4744%
UFM (ANUAL)	R\$ 152,00	R\$ 152,00	R\$ 152,00
UFESP (ANUAL)	R\$ 25,07	R\$ 25,07	R\$ 25,07
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 23,54	R\$ 23,54	R\$ 23,54
SDA	3,2507	3,2559	3,2696
POUPANÇA	0,5000%	0,5000%	0,5000%
IPCA	0,4200%	0,2800%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 11/12/2017.

F&CSP

Senac

Sesc

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@FECCOMERCIO.COM.BR
RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO - SP • www.fecomercio.com.br

Todos os direitos patrimoniais relativos ao conteúdo desta obra são de propriedade exclusiva da FecomercioSP, nos termos da Lei nº 9.610/98 e demais disposições legais aplicáveis à espécie. A reprodução total ou parcial é proibida sem autorização.