

ENQUADRAMENTO SINDICAL E NORMA COLETIVA DE TRABALHO

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) promoveu grandes mudanças nas relações trabalhistas, entre elas a que determinou a prevalência do negociado sobre o legislado. Isso significa que, uma vez celebrado acordo ou convenção coletiva de trabalho, as condições ali estabelecidas deverão ser respeitadas pelo Judiciário, mesmo que as condições da lei ordinária sejam mais benéficas aos trabalhadores, respeitadas, é claro, as disposições constitucionais.

A inobservância ou descumprimento da convenção coletiva poderá criar um passivo trabalhista ao empregador. Daí, mais do que nunca, a necessidade de se fazer o correto enquadramento sindical, para que não haja equívocos na aplicação da norma coletiva de trabalho.

Ciente da dificuldade dos empresários e contadores em localizar o sindicato correspondente à atividade desenvolvida, a FecomercioSP disponibiliza gratuitamente serviço de enquadramento sindical para auxiliar na identificação do sindicato patronal.

O serviço é disponibilizado exclusivamente pelo site da entidade ([www.](http://www.programarelaciona.com.br)

[programarelaciona.com.br](http://www.programarelaciona.com.br)), mediante preenchimento de formulário com dados da empresa, tais como endereço, código CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) e atividade principal desenvolvida.

É importante que o campo “atividade principal da empresa” seja preenchido corretamente. Ele deve ser preenchido apenas com a descrição do principal serviço prestado ou produto comercializado. Portanto, não deve ser copiado o objeto social, que costuma ser abrangente; nem a descrição do código CNAE, que, em alguns casos, não reflete a efetiva e principal atividade da empresa.

A FecomercioSP auxilia no enquadramento sindical de empresas do comércio atacadista, varejista, de serviços em geral e turismo. Caso a consulta se refira a atividade que não faça parte do seu âmbito de representação (tais como indústria, transporte, agricultura e pecuária), será indicada a federação correspondente que poderá informar sobre o enquadramento sindical.

O preenchimento correto dos dados da empresa é fundamental para realizar a análise, uma vez que o enquadramento

é feito de acordo com a atividade preponderante da empresa, conforme determina o artigo 581, § 2, da CLT.

Contudo, considerando que não há um órgão oficial de enquadramento sindical, o serviço oferecido pela FecomercioSP é meramente informativo, não gerando qualquer efeito jurídico.

Determinado o correto sindicato patronal da empresa, será mais fácil identificar o sindicato laboral correspondente, verificar a norma coletiva aplicável e, inclusive, verificar se a atividade profissional do empregado é representada por categoria diferenciada, o que, nesse caso, prevalecerá sobre a categoria profissional dos demais empregados.

Além disso, a norma coletiva é o instrumento hábil a dar validade à aplicação do Regime Especial de Piso Salarial (Repis), se houver previsão na convenção de tal condição, bem como verificar a possibilidade de abertura do comércio aos domingos e feriados e suas condições, calendários de funcionamento em datas especiais e outras cláusulas que garantam condições especiais. [\[&\]](#)

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Veja as principais questões sobre contrato de estágio

4

DIRETO DO TRIBUNAL

Portaria não pode fixar limite de parcelamento tributário

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Desafios das transformações para o universo corporativo

DÚVIDAS FREQUENTES SOBRE CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio é um importante instrumento para a empresa porque possibilita treinar o futuro profissional de acordo com as necessidades do mercado de trabalho. Também oferece vantagens para o estudante, ao permitir que ele aplique a teoria estudada à prática. Apesar de a lei do estágio ter quase dez anos, há muitas dúvidas sobre esse tipo de contratação. Você sabia, por exemplo, que o estagiário deve realizar o exame médico admissional? As principais questões sobre esse tipo de contrato serão analisadas a seguir.

QUEM PODE CONTRATAR ESTAGIÁRIO?

Pessoa jurídica, profissional liberal de nível superior devidamente registrado no conselho profissional, órgãos públicos e suas autarquias.

QUEM PODE SER ESTAGIÁRIO?

Estudantes de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

QUAIS AS FORMAS DE ESTÁGIO?

O estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório. O obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para a aprovação e obtenção de diploma, a exemplo de Medicina, Direito, Administração e Arquitetura. Já o estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional.

QUAIS OS REQUISITOS DO ESTÁGIO?

É importante que as empresas contratantes observem os seguintes requisitos em relação aos estagiários:

- ▶ Matrícula e frequência regular em curso de educação;
 - ▶ Celebração de termo de compromisso entre o estudante, a parte concedente do estágio (empresa) e a instituição de ensino;
 - ▶ Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.
- A observância de tais requisitos é fundamental para não criar vínculo empregatício.

QUAIS AS OBRIGAÇÕES DE QUEM

CONCEDE O ESTÁGIO?

São as seguintes:

- ▶ Celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o estudante;
- ▶ Ofertar instalações adequadas e proporcionar atividades de aprendizagem;
- ▶ Indicar funcionário da área como supervisor, limitando até dez estagiários por profissional;
- ▶ Contratar seguro contra acidentes pessoais com valor compatível com o mercado. No estágio obrigatório, a responsabilidade pelo seguro pode ser assumida pela instituição de ensino;
- ▶ Enviar relatório de atividades à instituição de ensino a cada seis meses;
- ▶ Em caso de desligamento, entregar ao estagiário termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

- ▶ Manter a disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio.

QUAL É A JORNADA DO ESTAGIÁRIO?

Deve ser compatível com as atividades escolares e não pode ultrapassar:

- ▶ Quatro horas diárias e 20 horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- ▶ Seis horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

O ESTAGIÁRIO PODE FAZER HORA EXTRA?

Não, sob pena de configuração de vínculo empregatício, caso a jornada ultrapasse a carga horária semanal de 30 horas.

O ESTAGIÁRIO PODE SAIR MAIS

CEDO EM DIAS DE PROVA?

Sim, a carga horária do estágio poderá ser reduzida pelo menos à metade nos dias de avaliação da instituição de ensino.

QUAL A DURAÇÃO DO ESTÁGIO?

Na mesma empresa, não poderá exceder dois anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

É DEVIDO ALGUM TIPO DE REMUNERAÇÃO?

E O VALE-TRANSPORTE?

Para o estágio não obrigatório, o pagamento da bolsa e do auxílio-transporte são obrigatórios. Já para o estágio obrigatório, o pagamento é facultativo.

AS FALTAS E ATRASOS PODEM SER DESCONTADOS?

Sim, as faltas e atrasos não justificados podem ser descontados.

HÁ INCIDÊNCIA DE ENCARGOS TRABALHISTAS

SOBRE A REMUNERAÇÃO?

É devido apenas o imposto de renda, quando o valor da bolsa ultrapassar o limite de isenção do imposto, que atualmente é de R\$ 1.903,98.

No entanto, o estudante poderá contribuir como segurado facultativo para o INSS.

O ESTAGIÁRIO TEM DIREITO A FÉRIAS?

Tem direito ao recesso de 30 dias, preferencialmente durante suas férias escolares, após um ano de atividade. Na hipótese de o estagiário receber bolsa, o período de recesso deverá ser remunerado.

QUAL O NÚMERO MÁXIMO DE ESTAGIÁRIOS

QUE A EMPRESA PODE ACOLHER?

O concedente de estágio deve observar os seguintes limites:

- ▶ De um a cinco empregados: 1 estagiário;
- ▶ De seis a dez empregados: até 2 estagiários;
- ▶ De 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;
- ▶ Acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

Caso a empresa possua filiais ou estabelecimentos, tais limites deverão ser aplicados a cada um deles. Contudo, esses limites não se aplicam ao estagiário de nível superior e de nível médio profissional.

O ESTAGIÁRIO ESTÁ SUJEITO ÀS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO?

Sim, por expressa determinação legal (artigo 14 da Lei n.º 11.788/2008), devem ser observadas as regras de saúde e segurança do trabalho (NRs 7 e 9), aplicáveis aos demais trabalhadores da empresa.

O ESTAGIÁRIO DEVE SER INFORMADO NO E-SOCIAL?

Sim, qualquer pessoa física que prestar serviço, como é o caso do estagiário, deve ser informado no eSocial.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE ESTAGIÁRIO, APRENDIZ E TRAINEE?

O estágio é destinado àquele que está estudando em instituição de ensino médio, técnico ou superior, com idade mínima de 16 anos, não cria vínculo empregatício e é regulamentado pela Lei n.º 11.788/2008. Por sua vez, a atividade de aprendiz é destinada ao estudante do ensino fundamental ou médio, com idade entre 14 e 24 anos incompletos, garantido o recebimento de salário mínimo-hora, e está prevista no artigo 428 da CLT, incluso pela Lei n.º 10.097/2000. Já o trainee é voltado para o recém-formado, contratado como um funcionário comum, regido pelas normas da CLT e, portanto, com vínculo empregatício. [8]

CURSOS EAD SENAC

- Cursos Livres
- Cursos Técnicos
- Graduação
- Pós-graduação
- Extensão Universitária

www.ead.senac.br

Senac
O MELHOR ENSINO
A DISTÂNCIA DO PAÍS.

TRF1

CONDENAÇÃO DE RÉU POR FRAUDE A SEGURO-DESEMPREGO

Por unanimidade, a 3ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1) acolheu o pedido do Ministério Público Federal (MPF) e condenou um réu por fraudar o recebimento do seguro-desemprego. Na primeira instância, o réu havia sido absolvido pelo Juízo da 3ª Vara da Seção Judiciária do Pará da imputação da prática delituosa denominada “estelionato previdenciário”, pelo princípio da insignificância.

Consta da denúncia que o referido réu, na qualidade de sócio-proprietário de uma revendedora de carros, simulou rescisão de contrato de trabalho junto com um empregado do estabelecimento comercial com o objetivo de que este recebesse o seguro-desemprego indevidamente. Ao todo, foram

recebidos R\$ 871 referentes ao benefício previdenciário fraudado. Em seu recurso ao TRF1, o MPF requereu a condenação do réu. Embasou o pedido na alegação de que não é aplicável o princípio da insignificância aos casos de fraude de recebimento de seguro-desemprego.

Ao analisar o caso, o relator do TRF1, desembargador federal Ney Bello, considerou que o ato delituoso praticado pelo acusado não é irrelevante, tendo em vista que vai além do dano patrimonial. E destacou: “Inaplicável o princípio da insignificância, uma vez que, no crime de estelionato contra a Previdência Social, o bem jurídico tutelado não se resume ao valor percebido, mas ao sistema previdenciário como um todo,

abrangendo o patrimônio da coletividade de trabalhadores”.

Diferentemente dos crimes fiscais, em que se protege apenas a integridade do erário, o magistrado explicou que, em especial nesse tipo de delito praticado pelo réu, existe a preocupação com a confiança mútua e o interesse público em impedir o emprego do esquema que causa prejuízo à sociedade.

Diante de tudo o que foi exposto, o colegiado deu provimento ao apelo do MPF condenando o réu, nos termos do voto do relator. *Processo: 2009.39.00.001217-0/PA.* [&]

Fonte: *Tribunal Regional Federal da 1ª Região*

STJ

PORTARIA NÃO PODE FIXAR LIMITE DE PARCELAMENTO TRIBUTÁRIO

Para a 1ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), o parcelamento simplificado de dívidas tributárias não pode ter seu limite fixado por portaria.

Ao negar recurso da Fazenda Nacional, o colegiado confirmou, por unanimidade, o entendimento do Tribunal Regional Federal da 4ª Região de que a Portaria Conjunta n.º 15/2009, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional e da Receita Federal, extrapolou a Lei n.º 10.522/2002, ao impor o limite de R\$ 1 milhão para a inclusão de dívidas fiscais no parcelamento simplificado.

No recurso apresentado ao STJ, a Fazenda Nacional pedia que fosse reconhecida a legalidade do limite de débitos passíveis de

inclusão no parcelamento simplificado de tributos por meio do ato infralegal.

O relator, ministro Gurgel de Faria, explicou que o artigo 155-A do Código Tributário Nacional prevê que o parcelamento dos tributos será concedido na forma e condição estabelecidas em lei específica. Segundo ele, quando se trata de estabelecer as condições para o parcelamento, é preciso “estrita observância ao princípio da legalidade”, não existindo autorização legal para que portarias de órgãos do Poder Executivo tratem de condições não previstas na lei de regência.

“Na hipótese dos autos, nos termos dos artigos 11 e 13 da Lei n.º 10.522/2002, observa-se que a delegação de atribuição ao minis-

tro da Fazenda é para estabelecer limites e condições para o parcelamento exclusivamente quanto ao valor da parcela mínima e à apresentação de garantias, não havendo autorização para a regulamentação de limite financeiro máximo do crédito tributário para sua inclusão no parcelamento”, explicou.

Gurgel de Faria afirmou ainda que, mesmo a lei dispondo que as vedações contidas no artigo 14 não se aplicam ao pedido de parcelamento, isso não modifica a falta de autorização legal para a imposição de limite financeiro nem legitima a tese da Fazenda Nacional, “uma vez que não há como extrair das regras previstas para os parcelamentos de que trata a aludida lei a delegação dessa atribuição (de imposição de limites) ao ministro da Fazenda”. RESp 1739641. [&]

Fonte: *Superior Tribunal de Justiça – adaptado*



DESAFIOS DA TRANSFORMAÇÃO

Boa parte das crianças de hoje vai exercer no futuro profissões que ainda não existem. Enquanto nichos de mercado são extintos, outros vão surgindo. Produtos e serviços antes indispensáveis dão lugar a novas propostas. Por vezes, pequenas mudanças têm o poder de transformar comportamentos e até uma cadeia produtiva inteira.

Este é o novo mundo. E o universo corporativo tem sido profundamente impactado por esse cenário de transformações constantes. Afinal, como lidar com tudo isso? Como diferenciar o que é efêmero do que é tendência? Como sobreviver e ter sucesso? Novos tempos podem causar perturbação e insegurança.

Com o intuito de auxiliar os empresários de contabilidade e de assessoramento do Estado de São Paulo a enfrentar esse cenário, será realizado entre 12 e 14 de setembro o 26º Eescon – Encontro das Empresas de Serviços, no Campos do Jordão Convention Center, em Campos do Jordão (SP). Com o tema “Os desafios da transformação”, esta edição do evento propõe um debate sobre a nova realidade, além da indicação de caminhos para a superação de tantos desafios que se apresentam às empresas.

Aparelhos eletrônicos, processos e ferramentas avançam rapidamente, mas se tornam obsoletos em pouco tempo. O encontro, promovido pelo Sesccon-SP, também terá o objetivo de incentivar a reflexão sobre como aproveitar os momentos disruptivos a seu favor, como encontrar a informação e o conhecimento que farão a diferença para o seu negócio.

Nos últimos anos, somos todos espectadores de uma grande revolução. A velocidade das transformações em diversas áreas, especialmente a tecnológica, aumentou de forma exponencial, causando profundas mudanças em culturas, comportamentos e formas de encarar o mundo e exigindo novas posturas de pessoas e empresas.

Entre as palestras programadas para o 26º Eescon, destacamos: “Tecnologia”, apresentada por Marcelo Pimenta, praticante de BI com múltiplas habilidades e empreendedor com profundo relacionamento interpessoal, combinando compreensões técnica e comercial, liderança e gestão de pessoas; “Gestão de liderança”, apresentada por Renato Grinberg, diretor-geral de prática de liderança e gestão da

BTS, autor de livros como *O Instinto do Sucesso*; “Qualidade de vida produtiva – o executivo como um atleta corporativo”, apresentada por Frederico Porto, médico psiquiatra e nutrólogo credenciado pelo National Values Center; “O novo papel do RH na transformação digital”, apresentada por Sônia Romeiro e Marcelo de Lucca, respectivamente, diretora de RH da Deloitte e sócio de pessoas, performance e cultura da KPMG na América do Sul; e “Mindfulness – um convite para a autotransformação”, apresentada por Fernanda Haskel, pesquisadora e especialista pela Universidade de Toronto, no Canadá.

No time de palestrantes internacionais temos Geni Whitehouse, nomeada uma das Top 100 Influenciadoras da Contabilidade mundial e uma das 25 Mulheres Mais Poderosas em Contabilidade pelo CPA Practice Advisor. E Peter Venesses, CEO e fundador da ProfitSee, que tem como missão democratizar o acesso a uma gestão fiscal eficiente, tendo o contador como um parceiro estratégico para levar essa gestão a empresas de pequeno e médio portes. Usando inteligência artificial, ele oferece *insights* que tornam mais assertivas as decisões financeiras nos negócios.

A palestra de abertura será ministrada por Paulo Alvarenga, eleito um dos 25 maiores nomes da liderança no Brasil. As inscrições já estão abertas. É preciso sempre estar preparado para os desafios e oportunidades. Somente assim, o sucesso estará cada vez mais perto. [&]

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

LEMBRETES

ATENÇÃO, MUDANÇA: E-SOCIAL É PRORROGADO PARA MEI, ME E EPP

De acordo com a Resolução n.º 4/2018 do CDES, microempresa (ME) e empresa de pequeno porte (EPP), que são aquelas com faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões, bem como microempreendedor individual (MEI) poderão, facultativamente, ingressar no eSocial a partir do mês de novembro. Assim, apesar de pertencerem ao segundo grupo, essas empresas terão a faculdade de implementar a primeira e segunda fases (dados do empregador e empregado) do eSocial em conjunto com a terceira fase (folha de pagamento), que se inicia em novembro de 2018.

PROFISSÃO DE CORRETOR DE MODA AGORA É REGULAMENTADA

A Lei n.º 13.695/2018 regulamentou o exercício da profissão de corretor de moda, que é o responsável por intermediar a relação entre revendedores e lojistas de confecções, acessórios, calçados e bolsas. Para atuar como tal, o corretor de moda deverá possuir diploma de conclusão do ensino médio e diploma de conclusão de curso específico de formação nesta área profissional. Para o profissional que comprovar o exercício efetivo como corretor de moda no período de até um ano antes da publicação da lei, que ocorreu no dia 13/7/2018, não será exigido os requisitos acima.

AGOSTO
2018

07

FGTS
COMPETÊNCIA 7/2018

SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 7/2018

15

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 7/2018

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 7/2018

IRRF
COMPETÊNCIA 7/2018

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 7/2018

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 7/2018

24

COFINS
COMPETÊNCIA 7/2018

PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 7/2018

IPI
COMPETÊNCIA 7/2018

31

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 7/2018

CSL
COMPETÊNCIA 7/2018

IRPJ
COMPETÊNCIA 7/2018

IMPOSTO
DE RENDA

Lei Federal n.º 11.482/2007 (alterada Lei
n.º 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.

CONTRIBUIÇÃO
DOS SEGURADOS
DO INSS

[EMPREGADO,
EMPREGADO DOMÉSTICO
E TRABALHADOR AVULSO]
A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018
[PORTARIA MF N.º 15/2018]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1]
ATÉ 1.693,72	8%
DE 1.693,73 ATÉ 2.822,90	9%
DE 2.822,91 ATÉ 5.645,80	11%

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

SALÁRIO
MÍNIMO
federal [R\$]

954,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE
2018 [DECRETO N.º 9.255/2017]

SALÁRIO
MÍNIMO
estadual [R\$]

1 1.108,38
2 1.127,23

A PARTIR DE 1º DE
JANEIRO DE 2018
[LEI ESTADUAL
N.º 16.665/2018]

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 N.º 10.097/2000.

SALÁRIO
família [R\$]

até 877,67 ▶ 45,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018
[PORTARIA MF N.º 15/2018]

de 877,68 até 1.319,18 ▶ 31,71

COTAÇÕES

	maio	junho	julho
TAXA SELIC	0,52%	0,52%	-
TR	0,0000%	0,0000%	0,0000%
INPC	0,4300%	1,4300%	-
IGPM	1,3800%	1,8700%	-
TBF	0,4672%	0,4859%	0,5070%
UFM (ANUAL)	R\$ 156,95	R\$ 156,95	R\$ 156,95
UFESP (ANUAL)	R\$ 25,70	R\$ 25,70	R\$ 25,70
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 23,54	R\$ 23,54	R\$ 23,54
SDA	3,3133	3,3236	3,3369
POUPANÇA	0,5000%	0,5000%	0,5000%
IPCA	0,4000%	1,2600%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 20/7/2018.

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 n.º 9.610/98 e demais disposições legais aplicáveis à espécie. A reprodução total ou parcial é proibida sem autorização.