INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#260| MAIO 2025

QUANDO O ITCMD INCIDE SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DESPROPORCIONAL DE LUCROS?

TRABALHISTA

Os reflexos das 21 teses vinculantes aprovadas pelo TST

TRIBUNA CONTÁBIL

Entenda as mudanças na declaração do IRPF 2025

A DISTRIBUIÇÃO DESPROPORCIONAL DE LUCROS E O ITCMD

Decisões recentes do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJ-SP) acenderam um alerta para a possibilidade de incidência do Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD) referente à distribuição desproporcional de lucros e dividendos, especialmente quando não há uma justificativa clara de interesse do negócio (finalidade negocial).

A distribuição desproporcional de lucros ocorre quando os resultados da empresa são segmentados entre os sócios em proporções diferentes da participação de cada um no capital social. Por exemplo, se dois sócios têm 50% cada, mas um recebe 70% dos lucros e o outro, 30%, trata-se de uma distribuição desproporcional.

Essa operação é permitida, desde que esteja previsto no contrato social da empresa. O problema é quando não há uma justificativa comercial clara (como um sócio ter contribuído muito mais para o negócio) e a distribuição parece mais uma doação disfarçada, principalmente se favorecer sem motivo familiares do sócio.

Se a distribuição desproporcional for vista como uma liberalidade (um "presente" sem justificativa comercial), o Fisco pode entender que se trata de uma doação camuflada e cobrar o ITCMD.

O boletim **Tome Nota** de maio traz orientações para que os contadores e empresários não comentam erros. Confira a seguir.

BASE LEGAL

O artigo 1.007 do Código Civil permite a repartição de lucros de maneira desproporcional à participação societária, desde que prevista no contrato social. No entanto, conforme o artigo 538 do mesmo diploma, caracteriza-se como doação a transferência de bens ou vantagens realizadas por liberalidade.

A Lei Estadual 10.705/2000 (art. 2º, II; art. 3º, I), por sua vez, define que o ITCMD incide sobre qualquer transmissão gratuita de bens e direitos, incluindo cotas sociais e dividendos, quando configurada a doação.

DECISÕES RECENTES DO TJ-SP

A 4ª Câmara de Direito Público (Ap. Cível 1089011-58.2023.8.26.0053, 16/12/2024): o tribunal concluiu que a distribuição desproporcional foi caracterizada como uma doação, dado que não houve justificativa de razões negociais claras para a distribuição desproporcional. A operação demonstrou características de liberalidade, principalmente porque os beneficiados da distribuição eram filhos dos sócios majoritários, nem sequer eram sócios-administradores na época da transação. Foi destacada a distinção entre doação (liberalidade) e distribuição desproporcional legítima (motivada por razões negociais, como desempenho empresarial), fixando-se que, na ausência de motivação, o fato gerador do ITCMD estaria presente.

A 6ª Câmara de Direito Público (Ap. Cível 1087688-18.2023.8.26.0053, 12/02/2025): nesta decisão, o tribunal também manteve a exigência do ITCMD sobre distribuição desproporcional de lucros entre familiares, diante da ausência de prova de finalidade de negocial. Ainda que o contrato social permita a distribuição desproporcional de lucros, é necessário justificar essa escolha com motivos e critérios claros. No caso analisado, a empresa, de caráter familiar, passou por uma reorganização em que o sócio-fundador se retirou e transferiu as cotas aos filhos, coincidindo com a distribuição desigual dos lucros entre eles sem explicação plausível.

ORIENTAÇÕES PARA CONTADORES

Cláusula contratual: certifique-se de que o contrato social preveja expressamente a possibilidade de distribuição desproporcional de lucros.

Justificativa negocial: documente de forma clara os motivos que fundamentam a distribuição atípica, como desempenho excepcional, contribuição técnica ou dedicação pessoal do sócio beneficiado.

Evite práticas familiares simuladas: em sociedades familiares nas quais a distribuição favoreça filhos em detrimento da participação formal, a operação pode ser interpretada como antecipação de herança.

Consultorias jurídica e tributária: em casos de distribuição desproporcional expressiva, recomenda-se assessoria especializada para evitar autuações.

Portanto, embora legalmente permitida, a distribuição desproporcional de lucros pode ser considerada como doação simulada se não houver justificativa negocial legítima. A atuação preventiva do contador é essencial para garantir a conformidade tributária e proteger os sócios de penalidades fiscais.

QUER SABER?

SENAC EAD!

SEJA QUEM VOCÊ QUER SER

EXTENSÃO

INSCREVA-SE JÁ

TST INOVA COM 21 TESES VINCULANTES: ENTENDA O IMPACTO PARA AS EMPRESAS

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou um pacote de 21 teses vinculantes, cujo objetivo é uniformizar a jurisprudência e pacificar entendimentos sobre temas de longa controvérsia na Justiça do Trabalho. A decisão, divulgada recentemente, afetará, de forma direta a rotina de contadores, gestores de Recursos Humanos e profissionais do Direito Trabalhista, exigindo atenção e atualização imediatas.

Essas teses vinculantes, oriundas de julgamentos de recursos repetitivos, desempenham um papel importante ao direcionarem às instâncias inferiores — Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e Varas do Trabalho — ao entendimento firmado pelo TST. Em princípio, a iniciativa visa reduzir o volume de recursos encaminhados à instância superior e garantir mais segurança jurídica aos operadores do Direito.

A seguir, confira cinco das principais teses que merecem destaque.

1. Impossibilidade de pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) diretamente ao empregado

Esta tese confirma que o pagamento do FGTS deve ser realizado exclusivamente por meio de depósito na conta vinculada do trabalhador, conforme previsto na legislação, e não diretamente ao empregado.

Dessa forma, reforça-se a obrigatoriedade de seguir o procedimento correto para o recolhimento do FGTS, evitando tentativas de pagamento direto ao trabalhador, as quais não têm validade jurídica.

2. Pedido de demissão de gestante com estabilidade e assistência sindical

Outro tema de grande impacto refere-se à validade do pedido de demissão de empregadas gestantes. A nova tese fixada pelo TST estabelece que o pedido de demissão de uma empregada gestante somente será válido se realizado com a assistência do sindicato laboral. Essa exigência tem fundamento no artigo 500 da CLT, que prevê essa assistência sempre que o empregado tiver estabilidade no emprego. O entendimento do TST é que essa regra se aplica a todas as formas de estabilidade, incluindo a gravidica, prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

3. Multa por atraso no pagamento de verbas rescisórias na rescisão indireta

Esta tese estabelece que a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT também se aplica nos casos de rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregado encerra a relação empregatícia em decorrência de faltas graves cometidas pelo empregador.

A rescisão indireta ocorre quando o empregador comete falta grave que inviabilize a continuidade do contrato laboral, garantindo ao empregado os mesmos direitos de uma dispensa sem justa causa. O artigo 483 da CLT enumera as situações que justificam a rescisão indireta, como:

- exigência de serviços superiores às forças do empregado, proibidos por lei ou contrários aos bons costumes (alínea "a");
- tratamento do empregado com rigor excessivo (alínea "b");
- exposição a risco manifesto de dano grave à saúde (alínea "c");
- descumprimento de obrigações contratuais (alínea "d");
- prática ou permissão de atos lesivos à honra e à boa fama do empregado (alínea "e");
- agressão física ao empregado, salvo em legítima defesa (alínea "f");
- redução do trabalho de forma que afete substancialmente o salário (alínea "g").

O trabalhador que comprovar a falta grave do empregador terá direito às verbas rescisórias, como aviso-prévio, saldo de salário, férias proporcionais, décimo terceiro, saque do FGTS com multa de 40% e seguro-desemprego.

Empregadores que descumpram as obrigações de forma a motivar a rescisão indireta estarão sujeitos não apenas ao pagamento das verbas rescisórias, como também à multa por atraso no pagamento desse montante, o que pode aumentar consideravelmente os custos financeiros do negócio. Assim, as empresas precisam ser diligentes para evitar situações que possam ensejar esse tipo de rescisão.

4. Revista visual em bolsas e pertences: poder de fiscalização do empregador com limites

O TST também se manifestou sobre a prática de revistas em bolsas e pertences dos empregados, uma questão sensível para muitas empresas. A nova tese estabelece que a realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados é lícita, desde que atendidos os seguintes critérios:

- seja realizada de forma impessoal, geral e sem contato físico;
- não exponha o empregado à situação humilhante ou vexatória.

Desde que respeitados esses requisitos, o empregador não poderá ser responsabilizado por eventuais alegações de dano moral, afastando a possibilidade de condenação por prática ilícita.

5. Promoção por antiguidade: ônus da prova do empregador

A tese estabelece que, por aplicação do princípio da aptidão para a prova, cabe ao empregador comprovar que o empregado não satisfez os requisitos necessários para a concessão de promoções por antiguidade.

Dessa forma, as empresas devem manter registros claros e detalhados dos critérios de promoção e avaliação de desempenho dos empregados. Em caso de litígio, o ônus da prova recairá sobre a empresa, e não sobre o empregado.

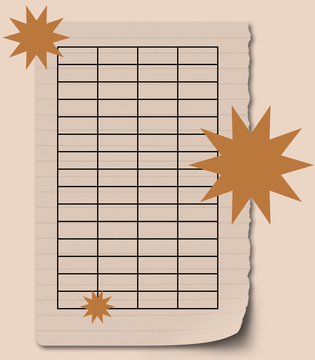
Essas novas teses vinculantes visam consolidar a jurisprudência do TST, garantindo mais segurança jurídica nas relações laborais. Para as empresas, isso significa a necessidade de manterem-se atualizadas sobre esses entendimentos a fim de evitar litígios e assegurar o cumprimento das obrigações.

Confira aqui todas as 21 teses firmadas pelo TST.

DECISÃO TST

DISPENSA DE REGISTRO DE PONTO

TST VALIDA NORMA COLETIVA DESTINADA A EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR



A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a legalidade de uma norma coletiva de uma empresa que dispensava empregados com nível superior do registro de ponto. O colegiado seguiu o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), que reconhece a validade de acordos e convenções coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas não previstos na Constituição, desde que respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Na reclamação, um engenheiro sustentou que trabalhava muito além do horário normal sem receber horas extras. Ele disse que cumpria jornada de segunda a sábado, das 7h30 às 20h30, além de trabalhar um domingo por mês. Por isso, pediu o pagamento das horas extras e uma indenização por dano existencial, em razão de prejuízos causados pela carga horária excessiva.

A empresa negou que ele tivesse horas extras não pagas e apresentou um acordo coletivo que dispensava empregados com nível superior de registrar a jornada. As instâncias inferiores consideraram o acordo válido e rejeitaram o pedido do engenheiro, uma vez que ele não conseguiu provar que realmente trabalhava além do horário sem receber por isso.

Ao recorrer ao TST, o trabalhador argumentou que a norma coletiva não poderia afastar o direito ao controle de jornada. No entanto, a ministra relatora, Morgana Richa, ressaltou que o Supremo já firmou o entendimento de que acordos coletivos podem flexibilizar certos direitos trabalhistas, desde que não afetem garantias fundamentais e indisponíveis.

Segundo a ministra, o controle de jornada não é um direito absolutamente indisponível protegido pela Constituição, razão pela qual foi considerada legítima a cláusula que dispensava os empregados de nível superior do registro de ponto. Dessa forma, os pedidos formulados pelo engenheiro foram definitivamente rejeitados.

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-RRAg-16071-12.2017.5.16.0002

FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — ADAPTADO

DECISÃO STJ

EXCLUSÃO EXTRAJUDICIAL DE SÓCIO

STJ CONSIDERA VÁLIDA A EXCLUSÃO, QUE ESTAVA NO ESTATUTO DA EMPRESA MESMO SEM REGISTRO NA JUNTA COMERCIAL

A 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que foi válida a exclusão de um sócio, por falta grave, realizada com base em estatuto que havia sido assinado por todos os membros da sociedade de empresária, mas não estava registrado na junta comercial.

Na origem do caso, um grupo de pessoas constituiu a sociedade e registrou o contrato social na junta comercial. Logo após o registro, foi firmado um documento — chamado de estatuto — que previa a possibilidade de exclusão extrajudicial dos sócios, o que veio efetivamente a acontecer com um deles. Na ação ajuizada para anular a exclusão, o sócio excluído alegou que essa hipótese não era contemplada no contrato social. Contudo, tanto o juízo quanto o tribunal de segundo grau julgaram o pedido improcedente. No STJ, o recorrente insistiu na tese de que a sua exclusão da sociedade teria sido nula por se basear em um documento que, além de não ter sido registrado no órgão competente, não seria capaz de substituir o contrato social.

O relator, ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, reconheceu a necessidade de a exclusão extrajudicial de sócio ser prevista em contrato social, de acordo com o artigo 1.085 do Código Civil. Todavia, no caso analisado, ele entendeu que o estatuto deve ser admitido como um aditamento do contrato, o que afasta a hipótese de nulidade por falta de alguma solenidade prevista em lei. O ministro destacou que, logo após a criação da sociedade, todos os sócios assinaram um documento (o estatuto), que seguiu todas as exigências legais. Por isso, é possível complementar ou até alterar o contrato social.

Segundo o relator, os sócios tinham conhecimento das possibilidades de exclusão e podiam avaliar os riscos decorrentes dessa norma. No caso em discussão, Villas Bôas Cueva afirmou que o estatuto não pode ser classificado como um simples acordo de sócios, já que trata de matérias típicas de contrato social, e não apenas de interesses particulares dos sócios no exercício dos poderes sociais. O ministro ainda destacou que não faria sentido os sócios firmarem um acordo com o propósito de contrariar o contrato social recém-assinado, sendo mais plausível a ideia de que pretenderam complementá-lo.

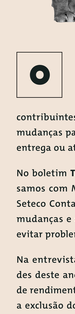
De acordo com o relator, os efeitos decorrentes das alterações do contrato social relacionados aos sócios são imediatos, mesmo que o registro seja posterior. Já quanto a terceiros, os efeitos valem a partir do seu arquivamento. “A falta do registro de alteração no contrato social não impede, em regra, que desde logo gere efeitos internos entre os sócios”, ressaltou.

Villas Bôas Cueva também apontou que a exclusão do sócio foi levada a registro com a respectiva alteração do contrato social e redução do capital, resguardando eventuais direitos de terceiros que viessem a fazer negócios com a sociedade.

FONTE: SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

AGORA É PARA VALER! ENTENDA AS MUDANÇAS NA DECLARAÇÃO DO IRPF 2025

MÁRCIA RUIZ ALCAZAR, SÓCIA DA SETECO CONTABILIDADE, ESCLARECE TODAS AS DÚVIDAS SOBRE A DECLARAÇÃO DESTE ANO



O prazo para a Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF) 2025 está se encerrando. Mesmo assim, muitos contribuintes ainda têm dúvidas sobre as mudanças para 2025, o que pode atrasar a entrega ou até mesmo resultar em multas.

No boletim **Tome Nota** deste mês, conversamos com Marcia Ruiz Alcazar, sócia da Seteco Contabilidade, sobre as principais mudanças e os cuidados necessários para evitar problemas com a Receita Federal.

Na entrevista, Marcia destaca as novidades deste ano, como o aumento do limite de rendimentos tributáveis para R$ 33.888, a exclusão do campo de título de eleitor e a inclusão de contas bancárias no exterior na declaração pré-preenchida. Além disso, chama a atenção para a atualização do valor de imóveis, que agora pode ser feita com base no valor de mercado, seguindo a Lei 14.973/2024.

A especialista também alerta para os pontos que exigem mais atenção. "A inclusão de contas no exterior na declaração pré-preenchida requer revisão cuidadosa, pois a responsabilidade final é do contribuinte", explica. Sobre a malha fina, Marcia dá dicas valiosas: "Organize documentos, revise informes de rendimentos e acompanhe o processamento no e-CAC para evitar surpresas". Confira a entrevista completa a seguir.

Quais são as novidades na DIRPF deste ano?

A Receita Federal implementou diversas mudanças na DIRPF para 2025. O limite de rendimentos tributáveis que obriga a entrega da declaração foi elevado para R$ 33.888. Ademais, houve a exclusão de campos como o que solicita o título de eleitor e o número do recibo da declaração anterior para quem utiliza o sistema online. A declaração pré-preenchida, agora, inclui informações sobre contas bancárias no exterior, ampliando a abrangência dos dados fornecidos automaticamente. Outra novidade é a possibilidade de atualizar o valor de bens imóveis para o valor de mercado, com alíquota de 4%, conforme a Lei 14.973/2024.

Quais dessas mudanças requerem mais atenção do contribuinte para evitar erros?

A inclusão de informações sobre contas bancárias no exterior na declaração pré-preenchida exige atenção redobrada. É fundamental que o contribuinte revise cuidadosamente esses dados, pois a responsabilidade final pelas informações é dele. Além disso, ao optar pela atualização do valor de bens imóveis, é necessário preencher corretamente a Declaração de Atualização do Bem Imóvel (Dabim) e informar os dados do processo e do pagamento realizado até 16 de dezembro de 2024.

Poderia dar algumas dicas para o contribuinte não cair na malha fina?

Organize e guarde todos os documentos necessários, como informes de rendimentos, recibos de despesas médicas e educacionais. Utilize a declaração pré-preenchida para minimizar erros, mas revise todas as informações antes de enviar. Fique atento aos informes de rendimentos fornecidos por empregadores e instituições financeiras, garantindo que os valores estejam corretos. Declare todos os rendimentos e as despesas de dependentes, mesmo que sejam baixos. Após o envio, acompanhe o processamento da sua declaração no portal e-CAC, da Receita Federal, para identificar e resolver possíveis pendências.

Como você analisa a evolução da declaração pré-preenchida?

A declaração pré-preenchida tem evoluído substancialmente, tornando-se uma ferramenta valiosa para os contribuintes. Para este ano, a expectativa é que 57% das declarações sejam feitas com essa funcionalidade, que facilita o preenchimento e reduz erros. A inclusão de informações sobre contas bancárias no exterior e a possibilidade de autorizar terceiros a acessarem a declaração pré-preenchida são avanços importantes. No entanto, é essencial que o contribuinte revise e complemente as informações fornecidas automaticamente.

Por causa da praticidade da declaração pré-preenchida, você acredita que, num futuro próximo, não será mais necessário contratar um contador para fazer a declaração de IRPF?

Embora a declaração pré-preenchida torne o processo mais simples, o papel do contador continua sendo fundamental. Situações complexas, como ganhos de capital, heranças, doações e investimentos no exterior, exigem conhecimento técnico para garantir o correto preenchimento e o aproveitamento de deduções e isenções. Além disso, o contador pode oferecer orientações estratégicas para otimizar a carga tributária do contribuinte. Portanto, mesmo com os avanços tecnológicos, a consultoria contábil permanece necessária.

Quer saber mais sobre a DIRPF 2025? Participe da live da FecomercioSP e tire todas as dúvidas com especialistas renomados. Inscreva-se aqui.

MARCIA RUIZ ALCAZAR,

é contadora, foi presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRCSP) durante a gestão 2018–2019 e é sócia da Seteco Contabilidade e da Asplan Sistemas.

VENCIMENTO	TRIBUTO
15/05/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 4/2025
20/05/2025	**FGTS** Competência 4/2025
20/05/2025	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 4/2025
20/05/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 4/2025
20/05/2025	**IRRF** Competência 4/2025
20/05/2025	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 4/2025
20/05/2025	**SIMPLES NACIONAL** Competência 4/2025
23/05/2025	**COFINS** Competência 4/2025
23/05/2025	**PIS-PASEP** Competência 4/2025
23/05/2025	**IPI** Competência 4/2025
30/05/2025	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 4/2025
30/05/2025	**CSL** Competência 4/2025
30/05/2025	**IRPJ** Competência 4/2025

RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007
(ALTERADA MP 1.294/2025, A PARTIR MAIO DE 2025)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R$ 2.428,80	-	-
de R$ 2.428,81 até R$ 2.826,65	7,5%	R$ 182,16
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15%	R$ 394,16
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5%	R$ 675,49
acima de R$ 4.664,68	27,5%	R$ 908,73

DEDUÇÕES MENSAIS (LEI 13.149/2015)
A. R$ 189,59 por dependente; B. pensão alimentícia; C. R$ 564,80, simplificado correspondente a 25% da faixa de alíquota zero; D. contribuição à Previdência Social; E. previdência privada.
Para calcular a alíquota efetiva do IRPF, acesse https://www27.receita.fazenda.gov.br/simulador-irpf/.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS
(EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA
até R$ 1.518,00	7,5%
de R$ 1,518,01 até R$ 2.793,88	9%
de R$ 2.793,89 até R$ 4.190,83	12%
de R$ 4.190,84 até R$ 8.157,41	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(LEI 14.663/2023 E DECRETO 12.342/2024)

R$ 1.518,00

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2024
(LEI ESTADUAL 17.944/2024)

PISO ÚNICO > R$ 1.640,00

*OBS.: O piso salarial mensal acima mencionado não se aplica a trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo, além de servidores públicos estaduais e municipais, bem como aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal 10.097/2000.

SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

até R$ 1.906,04 > R$ 65,00

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2025
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 2.138,76	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R$ 2.138,77 até R$ 3.564,96	O que exceder a R$ 2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.711,01
acima de R$ 3.564,96	O valor da parcela será, invariavelmente, de R$ 2.424,11

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

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

PRESIDENTE
ABRAM SZAJMAN
PRESIDENTE EM EXERCÍCIO
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR
SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES
ASSESSORIA TÉCNICA
FERNANDO MARÇAL E SARINA SASAKI MANATA

COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU

DIRETOR DE COMUNICAÇÃO INTEGRADA DEMIAN RUSSO
DIRETORES CRIATIVOS CLARA VOEGELI E DEMIAN RUSSO
EDITOR LUCAS MOTA
TEXTO CAMILA SILVEIRA E FILIPE LOPES
REVISÃO FLÁVIA MARQUES
DIRETORA DE ARTE CAROLINA LUSSER
EDITORES DE ARTE JOÉLSON BUGGILLA E PAULA SECO
DESIGNERS ALBERTO LINS, JÔNIA CAON E ANNIMA DE MATTOS

FALE COM A GENTE
PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | **WWW.FECOMERCIO.COM.BR**