

CONCLUÍDAS AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COM OS COMERCÍARIOS

A FecomercioSP concluiu as negociações coletivas com os comerciários para o período 2016-2017, por sua base inorganizada e com data-base em 1º de setembro. Foram celebradas Convenções Coletivas de Trabalho com os comerciários de capital, interior, Osasco, Cotia, Guarulhos e Franco da Rocha. Para os comerciários da região do ABC, a data-base é 1º de outubro, e as negociações ainda não foram concluídas.

Entre as principais cláusulas que compõem o documento da capital, destacamos as seguintes:

REAJUSTE SALARIAL

Foi concedido um reajuste de 9,62%, correspondente à inflação do período medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INPC/IBGE), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2015.

REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

À DATA DE ADMISSÃO

Para os empregados admitidos entre 1º de setembro de 2015 e 31 de agosto de 2016, o reajuste será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão [conforme tabela ao lado]:

PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

Eventuais diferenças salariais poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência outubro de 2016, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período e observadas as demais cláusulas da Convenção Coletiva. Os encargos de naturezas trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais.

PISOS SALARIAIS

Os salários de admissão são fixados por quantidade de empregados, como segue:

Empresas com até dez empregados:

- Empregados em geral: R\$ 1.203,00
- Office boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral: R\$ 1.076,00

Empresas com mais de dez empregados:

- Empregados em geral: R\$ 1.322,00
- Office boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral: R\$ 1.155,00

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As cláusulas que contemplam a instituição e a arrecadação das contribuições de natureza sindical da categoria profissional foram redigidas de forma a dar maior segurança jurídica às empresas.

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR
Admitidos até 15/9/15	1,0962
De 16/9/15 a 15/10/15	1,0878
De 16/10/15 a 15/11/15	1,0795
De 16/11/15 a 15/12/15	1,0713
De 16/12/15 a 15/1/16	1,0631
De 16/1/16 a 15/2/16	1,0550
De 16/2/16 a 15/3/16	1,0470
De 16/3/16 a 15/4/16	1,0390
De 16/4/16 a 15/5/16	1,0311
De 16/5/16 a 15/6/16	1,0232
De 16/6/16 a 15/7/16	1,0154
De 16/7/16 a 15/8/16	1,0077
A partir de 16/8/16	1,0000

DEMAIS CLÁUSULAS

Foram mantidas inalteradas todas as demais cláusulas das normas celebradas no ano anterior.

A íntegra das convenções assinadas já está disponibilizada no site da FecomercioSP: <http://www.fecomercio.com.br/institucional/negociacoes-coletivas>

Confira também nas páginas 2 e 3 desta edição do **Tome Nota** como ficaram mais algumas questões tratadas nas Convenções Coletivas ora firmadas. **[&]**

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Confira mais detalhes sobre a Convenção Coletiva firmada

4

DIRETO DO TRIBUNAL

Acordo Coletivo prevalece sobre lei trabalhista

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Nova DeSTDA e extinção da STDA requerem atenção

SAIBA MAIS SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA FIRMADA



Instrumento criado para disciplinar as relações trabalhistas e buscar o equilíbrio entre as categorias patronal e profissional, a Convenção Coletiva deve ser amplamente conhecida para cumprir bem o seu papel. Por isso, destacamos a seguir mais algumas questões importantes que constam da Convenção Coletiva firmada entre a FecomercioSP e o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo.

O que ficou estabelecido sobre a gratificação do Dia do Comércio?

Em homenagem ao Dia do Comerciante, comemorado em 30 de outubro, será concedida uma gratificação ao empregado do comércio, que será paga em dinheiro, de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a um ou dois da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2016, conforme proporção a seguir:

- Até 90 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- De 91 dias até 180 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a um dia;
- Acima de 180 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a dois dias.

O que especifica a Convenção Coletiva sobre trabalho aos domingos?

Nos termos da legislação vigente, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, nas seguintes modalidades e desde que as seguintes regras sejam atendidas:

- Trabalho em domingos alternados (1 x 1), ou seja, a cada domingo trabalhado, segue-

se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos;

- Adoção do sistema 2 x 1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos, fazendo jus ao empregado que se ativar nesse regime a mais três dias de folgas compensatórias anuais;
- Adoção do sistema 2 x 2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados, corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos.

No sistema 2 x 1, as folgas compensatórias serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme disposto a seguir:

- Até 90 dias de trabalho na empresa, não faz jus ao benefício;
- Acima de 90 dias de trabalho, o empregado fará jus a três dias adicionais de folga, que deverão ser concedidos e gozados até o prazo final de vigência desta norma coletiva.

Além disso, é necessário observar o seguinte:

- Ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

- Jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;
- Remuneração da hora extra com 60% quando a jornada exceder a normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da Convenção Coletiva.

Quando a jornada de trabalho for de seis ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R\$ 24 ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de *marmitex*.

Que regras devem ser observadas para trabalho aos feriados?

Na forma da legislação aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que as seguintes regras sejam atendidas:

- Para cada feriado, é necessário que a empresa comunique ao sindicato patronal com antecedência de sete dias sobre a intenção de funcionamento e trabalho na data do recesso previsto, bem como apresente declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;

- Apresentar manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste: o feriado a ser trabalhado; a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo sempre a número igual ao dos feriados laborados;
- Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR;
- Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto em Convenção Coletiva;
- Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

- Concessão, até 31 de julho de 2017, de folgas adicionais coincidentes com três domingos, sem prejuízo do disposto na cláusula referente ao trabalho aos domingos, relativamente ao trabalho naqueles dias.

É obrigatório observar ainda o seguinte:

- As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 dias, contados a partir do primeiro dia do mês subsequente ao trabalhado, sob pena de dobra;
- A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas aos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;
- Ensejará hora extra remunerada, com adicional de 100%, o acréscimo da jornada

no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal;

- O DSR não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho.

Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento-refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de *marmitex*:

- Empresas com até cem empregados: R\$ 35;
- Empresas com mais de cem empregados: R\$ 46.

Quando o feriado recair no domingo, prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR. [8]

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.**



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

TRF3

BEM ESSENCIAL À ATIVIDADE
NÃO PODE SER PENHORADO

Um equipamento imprescindível para o funcionamento de uma microempresa pode ser penhorado? A resposta é não, segundo uma decisão da Quarta Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3). É o que está expresso na sentença que confirmou decisão de primeiro grau que havia retirado a constrição de três equipamentos de uma clínica odontológica que estavam penhorados como garantia de uma dívida com a União, no valor de R\$ 157 mil, referentes ao recolhimento da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins).

A questão chegou ao TRF3 porque a União recorreu da decisão de primeiro grau alegando ser a penhora necessária para a satisfação do débito da Cofins. Designado

como relator do acórdão no TRF3, o juiz federal Marcelo Guerra se manifestou pela reafirmação da impenhorabilidade dos bens.

Na explanação que embasou a sua decisão, o magistrado explicou que o artigo 649, inciso V, do Código de Processo Civil, declara absolutamente impenhoráveis “os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício de qualquer profissão”.

Marcelo Guerra ressaltou que, embora esse dispositivo se aplique às pessoas físicas, “a jurisprudência entende que a impenhorabilidade prevista neste inciso pode ser estendida às pessoas jurídicas, desde que se enquadre como microempresa ou empresa de pequeno porte e que haja prova de que os

equipamentos penhorados sejam essenciais à manutenção das atividades empresariais”.

É justamente o que se verificou nos autos do caso referente à clínica odontológica. Para o magistrado, ficou comprovado que se trata de uma empresa de pequeno porte, configurada como Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (Eireli). Além disso, os equipamentos penhorados são essenciais ao desenvolvimento da atividade econômica da clínica, “o que justifica o reconhecimento da impenhorabilidade do bem”, concluiu o juiz Marcelo Guerra. (Apelação Cível 0011457-71.2013.4.03.6105/SP). [&]

Fonte: *Tribunal Regional Federal da 3ª Região – adaptado*

Para o relator, “o acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Ainda que o acordo tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão”.

Barroso explica ainda que “a Constituição prevê que as normas coletivas de trabalho podem abordar salário e jornada de trabalho, e se um acordo firmado entre sindicato e empresa não passar dos limites do que é razoável, ele se sobrepõe ao que está previsto na legislação”. Por fim, o ministro destacou que “não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade”. (RE 895.759). [&]

STF

ACORDO COLETIVO PREVALECE
SOBRE LEI TRABALHISTA

Pela segunda vez, o Supremo Tribunal Federal (STF) manifestou entendimento no sentido da prevalência de acordo firmado entre sindicato e empresa em vez da legislação, como já ocorreu no ano passado, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 590.415.

Na ocasião, o ministro Luís Roberto Barroso explicou que, na negociação coletiva, o poder econômico do empregador é contrabalançado pelo poder dos sindicatos que representam os empregados. O relator ressaltou ainda que o modelo da Constituição Federal aponta para a valorização das negociações e dos acordos coletivos, seguindo a tendência

mundial pela autocomposição, enfatizada inclusive em convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No recente julgado, a Corte reformou decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Nesse caso, a companhia firmou Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato da categoria profissional para suprimir o pagamento das horas *in itinere* (tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho) e, em contrapartida, conceder outras vantagens aos empregados.

STDA: DUPLA
OBRIGAÇÃO
ACESSÓRIA

No próximo dia 31 de outubro vence o prazo para a última transmissão da Declaração do Simples Nacional relativa à Substituição Tributária e Diferencial de Aliquota (STDA), referente ao ano-base 2015.

Dessa forma, os empresários contábeis devem estar atentos para a dupla jornada atrelada à substituição tributária, tendo em vista que, desde setembro, a Declaração de Substituição Tributária, Diferencial de Aliquotas e Antecipação (DeSTDA) passou a fazer parte da rotina mensal das organizações.

Devemos, portanto, estar de olho no calendário, organizar a equipe, readaptar

as atividades e, especialmente, orientar os clientes. Outubro será um mês atípico, tendo em vista que a STDA será extinta, no entanto, é preciso atenção nesse período. Vale ressaltar que sai uma obrigatoriedade anual e entra outra que deve ser realizada mensalmente, aumentando ainda mais o já elevado tempo gasto pelo brasileiro com o cumprimento de obrigações acessórias.

Em agosto, muitos contribuintes enfrentaram problemas sistêmicos e tecnológicos para a primeira entrega da DeSTDA, referente a fatos geradores ocorridos entre janeiro e junho deste ano. Essa instabilidade inclusive impossibilitou muitos a cumprir a exigência fiscal, o que levou o Sescon-SP a manter contato permanente com a Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo (Sefaz-SP) em busca de soluções.

Assim, a data limite, que era 20 de agosto, passou para o dia 31 e depois para 10 de setembro, dando um novo fôlego para que os empresários providenciassem a transmissão dos arquivos. Agora, o envio passa a ser mensal, com entrega até o dia 20. O canal de diálogo que mantivemos com a Secretaria e com a Casa Civil, por intermediação do deputado estadual Itamar Borges (PMDB/SP), foi fundamental para a extensão desse prazo.

Entretanto, nossas reivindicações não param por aí. Pedimos também a própria extinção da DeSTDA, valendo-se do exemplo do Estado do Pará, que dispensou o envio. Até porque as informações e os dados requeri-

dos nessa declaração já constam em campos específicos da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) modelo 55. Também vale lembrar que a liminar proferida na ADI 5464 restringiu a aplicabilidade do Convênio ICMS 93/2015 para as empresas do Simples Nacional.

Solicitamos, ao menos, a mudança da periodicidade da entrega da DeSTDA, do modelo mensal para o anual, como a STDA. Ou mesmo a transferência da data do dia 20 para o fim do mês, com o objetivo de dar mais elasticidade às empresas. Essas medidas já reduziram de forma expressiva a burocracia atrelada à obrigação acessória.

Alguns Estados prorrogaram o início da obrigação para janeiro de 2017, como Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Tocantins. Dessa forma, a DeSTDA é incluída no número de obrigações acessórias das empresas e na rotina das empresas de contabilidade, trazendo mais burocracia e custos.

Em meio às diversas justificativas plausíveis das administrações tributárias para a manutenção do elevado número de exigências fiscais, vale lembrar que a tecnologia também precisa trabalhar a favor dos contribuintes, possibilitando o cumprimento das exigências fiscais de forma tranquila e segura, bem como agregar ao seu trabalho. Devemos trabalhar para isso. [&]

Márcio Massao Shimomoto – presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

LEMBRETES

RECEITA FEDERAL NÃO COBRARÁ MULTA
POR RESSARCIMENTO INDEVIDO

De acordo com a ADI RFB nº 8, editada em 24 de agosto deste ano, a Receita Federal não exigirá as multas isoladas de 50% e 100%, que eram aplicadas até outubro de 2014 sobre o valor objeto de pedido de ressarcimento indeferido ou indevido. Essas multas eram previstas no artigo 74, parágrafos 15 e 16, da Lei nº 9.430/1996, e foram revogadas pela MP nº 656/2014. Ocorre que, apesar de não existirem mais desde 2014, ainda há pedidos de ressarcimento pendentes de análise anteriores a esse período, em que será aplicada a retroatividade benigna prevista no CTN.

ENTRADA EM VIGOR DO NOVO CEST
É NOVAMENTE PRORROGADA

Criado para uniformizar a identificação das mercadorias sujeitas aos regimes de substituição tributária e de antecipação do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), o Código Especificador da Substituição Tributária (CEST) deve ser informado na Nota Fiscal Eletrônica (NF-e). A medida se estende inclusive para os contribuintes optantes pelo Simples Nacional. De acordo com o Convênio ICMS nº 92/2015, o CEST deveria entrar em vigor no dia 1º de outubro de 2016. Contudo, o Convênio ICMS nº 90/2016, de 12 de setembro deste ano, prorrogou sua vigência para 1º de julho de 2017.

OUTUBRO
2016

07

FGTS
COMPETÊNCIA 9/2016

SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 9/2016

17

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 9/2016

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 9/2016

IRRF
COMPETÊNCIA 9/2016

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 9/2016

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 9/2016

25

COFINS
COMPETÊNCIA 9/2016

PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 9/2016

IPI
COMPETÊNCIA 9/2016

31

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 9/2016

CSL
COMPETÊNCIA 9/2016

IRPJ
COMPETÊNCIA 9/2016

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 [I]
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

	julho	agosto	setembro
TAXA SELIC	1,11%	1,22%	-
TR	0,1621%	0,2545%	0,1575%
INPC	0,64%	0,31%	-
IGPM	0,18%	0,15%	-
TBF	1,0435%	1,1067%	1,0289%
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\$ 23,16	R\$ 23,16	R\$ 23,16
SDA	3,1316	3,1426	3,1589
POUPANÇA	0,6629%	0,7558%	0,6583%
IPCA	0,52%	0,44%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 21.9.2016



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 • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO ANDRÉ ROCHA • EDITOR 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