



## OPÇÃO POR PARCELAMENTO DE DÍVIDAS FEDERAIS VAI ATÉ 25 DE AGOSTO

Conforme noticiado na edição anterior do **Tome Nota** sobre a possibilidade de ampliação do programa de parcelamento de tributos federais, a mencionada MP 638 foi convertida na Lei 12.996/2014. Assim, foi reaberto o prazo para aderir aos benefícios da Lei 11.941/2009 (Refis da Crise), cujo prazo de adesão será até 25 de agosto de 2014.

Contudo, diferentemente das reaberturas anteriores, promovidas pelas Leis 12.865/2013 (reabertura em 31 de dezembro de 2013) e 12.973/2014 (reabertura em 31 de julho de 2014), essa nova oportunidade para quitação das dívidas com reduções de multas e de juros traz novidades importantes.

A primeira é a ampliação dos débitos parceláveis. O novo Refis permite o parcelamento de débitos vencidos até 31 de dezembro de 2013. Outra questão que merece destaque é a exigência do pagamento de uma antecipação, variável de acordo com o valor total da dívida, conforme percentuais ao lado:

- antecipação de 5%: para dívidas de até R\$ 1.000.000,00;
- antecipação de 10%: para dívidas entre R\$ 1.000.000,00 e R\$ 10.000.000,00;
- antecipação de 15%: para dívidas entre R\$ 10.000.000,00 e R\$ 20.000.000,00;
- antecipação de 20%: para dívidas superiores a R\$ 20.000.000,00.

Cabe esclarecer que, para definição do percentual aplicável, deve ser considerada a dívida consolidada na data do pedido de parcelamento, sem qualquer redução.

Contudo, fixado o percentual, esse deverá ser aplicado sobre o montante consolidado com as reduções permitidas, conforme o número de prestações pretendidas.

O contribuinte poderá efetuar o pagamento dessa antecipação em até cinco vezes. Somente a partir daí é que começam os pagamentos das prestações referentes ao parcelamento propriamente dito. Entretanto, o empresário deve analisar se terá condições de arcar com o valor devido a título de antecipação que, em alguns casos, pode inviabilizar o parcelamento.

No Refis da Copa, diferentemente dos anteriores, não há distinção entre débitos nunca parcelados e objeto de reparcelamento (Refis, Paes, Paex e parcelamento ordinário). Além disso, quem já aderiu ou ainda está no parcelamento referente à Lei 11.941/2009 poderá desistir do anterior e optar pelo novo. Em alguns casos, a opção pode ser benéfica.

Destacamos abaixo as principais diferenças entre a nova modalidade de parcelamento e as anteriores. [8]

	REFIS DA COPA	REABERTURAS ANTERIORES
<b>DÉBITOS INCLUSOS</b>	Vencidos até 31/12/2013	Vencidos até 30/11/2008
<b>ANTECIPAÇÃO</b>	Exigência de antecipação variável entre 5% e 20%, de acordo com o montante devido	Não havia tal exigência
<b>DÉBITOS JÁ PARCELADOS ANTERIORMENTE</b>	Não há distinção entre débitos nunca parcelados e já parcelados anteriormente. As condições e reduções são as mesmas para ambos os casos	Na hipótese de reparcelamento, as reduções de juros e multas eram diferenciadas, ou seja, em alguns casos os descontos eram menores

&

# 2

## TIRE SUAS DÚVIDAS

Empresas podem oferecer vale-cultura a seus funcionários

# 4

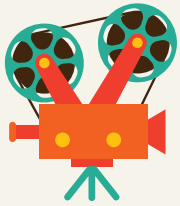
## DIRETO DO TRIBUNAL

Fisco não pode acessar dados bancários sem autorização

# 5

## TRIBUNA CONTÁBIL

A Justiça do Trabalho e o custo Brasil



## VALE-CULTURA FACILITA O ACESSO A PRODUTOS E SERVIÇOS CULTURAIS

O vale-cultura foi instituído pela Lei 12.761/2012 e está em vigor desde outubro de 2013, sob a gestão do Ministério da Cultura. Trata-se de um benefício que pode ser oferecido pelas empresas para possibilitar o acesso dos funcionários a teatro, cinema, museus, espetáculos, shows, circo ou compra de CDs, DVDs, livros, revistas e jornais. O vale também pode ser usado para pagar a mensalidade de cursos de artes, audiovisual, dança, circo, fotografia, música, literatura ou teatro.

O valor do benefício é de R\$ 50,00 e é destinado aos trabalhadores com carteira assinada. Listamos a seguir algumas das principais dúvidas sobre o assunto. O conteúdo foi adaptado a partir do material disponível no portal [www.cultura.gov.br/valecultura](http://www.cultura.gov.br/valecultura)

### Como as empresas podem participar?

Elas podem participar do programa como:

- empresa operadora: pessoa jurídica cadastrada no Ministério da Cultura, possuidora do Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador e autorizada a produzir e comercializar o vale-cultura;
- empresa beneficiária: pessoa jurídica optante pelo Programa de Cultura do Trabalhador e autorizada a distribuir o vale-cultura a seus trabalhadores com vínculo empregatício;
- empresa recebedora: pessoa jurídica habilitada pela empresa operadora para rece-

ber o vale-cultura como forma de pagamento de serviço ou produto cultural.

### Em relação às empresas beneficiárias, quais empresas poderão aderir ao Programa de Cultura do Trabalhador e fornecer o vale-cultura aos seus colaboradores?

Todas as empresas com personalidade jurídica que possuem vínculo empregatício formal com seus funcionários – ou seja, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – podem aderir ao programa e fornecer o benefício.

### Quais as vantagens para a empresa?

Para estimular a adesão das empresas ao programa, o Governo Federal isentará os encargos sociais e trabalhistas sobre o valor do benefício e permitirá isenção de até 1% do Imposto de Renda devido por empresas que declaram lucro real. Com esse investimento, a empresa motiva os colaboradores a produzir mais e melhor, contribuindo com sua formação educacional e social.

### Como as empresas podem aderir ao vale-cultura?

Para aderir ao programa, as empresas devem solicitar inscrição pela internet, no endereço [www.cultura.gov.br/valecultura](http://www.cultura.gov.br/valecultura)

### Existe indicação de empresas operadoras do cartão vale-cultura?

Sim. O portal traz uma lista de empresas operadoras inscritas que poderão produzir e distribuir os cartões do vale-cultura. Estas empresas cobram uma taxa de administração limitada a 6%.

### Quais as obrigações das empresas beneficiárias?

Os deveres das empresas beneficiárias são os seguintes:

- oferecer o vale-cultura nos termos dos artigos 12 a 18 do decreto 8.084/2013;
- prestar ao Ministério da Cultura as informações referentes aos usuários, conforme faixa de renda mensal, e mantê-las atualizadas;
- divulgar e incentivar o acesso e a fruição de produtos e serviços culturais pelos usuários.

### Caso não queira mais oferecer o vale-cultura ao empregado, como a empresa deve proceder?

A empresa deverá solicitar o descredenciamento ao Ministério da Cultura pelo e-mail [valecultura@cultura.gov.br](mailto:valecultura@cultura.gov.br)

### Qual valor poderá ser descontado do trabalhador?

Para o trabalhador que recebe até cinco salários mínimos, o desconto em folha de pagamento é opcional pela empresa empregadora e de, no máximo, 10% do valor do benefício. Para os trabalhadores que ganham acima dessa faixa, o desconto é obrigatório e varia de 20% a 90% (porcentual aplicado para quem ganha acima de 12 salários mínimos) do valor do benefício.

### O empregado pode recusar o benefício?

Sim. A participação no programa fica a critério do trabalhador, desde que o empregador tenha feito a adesão. Lembramos que a taxa de administração dos cartões não deve ser cobrada do trabalhador. O valor é acordado e pago pelas empresas beneficiárias e recebedoras junto às operadoras.

### Haverá algum tipo de punição a quem descumprir as regras do programa?

O Programa de Cultura do Trabalhador será permanentemente avaliado quanto ao cumprimento dos seus objetivos e resultados para a economia da cultura do País. A execução inadequada do programa ou a ação que acarrete o desvio ou desvirtuamento de suas finalidades resultará na aplicação das penalidades previstas no art. 12 da Lei 12.761/2012. São elas:

- cancelamento do Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador;
- pagamento do valor que deixou de ser recolhido relativo ao imposto sobre a renda, à contribuição previdenciária e ao depósito para o FGTS;
- aplicação de multa correspondente a duas vezes o valor da vantagem recebi-

da indevidamente no caso de dolo, fraude ou simulação;

- perda ou suspensão de participação em linhas de financiamento em estabelecimentos oficiais de crédito pelo período de dois anos;
- proibição de contratar com a administração pública pelo período de até dois anos;
- suspensão ou proibição de usufruir de benefícios fiscais pelo período de até dois anos.

As punições são cumulativas.

### O que o trabalhador pode comprar com o vale-cultura?

Segue a lista de itens e serviços que podem ser adquiridos: artesanato; cinema; cursos de artes, audiovisual, circo, dança, fotografia, música, teatro e literatura; discos (áudio ou

música); DVDs (documentários, filmes e musicais); escultura; espetáculo de circo, dança, teatro e musical; equipamentos de artes visuais; instrumentos musicais; exposições de arte; festas populares; fotografia, quadros e gravuras; livros; partituras; revistas e jornais.

### Os recursos são cumulativos?

Sim. Os recursos podem ser acumulados, permitindo ao trabalhador poupar o valor mensal do benefício para adquirir produtos e serviços culturais de custo mais elevado. Os créditos não têm data de validade.

### Como saber quais empresas recebem o vale-cultura?

As operadoras disponibilizam em seus canais de comunicação a lista das empresas receptoras dos cartões vale-cultura. [ & ]

## 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.**



publicisbrasil

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



## TRF3

# FISCO NÃO PODE ACESSAR DADOS BANCÁRIOS SEM AUTORIZAÇÃO

Utilizar informações extraídas de extratos bancários obtidos por meio de requisição de informações sobre movimentação financeira, sem permissão judicial, é inconstitucional. Esse foi o entendimento da Terceira Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3) em decisões recentes, respaldadas em jurisprudência do próprio TRF3 e do Supremo Tribunal Federal (STF). Os tribunais têm julgado a inconstitucionalidade do acesso direto do Fisco às informações sobre movimentação bancária, sem prévia autorização judicial, para fins de apuração fiscal, afastando também a aplicação da Lei Complementar 105/2001 e da Lei 10.174/2001.

A Lei Complementar 105/01 teria possibilitado ao Fisco utilizar informações fornecidas por bancos à Receita Federal, pertinentes à movimentação financeira dos contribuintes. As pessoas físicas e jurídicas fiscalizadas alegam que a quebra do sigilo fiscal somente é possível por determinação judicial, caso contrário, violaria os princípios do devido processo legal e da ampla defesa.

O desembargador federal Márcio Moraes, relator de processos sobre o tema na Terceira Turma, tem determinado à autoridade coatora que se abstenha de utilizar dados bancários obtidos sem autorização judicial nos autos de procedimento administrativo

da Receita Federal. “Na conformidade do decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Terceira Turma desta Corte já decidiu pela anulação de auto de infração lavrado com base no cruzamento de dados decorrentes do acesso direto do Fisco à movimentação bancária do contribuinte”, afirmou.

As decisões, por fim, têm afirmado a ilegalidade do procedimento fiscal pela obtenção de extratos bancários, com consequente quebra de sigilo de dados, sem a devida autorização judicial. (Apelação/reexame necessário 0000640-94.2008.4.03.6113/SP) [&]

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

## TST

# LAUDO PERICIAL NÃO GARANTE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Uma empresa ficou isenta de pagar adicional de insalubridade a um empregado contratado para trabalhar em obras de uma rodovia, nas quais tinha contato permanente com cimento. A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu, em decisão unânime, recurso de revista da empresa para absolvê-la da condenação ao pagamento do adicional, com base na Orientação Jurisprudencial (OJ) 4 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST e na Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, que enumera as atividades que ensejam pagamento do adicional.

De acordo com a OJ 4, a indicação por meio de laudo pericial de que o empre-

gado exerce atividade insalubre – como ocorreu no processo – não é suficiente para determinar o pagamento do adicional. A atividade também deve constar da Norma Regulamentar (NR) 15 da Portaria 3.214/78 do MTE.

Ao analisar o processo, o relator, ministro Cláudio Brandão, verificou que as ações do empregado não estão enumeradas na portaria oficial e, por isso, ele não tem direito ao adicional de insalubridade. O ministro indicou vários precedentes do TST no sentido do seu voto.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) havia mantido a decisão de primeiro grau que condenou a empresa, com base em laudo pericial que indicava o

cimento como substância abrasiva e insalubre, a pagar o adicional em grau médio porque o empregado teve contato com cimento nas obras da empresa. O Regional confirmou a condenação ao pagamento até o mês em que a empresa passou a fornecer equipamentos de proteção individual (EPIS).

Insatisfeita com o veredicto, a empresa recorreu ao TST afirmando que, ao contrário do entendimento do Regional, as atividades do empregado não estavam previstas na Portaria 3.214/78 do MTE. Também alegou que as decisões de primeiro e segundo graus teriam contrariado os artigos 7º da Constituição Federal e 190 da CLT, além da OJ 4 da SBDI-1 do TST. O recurso foi acolhido em decisão unânime. (RR 447-32.2011.5.04.0271). [&]

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado*



Para desafogar os tribunais do trabalho é imprescindível simplificar as leis, reforçar a garantia de direitos negociados e admitir o uso de métodos alternativos de resolução de conflitos, como as comissões de conciliação prévia e a arbitragem – ambas amparadas por lei, mas combatidas pela Justiça do Trabalho. É lamentável verificar que o talento dos magistrados é mobilizado para julgar casos idênticos, que se repetem a cada dia e, pior, que desáquam em sentenças diferentes.

Na área do trabalho, é razoável dizer que nenhuma empresa sabe exatamente qual é o seu passivo trabalhista. Quando muito, pode estimar o que está declarado nas ações que tramitam no Poder Judiciário, mas não sabe qual é o seu passivo oculto que decorre de leis e sentenças de efeito retroativo.

É isso mesmo. O Brasil deixou para trás a cunhagem de leis que geram efeitos a partir da data da sua publicação. A Lei 12.506/2011, por exemplo, estabeleceu que, para cada ano de trabalho, o empregado tem direito a três dias de aviso prévio adicionais. Isso gerou um passivo que exige recursos das empresas que, evidentemente, não foram incluídos nos preços dos bens e serviços vendidos no passado. É comum ouvir-se que, no Brasil, nem o passado é previsível. Isso vale também para a jurisprudência. Muitas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, tributam o passado das empresas, sem atentar para as consequências econômicas e sociais. Ao dizer,

por exemplo, que empregados e empregadores estão impedidos de negociar a redução do horário de refeição, a Súmula 437 alcança as empresas que, com base na Portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho, negociaram tais acordos e que, por força de sentenças judiciais, se veem obrigadas a pagar o período não trabalhado como hora extra, com juros e correção monetária, além dos encargos sociais majorados.

Estudo realizado por André Portela e Eduardo Zylberstajn mostra que medidas que inibem a negociação geram prejuízos não apenas para os empregadores, mas também para os empregados, pelo fato de as partes ficarem impedidas de praticar o jogo do ganha-ganha.

Em muitos casos, a jurisprudência vai mais longe ao desprestigiar a negociação, como é o caso da Súmula 277 do TST que tornou inválido o período de vigência que foi estabelecido pelas partes nos acordos e convenções coletivas. Súmulas desse tipo conspiram contra a previsibilidade que os investidores necessitam para tomar decisões. Esse tipo de incerteza entra em cheio no custo Brasil. O Brasil precisa de um Poder Judiciário que dê garantia para os contratos de longo prazo, que opere com baixo custo e com base em decisões rápidas e previsíveis – o inverso do que temos hoje. [&]

**José Pastore é presidente do Conselho de Relações do Trabalho da FecomercioSP**

## A JUSTIÇA DO TRABALHO E O CUSTO BRASIL

**N**o Brasil, os conflitos trabalhistas atingem números espantosos. Só na Justiça do Trabalho, havia sete milhões de processos em 2012 – que aumentam 6% ao ano. Parte da explosão no número de ações trabalhistas decorre de empregadores que descumprem a lei. Outra parte decorre do extremo detalhismo do nosso quadro legal e da facilidade de recorrer.

### LEMBRETES

#### ESTABILIDADE DA GESTANTE É ESTENDIDA

*Nos termos da Lei Complementar 146/2014, foi estendido o direito da estabilidade provisória da empregada gestante a quem detiver a guarda do seu filho, no caso de falecimento da genitora. Assim, aquele que ficar com a guarda da criança não poderá ser dispensado sem justa causa até cinco meses após o parto. Trata-se de uma medida protetiva, que atende às necessidades de acompanhamento da criança diante da ausência da mãe. Tal medida segue outras tendências legislativas, como é o caso da extensão da licença-maternidade aos homens.*

#### MINISTÉRIO DA JUSTIÇA CRIA PORTAL DO CONSUMIDOR

*Trata-se de um portal para solução alternativa de conflitos de consumo, no qual o consumidor poderá registrar reclamações direcionadas às empresas cadastradas (exemplo: agências de viagens, bancos, companhias aéreas, comércio em geral, operadoras de planos de saúde, telefonia etc). Registrada a reclamação, a empresa terá o prazo máximo de dez dias para se manifestar. Caso a empresa não responda ou o consumidor não fique satisfeito com a solução proposta, deverá recorrer ao Procon ou ao Poder Judiciário. O endereço eletrônico é [www.consumidor.gov.br](http://www.consumidor.gov.br)*

AGOSTO  
2014

07

FGTS  
COMPETÊNCIA 7/2014

15

COFINS/CSL/PIS-PASEP  
RETENÇÃO NA FONTE  
PERÍODO 16 A 31/7/2014PREVIDÊNCIA SOCIAL  
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL  
COMPETÊNCIA 7/2014

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL  
EMPRESA  
COMPETÊNCIA 7/2014IRRF  
COMPETÊNCIA 7/2014SIMPLES NACIONAL  
COMPETÊNCIA 7/2014

25

COFINS  
COMPETÊNCIA 7/2014PIS-PASEP  
COMPETÊNCIA 7/2014IPI  
COMPETÊNCIA 7/2014

29

COFINS/CSL/PIS-PASEP  
RETENÇÃO NA FONTE  
PERÍODO 1º A 15/8/2014CSL  
COMPETÊNCIA 7/2014IRPF  
CARNÊ-LEÃO  
COMPETÊNCIA 7/2014IRPJ  
COMPETÊNCIA 7/2014IMPOSTO  
DE RENDALei Federal 12.469/2011  
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO  
MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
ATÉ 1.787,77	-	-
DE 1.787,78 ATÉ 2.679,29	7,5%	R\$ 134,08
DE 2.679,30 ATÉ 3.572,43	15%	R\$ 335,03
DE 3.572,44 ATÉ 4.463,81	22,5%	R\$ 602,96
ACIMA DE 4.463,81	27,5%	R\$ 826,15

## DEDUÇÕES:

A. R\$ 179,71 POR DEPENDENTE; B. PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C. R\$ 1.787,77 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D. CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E. R\$ 3.375,83 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. [LEI Nº 11.482/2007].

CONTRIBUIÇÃO  
DOS SEGURADOS  
DO INSS[EMPREGADO,  
EMPREGADO DOMÉSTICO  
E TRABALHADOR AVULSO]A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014  
[PORTARIA INTERMINISTERIAL  
Nº 19/2014 C.C. ART. 90 DO ADCT]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1 E 2]
ATÉ 1.317,07	8%
DE 1.317,08 ATÉ 2.195,12	9%
DE 2.195,13 ATÉ 4.390,24	11%

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 12%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO; 2. EM FUNÇÃO DA EXTINÇÃO DA CPMF, AS ALÍQUOTAS PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS FORAM ALTERADAS, DE 7,65% PARA 8% E DE 8,65% PARA 9% EM 1/1/08.

SALÁRIO  
MÍNIMO  
federal [R\$]

724,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE  
2014 [DECRETO Nº 8.166/2013]SALÁRIO  
MÍNIMO  
estadual [R\$]1 810,00  
2 820,00  
3 835,00A PARTIR DE  
1º DE JANEIRO  
DE 2014 [LEI  
ESTADUAL  
Nº 15.369/2014]

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 E AOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS, BEM COMO AOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM REGISTROS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.

SALÁRIO  
família [R\$]até  
682,50 ▶ 35,00  
de até  
682,50 1.025,81 ▶ 24,66A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014  
[PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 19/2014]

## COTAÇÕES

	maio	junho	julho
TAXA SELIC	0,87%	0,82%	-
TR	0,0604%	0,0465%	0,1054%
INPC	0,60%	0,26%	-
IGPM	(-)0,13%	(-)0,74%	-
BTN + TR	-	-	-
TBF	0,8109%	0,7968%	0,8762%
UFM	R\$ 121,80	R\$ 121,80	R\$ 121,80
UFESP [ANUAL]	R\$ 20,14	R\$ 20,14	R\$ 20,14
UPC [TRIMESTRAL]	R\$ 22,40	R\$ 22,40	R\$ 22,43
SDA [SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL]	2,6113	2,6288	2,6408
POUPANÇA	0,5607%	0,5467%	0,6059%
IPCA	0,46%	0,40%	-

OBS.: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 17/7/2014.



Senac Sesc FECOMERCIO SP

Aqui tem a presença do comércio

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

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • DIRETOR-EXECUTIVO ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO  
ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO  
ANDRÉ ROCHA • EDITORA MARINEIDE MARQUES • FALE COM A GENTE AJ@FECOMERCIO.COM.BR  
RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO - SP • www.fecomercio.com.br