

CONFAZ PRORROGA O PRAZO PARA IMPLANTAR O CEST

Instituído pelo Convênio Confaz ICMS nº 92, de 20/8/2015, o Código Especificador da Substituição Tributária (CEST) tem novo prazo para implementação. Inicialmente, ele deveria entrar em vigor em 1º de abril do ano passado, data adiada para 1º de outubro e, depois, para 1º de julho deste ano. Agora, novo convênio (nº 60, de 23/5/2017) estipulou que a implantação acontecerá por etapas e nos seguintes prazos:

1º de julho de 2017: para a indústria e o importador;

1º de outubro de 2017: para o comércio atacadista;

1º de abril de 2018: para o comércio varejista.

O CEST identifica a mercadoria passível de sujeição aos regimes de substituição tributária e de antecipação do recolhimento do imposto, relativos às operações subsequentes. Seu objetivo é uniformizar a identificação de tais mercadorias na Nota Fiscal Eletrônica (NF-e).

Ele é composto por sete dígitos, sendo que o primeiro e o segundo correspondem ao segmento da mercadoria ou bem; o terceiro, o quarto e o quinto se referem ao item de um segmento de mercadoria

ou bem; e o sexto e o sétimo correspondem à especificação do item.

Tal exigência se aplica a todos os contribuintes do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), inclusive aos optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições, o Simples Nacional.

Dessa forma, os contribuintes do ICMS, além de informar os códigos da Nomenclatura Comum do Mercosul (NCM), deverão informar o CEST nos documentos fiscais eletrônicos (NF-e), sob pena de rejeição do arquivo.

A nova prorrogação e o fracionamento do prazo atendem a um pleito do Conselho de Assuntos Tributários (CAT), da FecomercioSP, juntamente com outras entidades. O CAT demonstrou que o comércio varejista não detém capacidade técnica para fazer a classificação e o enquadramento dos produtos relacionados nos anexos do Convênio Confaz ICMS nº 92/2015 [veja quadro].

Assim, caberá à indústria e ao importador iniciarem a classificação dos produtos, inserindo o CEST nas respectivas notas fiscais, dando uma maior segurança jurídica para os comércios atacadista e varejista. [&]



RELAÇÃO DE PRODUTOS ENQUADRADOS

Autopeças; bebidas alcoólicas, exceto cerveja e chope; cervejas, chopes, refrigerantes, águas e outras bebidas; cigarros e outros produtos derivados do fumo; cimentos; combustíveis e lubrificantes; energia elétrica; ferramentas; lâmpadas, reatores e *starter*; materiais de construção e congêneres; materiais de limpeza; materiais elétricos; medicamentos de uso humano e outros produtos farmacêuticos para uso humano ou veterinário; papéis, plásticos, produtos cerâmicos e vidros; pneumáticos, câmaras de ar e protetores de borracha; produtos alimentícios; produtos de papelaria; produtos de perfumaria e de higiene pessoal e cosméticos; produtos eletrônicos, eletroeletrônicos e eletrodomésticos; rações para animais domésticos; sorvetes e preparados para fabricação de sorvetes em máquinas; tintas e vernizes; veículos automotores; veículos de duas e três rodas motorizados; e venda de mercadorias pelo sistema porta a porta.

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Esclarecimentos das principais questões sobre as férias

4

DIRETO DO TRIBUNAL

TST confirma validade do Regime Especial de Piso Salarial

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Empreenda Fácil promete agilizar abertura de empresa

AS DÚVIDAS MAIS FREQUENTES SOBRE FÉRIAS ESCLARECIDAS

Quantos tipos de férias existem e quais são?

Temos dois tipos: as férias individuais, que são as concedidas a cada empregado; e as coletivas, concedidas no mesmo período a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Quem define o período de férias?

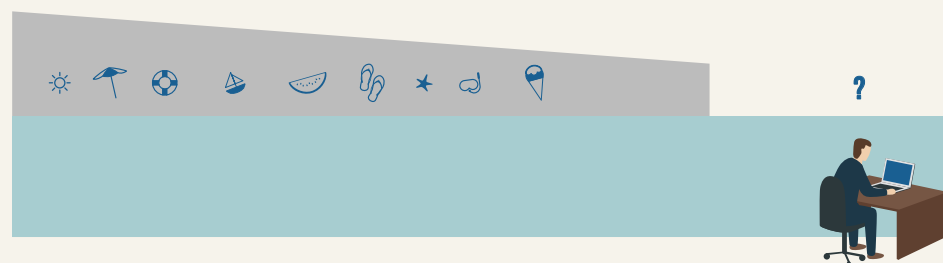
Apesar de ser um direito do empregado, é o empregador que decide em qual período as férias serão concedidas, de acordo com o artigo 136 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, se o empregado quiser tirar férias em janeiro, mas o empregador decidir que somente poderá ser em março, valerá a decisão deste último. Contudo, é aconselhável que a data seja definida de comum acordo, em atenção ao disposto na Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 132.

Quando as férias devem ser comunicadas?

O empregado deve ser informado por escrito, no mínimo, 30 dias antes do período de concessão, para que possa se programar (artigo 135 da CLT).

Quando se tem direito às férias?

Após o período de 12 meses da vigência do contrato de trabalho, chamado de “período aquisitivo”, o empregado terá direito às férias (artigo 134 da CLT). Entretanto, esse período de descanso deve ser concedido nos 12 meses subsequentes, denominado “período concessivo”, à data em que completar o período aquisitivo. Passado esse período, o empregador terá de pagar a remuneração das férias em dobro (artigo 137 da CLT).



Exemplo: para o empregado admitido em 5/1/2015, o período aquisitivo é de 5/1/2015 a 4/1/2016, as férias devem ser gozadas até 4/1/2017.

Qual a duração das férias?

Em geral, o período de descanso será de 30 dias corridos, exceto na hipótese de o empregado contar com faltas injustificadas ao serviço durante o período aquisitivo (artigo 130 da CLT), conforme tabela a seguir:

PERÍODO DE FÉRIAS	NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS
30 dias corridos	0 a 5 faltas
24 dias corridos	6 a 14 faltas
18 dias corridos	15 a 23 faltas
12 dias corridos	24 a 32 faltas
Não tem direito a férias	33 faltas ou mais

Além das faltas, é possível o empregado perder o direito às férias por outros motivos?

Sim. Nas hipóteses descritas a seguir, o empregado não terá direito às férias:

- Deixar o emprego e não ser readmitido dentro de 60 dias subsequentes à sua saída;
- Permanecer em gozo de licença, recebendo salários, por mais de 30 dias;
- Deixar de trabalhar, recebendo salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- Ter recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontinuos (artigo 133 da CLT).

As férias podem ser fracionadas?

Elas devem ser gozadas num período contínuo. Entretanto, em casos excepcionais, poderão ser concedidas em dois períodos, não inferiores a dez dias corridos (artigo 134, parágrafo 1º, da CLT).

Vale lembrar ainda que o fracionamento das férias não é permitido em caso de menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade (artigo 134, parágrafo 2º, da CLT).

Membros da mesma família podem tirar férias no mesmo período?

Sim, desde que assim o desejarem e não houver prejuízo para o serviço (artigo 136, parágrafo 1º, da CLT). Portanto, é um direito condicional, a empresa pode ou não conceder em conjunto.

E com relação aos empregados estudantes?

Os menores de 18 anos têm direito a coincidir suas férias no trabalho com as escolares (artigo 136, parágrafo 2º, da CLT).

O que ocorre na hipótese de existir feriados no período de férias?

Apesar do cancelamento da Súmula nº 147 do TST, que previa que era “indevido o pagamento dos repousos semanais e feriados intercorrentes nas férias indenizadas”, o entendimento permanece o mesmo: ou seja, não há por que excluir das férias os feriados, quando superiores ao mínimo de 21 dias, conforme previsão da Convenção da OIT nº 132. Contudo, a convenção coletiva pode tratar de forma diversa, como ocorre na celebrada entre a FecomercioSP e os comerciários da capital, em que serão acres-

cidos dois dias nas férias concedidas no período do Natal e do Ano Novo, quando essas datas recaírem entre segunda e sexta-feira.

O empregado pode “vender” suas férias?

Ele pode “vender” 1/3 de suas férias, conforme quadro prático a seguir. Trata-se do abono pecuniário, em que há a conversão parcial das férias em dinheiro, e deve ser requerido pelo empregado até 15 dias antes do término no período aquisitivo (artigo 143 da CLT).

FÉRIAS (DIREITO)	ABONO PECUNIÁRIO	FÉRIAS (DESCANSO)
30 dias	10	20 dias
24 dias	8	16 dias
18 dias	6	12 dias
12 dias	4	8 dias

Qual o valor devido das férias?

Na ocasião das férias, o empregado receberá a antecipação do salário, acrescido de 1/3 (artigo 142 da CLT; c/c artigo 7º, XVII da CF). Além disso, poderá receber a antecipação da primeira parcela do décimo terceiro salário, desde que requeira ao empregador no mês de janeiro de cada ano.

Até quando as férias devem ser pagas?

O pagamento deve ser feito até dois dias antes do seu início (artigo 145 da CLT).

O empregado dispensado antes de completar um ano tem direito ao recebimento das férias?

Depende. Quando dispensado sem justa causa, o empregado receberá a 1/12 por cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias, chamada de “férias

proporcionais” (artigo 147 da CLT). Já o empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais, apenas às vencidas (artigo 146 da CLT).

E o empregado que pede demissão antes de completar um ano?

Terá direito a receber as férias proporcionais.

O empregado tem estabilidade quando retorna das férias?

Não há previsão legal, porém, algumas convenções coletivas estabelecem alguma forma de “estabilidade”, como é o caso da celebrada entre FecomercioSP e comerciários da capital, que assegura a garantia de emprego até 30 dias após o retorno das férias, e faculta a empresa à conversão da garantia em indenização. [6]

O CAMINHO PARA O FUTURO DO NOSSO PAÍS É EMPREENDER.

A FecomercioSP e os seus sindicatos filiados acreditam no Brasil e no empreendedor. Por isso, oferecemos suporte e apoio por meio de serviços nas áreas de **exportação, consultoria, pesquisas, saúde, cultura e educação.**

Juntos, nós somos mais fortes. Mantenha a sua Contribuição Assistencial em dia.

Conheça todos os benefícios e vantagens à disposição do empresário do comércio de bens, serviços e turismo em <http://www.programarelaciona.com.br/empresarios/produtos>.

TST

CONFIRMADA VALIDADE DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Por unanimidade, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu não preencher os requisitos necessários para ser julgado o recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 15ª Região contra decisão do Tribunal Regional, segundo a qual “a adoção do piso salarial diferenciado vem ao encontro das normas constitucionais e infraconstitucionais protetoras de micros e pequenas empresas, concretizando o princípio constitucional da igualdade”.

O recorrente afirma que a adoção do Regime Especial de Piso Salarial (Repis) é discriminatória e viola inúmeros dispositivos legais.

Contudo, para o TRT15, o Repis respeita e materializa o Princípio da Razoabilidade,

uma vez que “não há nenhuma razoabilidade em exigir que dois empregadores com portes econômicos absolutamente distintos paguem o mesmo piso salarial a seus empregados, ainda que esses atuem desenvolvendo funções similares. Aliás, aquele que se emprega em uma grande e poderosa multinacional já sabe que auferirá melhores salários do que aquele que trabalha em favor de pequeno empresário”.

O relator do processo no TST, ministro Mauricio Godinho Delgado, ressaltou que “as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade das ordens jurídicas constitucional e federal, visando à

uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso, seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla”.

No presente caso, “a jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que a fixação de piso salarial é matéria que afeta a negociação coletiva entre os sujeitos envolvidos, desde que respeitado o valor do salário mínimo. Assim, é válida a norma coletiva que autoriza a utilização de pisos salariais reduzidos no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte (Regime Especial de Piso Salarial – Repis), estando tal norma em consonância com as diretrizes estatuídas na Lei Complementar nº 123/2006”, concluiu o relator. RR-770-42.2010.5.15.0020. [&]

STJ

CONTAGEM DA DECADÊNCIA PARA COBRANÇA CONTRA EX-SÓCIOS

De acordo com os artigos 1.003 e 1.057 do Código Civil, o prazo de dois anos durante os quais os antigos sócios continuam responsáveis pelas obrigações que tinham como integrantes de sociedade limitada é contado com base na efetiva averbação da modificação contratual na junta comercial. A responsabilidade é mantida mesmo no caso de adimplemento do débito pela empresa.

Com base nesse entendimento, em decisão unânime, a 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu a validade de cobrança proposta por sociedade empresária contra ex-sócios após a alteração do quadro societário, mas em virtude

de débitos fiscais anteriores à modificação societária.

As antigas sócias alegaram decadência do direito de cobrança por parte da sociedade limitada, pois estaria ultrapassado o prazo legal de dois anos, contado a partir da data de assinatura do contrato de cessão de quotas sociais. Além disso, disseram que os atuais integrantes da sociedade quitaram os débitos de forma espontânea, sem qualquer comunicação às cedentes, e, portanto, não haveria obrigação de restituição de valores.

O ministro relator, Villas Bôas Cueva, ressaltou que os efeitos da cessão de quotas, em relação à sociedade e a terceiros,

somente ocorrem após a averbação da modificação do contrato societário na Junta Comercial. “A tese esposada pelas recorrentes, de que os efeitos da cessão se produziriam a partir da assinatura do respectivo instrumento, aplica-se somente na relação jurídica interna estabelecida entre cedente e cessionário, mas não quanto à sociedade e a terceiros”, afirmou o ministro.

“Ademais, ressalta-se que tanto o parágrafo único do artigo 1.003 do Código Civil como o artigo 1.032 do mesmo diploma legal preveem, na hipótese de cessão de quotas sociais, a responsabilidade do cedente pelas obrigações que tinha enquanto ostentava a qualidade de sócio, até dois anos após a averbação da modificação contratual”, concluiu o relator. REsp 1484164. [&]

Fonte: Superior Tribunal de Justiça (STJ)



SIMPLES PARA SER COMPETITIVO

Desde o início de maio, está em vigor em São Paulo o programa Empreenda Fácil, que se propõe a simplificar e agilizar os processos de abertura, licenciamento e fechamento de empresas, a fim de tornar a cidade mais competitiva e eficiente.

É um grande avanço rumo à desburocratização, tendo em vista que envolve e engloba diversos entes. Na esfera municipal, participam as secretarias da Fazenda; Inovação e Tecnologia; Trabalho e Empreendedorismo; Urbanismo e Licenciamento; Cultura; Verde e Meio Ambiente; Saúde; e Gestão, além das prefeituras regionais, a SP Negócios e a Prodam. Em âmbito estadual, as secretarias da Fazenda, de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação; a Junta Comer-

cial de São Paulo; e os órgãos estaduais de licenciamento (Corpo de Bombeiros, Vigilância Sanitária e Cetesb). Da esfera federal, a Receita Federal do Brasil; a Secretaria Especial da Micro e Pequena Empresa; o Serpro; e o Sebrae.

O Sesccon-SP também integra esse grupo e tem acompanhado o programa desde o início, na sua elaboração, participando das reuniões para formatação e aperfeiçoamento. Em apenas um mês, já podemos constatar um grande avanço nos processos. Agora, em uma nova fase, estamos atuando ativamente como intermediadores entre os contribuintes e a prefeitura, buscando as experiências dos usuários, levantando os pontos de melhoria e buscando contribuir para o refinamento do sistema. No dia 5 de maio, por exemplo, sediamos um workshop do Empreenda Fácil, realizado por administração municipal e parceiros, reunindo empresários contábeis para tirar dúvidas e coletar subsídios. Diariamente, recebemos mensagens e relatos sobre a utilização do sistema, em nosso canal de ouvidoria e no posto de serviços localizado na sede da entidade.

No dia 9 de junho, estivemos em uma reunião de balanço do primeiro mês do Empreenda Fácil, ocasião em que o prefeito João Dória destacou que a meta para o período foi atingida, além de ressaltar a expectativa de promover cem por cento da meta estabelecida até 30 de junho. Até dezembro, a intenção é reduzir o prazo de abertura de empresas de sete (objetivo já cumprido) para cinco dias.

Já podemos perceber que a implantação do programa trouxe mais segurança e confiança para os empreendedores paulistanos desenvolverem seus negócios. Muitas vezes, a demora de abertura da empresa se torna fato de preocupação e de prejuízo para o empresário, que está com tudo preparado para iniciar as atividades, mas não pode em virtude da burocracia.

Estamos em um processo que deve revolucionar o ambiente empreendedor em nossa cidade, viabilizar os anseios dos contribuintes e concretizar as reivindicações e os pleitos do Sesccon-SP nos últimos anos. Essa simplificação é benéfica não apenas para as empresas, mas para a própria administração pública e a sociedade. Em breve, teremos uma São Paulo mais competitiva e atrativa, que deve resgatar sua vocação de geradora de negócios, empregos e oportunidades.

Para o Sesccon-SP, é uma satisfação participar desse projeto e ajudar a prefeitura a tornar esse ambiente possível. Nesse intuito, contamos com você, empresário contábil, mais uma vez. Entre em contato conosco, relate sua experiência com a ferramenta, dê sugestões. Como intermediadora entre o contribuinte e o fisco, nossa categoria tem muito a contribuir. Vamos ajudar São Paulo a se transformar na cidade que necessitamos e desejamos. [&]

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

LEMBRETES

PARCELAMENTO ESPECIAL DE DÉBITOS DO MEI

A partir de 3 de julho, o MEI poderá parcelar em até 120 meses os débitos na Receita Federal relativos às competências até 5/2016. É condição para o parcelamento a apresentação DASN-Simei dos respectivos períodos a serem parcelados. A prestação mínima é de R\$ 50, e a primeira deverá ser paga até dois dias após o pedido ou último dia útil do mês, o que ocorrer primeiro. O pedido deverá ser apresentado até as 20h no dia 29/9/2017, exclusivamente nos Portais e-CAC ou Simples Nacional.

ERRATA – ATENÇÃO PARA O VALOR ATUALIZADO DO PISO ESTADUAL

Informamos que na versão impressa das edições do **Tome Nota** nº 164 e nº 165, o salário mínimo estadual foi divulgado de forma equivocada. Esclarecemos que, desde 1º de abril de 2017, os valores dos pisos estaduais foram alterados, nos termos da Lei Estadual nº 16.402, de 30/3/2017, como segue:

- ▶ De R\$ 1.000,00 para R\$ 1.076,20
- ▶ De R\$ 1.017,00 para R\$ 1.094,50

JULHO
2017

07

FGTS
COMPETÊNCIA 6/2017

SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 6/2017

17

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 6/2017

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 6/2017

IRRF
COMPETÊNCIA 6/2017

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 6/2017

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 6/2017

25

COFINS
COMPETÊNCIA 6/2017

PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 6/2017

IPI
COMPETÊNCIA 6/2017

31

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 6/2017

CSL
COMPETÊNCIA 6/2017

IRPJ
COMPETÊNCIA 6/2017IMPOSTO
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 1.094,50A 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
de 859,89 até
1.292,43 ▶ 31,07A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017
[PORTARIA MINISTERIAL MF Nº 8/2017]CONTRIBUIÇÃO
DOS SEGURADOS
DO INSS[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 | abril maio junho

TAXA SELIC	0,79%	0,93%	-
TR	0,000%	0,0764%	0,0536%
INPC	0,08%	0,36%	-
IGPM	(-) 1,10%	(-) 0,93%	-
TBF	0,7210%	0,8370%	0,7240%
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\$ 23,48	R\$ 23,48	R\$ 23,48
SDA	3,2217	3,2297	3,2342
POUPANÇA	0,5000%	0,5768%	0,5539%
IPCA	0,14%	0,31%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 21/6/2017.



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

PRÉSIDENTE 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