



PÁGINA 5 FATO EM ANÁLISE

EMBORA A **CLT** RECOMENDE QUE **JUSTIÇA PRESTIGIE** A ALTERNATIVA, **ACORDO** DE CONCILIAÇÃO **NÃO** É TEMA **PACÍFICO** NA **JURISPRUDÊNCIA**

PÁGINA 8 VISÃO

O IMPACTO NA **REFORMA** **TRABALHISTA** NA MELHORIA DA **PRODUTIVIDADE**, FORÇA ESSENCIAL PARA **CRESCIMENTO ECONÔMICO** E GERAÇÃO DE **EMPREGO**

TERMO DE CONCILIAÇÃO

REAFIRMADA CONCESSÃO DE EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL

EFEITOS DA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE ACORDO
CELEBRADO PERANTE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

BREVE HISTÓRICO

DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO
EM FACE DAS LEIS VIGENTES

DECISÃO RECENTE, PROFERIDA PELA 5ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST), NOS AUTOS DO PROCESSO Nº 2010-34.2010.5.19.0006, GANHA DESTAQUE AO REAFIRMAR O RECONHECIMENTO DE EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL AO TERMO DE CONCILIAÇÃO, SEM QUALQUER RESSALVA, FIRMADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

O CASO SE REFERE À RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SUA RESPECTIVA QUITAÇÃO DECORRENTE DE TERMO DE CONCILIAÇÃO FIRMADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. A DISCUSSÃO EVOLVE DEFINIR SE REFERIDO TERMO DE CONCILIAÇÃO POSSUI A CONCESSÃO DE EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL AO TERMO DE ACORDO FIRMADO SEM QUALQUER RESSALVA, EM VEZ DE DAR APENAS QUITAÇÃO AO QUE FOI DISCRIMINADO NO ACORDO.

A QUESTÃO É DIVERGENTE ENTRE OS ÓRGÃOS DO PODER JUDICIÁRIO. DIFERENTEMENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT) DA 19ª REGIÃO ENTENDE QUE A QUITAÇÃO QUE DECORRE DOS ACORDOS FIRMADOS PERANTE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DEVE SER LIMITADA ÀS PARCELAS QUE FORAM OBJETO DO REFERIDO TERMO, NÃO COMPREENDENDO OUTROS QUE NÃO LHES FORAM SUBMETIDOS.

DISCUTE-SE A INTERPRETAÇÃO REALIZADA EM FACE DO ARTIGO 5º, INCISOS XXXV E XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E DO ARTIGO 625-E DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).

ACORDO EXTRAJUDICIAL
E QUITAÇÃO DO CONTRATO
DE TRABALHO

Como afirma Mauro Schiavi, no *Manual de Direito Processual do Trabalho* (2011, pág. 33), o conflito é “inerente à condição humana, principalmente em razão da escassez de bens existentes na sociedade e das inúmeras necessidades do ser humano”.

A resposta é a criação de formas de solução dos conflitos, em relação às quais Antonio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco destacam, no livro *Teoria Geral do Processo* (2005, pág. 22), que “a eliminação dos conflitos ocorrentes na vida em sociedade pode-se verificar por obra de um ou de ambos os sujeitos dos interesses conflitantes, ou por terceiro. Na primeira hipótese, um dos sujeitos (ou cada um deles) consente no sacrifício total ou parcial do próprio interesse (autocomposição) ou impõe o sacrifício do interesse alheio (autodefesa ou autotutela). Na segunda hipótese, enquadram-se a defesa de terceiro, a conciliação, a mediação e o processo (estatal ou arbitral)”.

Nesse sentido, no *Manual de Direito Processual do Trabalho* (2011, pág. 38), Schiavi explica que “a conciliação é forma de solução do conflito trabalhista, mediante o ingresso do conciliador entre as partes, o qual as aproximará buscando a solução dos conflitos mediante concessões recíprocas”.

Com base no acréscimo, pela Lei nº 9958/2000, do título VI-A, correspondente aos artigos 625-A até 625-H, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), facultou-se a instituição de Comissões de Conciliação Prévia por empresas ou sindicatos, bem como a possibilidade de serem criadas comissões por grupos de empresas ou até mesmo intersindicais.

A mudança, segundo Renato Saraiva, pretende diminuir o número de ações submetidas à Justiça do Trabalho (*Curso de Direito Processual do Trabalho*, 2011, pág. 423).

Referidas comissões possuem a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho (artigo 625-A da CLT). No *Manual Didático de Direito Processual do Trabalho* (2014, pág. 24), Adalberto Martins observa que “a atribuição de uma comissão de conciliação prévia não se confunde com a do árbitro, eis que funciona como conciliadora nos conflitos mencionados, sem poderes para arbitragem. Não se trata, propriamente, de mediação, pois não há impedimento legal a que os membros da comissão opinem ou sugiram a solução para as partes”.

Interessante notar que sua composição é paritária, instituída no âmbito da empresa, e será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros. A metade de seus membros será indicada

pelo empregador e a outra eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional, com mandato de um ano, permitida a recondução (artigo 625-B CLT).

A instituição de Comissões de Conciliação Prévia por empresas e sindicatos não é obrigatória. No entanto, de acordo com o artigo 625-D da CLT, uma vez que seja criada, qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à referida Comissão. Nesse caso, se a conciliação não prosperar, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista. Ressalta-se que em caso de motivo relevante que impossibilite a tentativa de solução extrajudicial, ele deverá ser declarado na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho. Para Adalberto Martins, trata-se de pressuposto processual objetivo (*Manual Didático de Direito Processual do Trabalho*, 2014, pág. 24).

As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação, a partir da provocação do interessado. Encerrado esse período sem a realização da sessão, será fornecida, no últi-

mo dia do prazo, a declaração da tentativa conciliatória frustrada.

A exigência de submeter o conflito decorrente da relação de emprego ao Poder Judiciário sob a condição de demonstrar o fracasso da tentativa conciliatória ou da impossibilidade da observância desse rito é objeto de divergência doutrinária e analisada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 13 de maio de 2009, por meio do controle de constitucionalidade realizado com base nas ADIs 2.139 e 2.160, nas quais pretendia-se a declaração de inconstitucionalidade do artigo 625-D da CLT por violação ao artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Seguindo, inclusive, o posicionamento adotado por tribunais do Trabalho, o STF afirmou que o artigo 625-D deve ser interpretado conforme a Constituição, no sentido de estabelecer apenas uma faculdade à parte e nunca a obrigatoriedade de submeter a demanda ao órgão extrajudicial de conflitos individuais do trabalho.

A propósito do princípio que garante o acesso à Justiça, o ministro Carlos Brito (ADI 2.160-5) lembrou: “... quer dizer, sentando praça desse princípio regente do ingresso em juízo, porque o fato é que a Constituição diz que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário. É um comando constitucional raríssimo, porque implica bloqueio à função legislativa, ou seja, a Constituição proíbe o exercício da função legislativa, que não pode impedir o acesso das partes ao Poder Judiciário”.

Para Adalberto Martins, com argumentos diferentes, “a tentativa de solução extrajudicial perante a Comissão de Conciliação Prévia, desde que existente,

coincide com o interesse de agir e, portanto, trata-se de condição da ação (...); contudo, a ausência de submissão do conflito individual a referido órgão extrajudicial não deve acarretar a extinção do processo sem julgamento do mérito, já que a tentativa de conciliação na comissão estaria suprida pela atividade judicial antes do julgamento e, como sabemos, a Lei nº 9958/2000 não é um bom paradigma de elaboração legislativa, já que ‘obriga’ o empregado a comparecer perante a comissão de conciliação prévia, mas não existe cominação ao empregador que se recusa a comparecer”.

Questão que se destaca perante a atuação das Comissões de Conciliação Prévia e que, de forma específica, é objeto de análise desta edição do **VEREDICTO**, diz respeito à eficácia da conciliação perante referidas comissões.

Isso porque o artigo 625-E da CLT determina que “*aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes*”. E, ainda, dispõe que “*o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas*”.

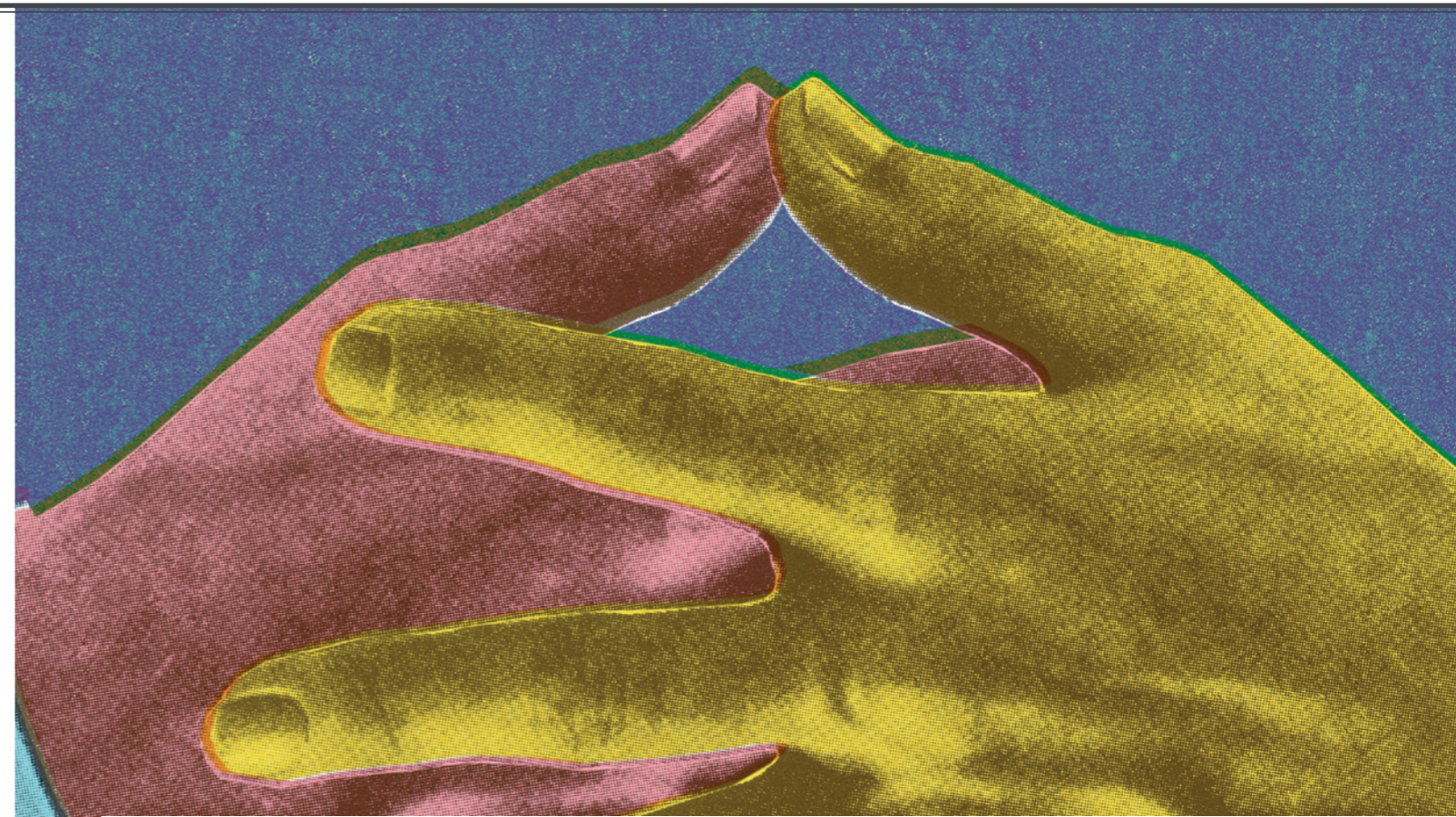
Diante de tal previsão, passou-se a discutir se o termo de quitação celebrado extrajudicialmente, por meio da Comissão de Conciliação Prévia, seria suficiente para dar a quitação total ao contrato de trabalho. E, nesse sentido, duas teses foram apresentadas. Uma que reconhece que os acordos celebrados perante as Comissões de Conciliação Prévia possuem eficácia liberatória geral, com exceção das parcelas expressamente ressalvadas. Nesse caso, portanto, o que não foi ressalvado, não poderá ser discutido em

juízo. A outra tese entende que a quitação somente abrange o que foi expressamente previsto no termo de conciliação.

O entendimento que hoje prevalece na jurisprudência parte de uma interpretação do artigo 625-E da CLT que se vale do método gramatical, com base no qual é realizada uma leitura literal do referido dispositivo. A Colenda SBDI-I do TST consagrou entendimento no sentido de que “*não há como limitar os efeitos liberatórios do termo de conciliação firmado perante a comissão de conciliação prévia quando não há nele qualquer ressalva expressa, sob pena de se negar vigência a dispositivo de lei (CLT, artigo 625-E, parágrafo único)*”.

Nesse mesmo sentido, considera-se que o termo celebrado entre as partes perante a Comissão de Conciliação Prévia possui natureza de ato jurídico perfeito. Este, direito fundamental, que busca assegurar a estabilidade das relações jurídicas, valor extremamente importante para a manutenção da segurança jurídica em um Estado de Direito. Sua previsão encontra amparo no artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, segundo o qual se reputa ato jurídico perfeito o já consumado de acordo com a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

Vale lembrar as palavras de Américo Plá Rodriguez, em *Princípios de Direito do Trabalho* (2000, pág. 15), para quem “no campo do Direito do Trabalho, surge, pois, uma distinção essencial e de suma importância: nele existem normas imperativas que não excluem a vontade privada, mas a cercam de garantias para assegurar sua livre formação e manifestação, valorizando-a como a expressão da própria personalidade humana”. [8]



NA JURISPRUDÊNCIA, ACORDO DE CONCILIAÇÃO NÃO É TEMA PACÍFICO

CLT DETERMINA QUE A JUSTIÇA DO TRABALHO PRESTIGIE ESSA ALTERNATIVA DE RESOLVER CONFLITOS

A CLT é expressa, em seu artigo 764, ao determinar que a Justiça do Trabalho prestigia a conciliação como forma primordial de solução do conflito. Impõe que os juízes e tribunais do Trabalho proponham a conciliação em diversos estágios do processo (abertura da audiência, antes da apresentação da contestação e após as razões finais das partes).

Inclusive, explica Mauro Schiavi, “tanto a conciliação como a transação têm por finalidade primordial não só solucionar, mas prevenir eventuais litígios. (...) Por isso, são frequentes, na Justiça do Trabalho, constarem dos termos de homologação de conciliações que o empregado dá quitação de todos os direitos decorrentes do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, para não mais reclamar”.

Nessa linha de pensamento, as Comissões de Conciliação Prévia, como meio extrajudicial de solução de conflitos, exercem um papel importante na autocomposição. Buscam o fim da relação jurídica duvidosa colocada em questão com base em concessões recíprocas entre as partes. Inclusive, o *Código Civil*, em seu artigo 840, disciplina que “é lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

Na jurisprudência, o tema não é pacífico. De um lado, entende-se que o acordo firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia tem eficácia liberatória geral, e, de outro, que a quitação só abrange os valores expressamente previstos no acordo.

O que se nota é que, já em 2005, é possível encontrar decisão do TST no sentido de reconhecer a eficácia libe-



ratória geral. De acordo com a decisão: “configura-se em afronta ao teor do art.625-E e parágrafo único da CLT, acórdão regional que desconsidera o Termo de Conciliação firmado perante CCP, mesmo reconhecendo sua regular entabulação, sem nenhum vício nulificador, máxime quando no documento de transação consta expressamente a quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho ofertada pelo empregado. Recurso de revista a que se conhece por violação ao art.625-E e parágrafo único da CLT e a que se empresta provimento

para julgar extinto o feito sem julgamento de mérito, nos termos do art.267, IV, do CPC” (TST – RR-1.525/2003-087-03-00.0 – 4ª T – DJ 2.9.2005).

Outra decisão do TST argumenta que “tendo as partes elegido a comissão de conciliação prévia para dirimir o conflito, e chegado a um consenso, imprescindível reconhecer-se que o Termo de Conciliação possui natureza de ato jurídico perfeito (CF, art.5º, XXXVI), que traduz manifestação espontânea de vontade e constitui título executivo extrajudicial (CLT, art.625-E,

parágrafo único). Na hipótese em exame, o TRT consignou que o termo de conciliação define expressamente o valor total do acordo (...), sem ressalvas. Assim, tendo as instâncias ordinárias consignado que o reclamante firmou acordo perante a comissão de conciliação prévia, forçoso reconhecer-se que o termo de ajuste tem natureza de transação extrajudicial, com eficácia liberatória geral e implicações na esfera judicial” (TST – RR-1.525/2003-087-03-00.0 – 4ª T – DJ 2.9.2005).

Em mais um julgado do TRT, o desembargador Douglas A. Rodrigues, relator do processo, explica que se “o acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia alcançou o ‘extinto contrato de trabalho’, assim expressamente consignando plena quitação quanto às obrigações decorrentes do pacto laboral havido, não há, pois, como ser invocada qualquer ressalva que admita possibilidade de perseguir outras verbas (...), já que a quitação ampla e geral ao extinto contrato de trabalho alcança todas aquelas que poderiam advir do vínculo trabalhista ocorrido entre as partes. (TRT- 10ªR. – 3ªT – RO n28/2002.011.10.00-6 – DJDF 16.5.2003 – pág. 21).

Segundo decisão publicada em 19 de dezembro de 2006, o TST tem reiteradamente acatado a “eficácia liberatória geral do termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia, quando não há oposição de qualquer ressalva, como dispõe claramente o art.625-E da CLT” (TST – RR 431/2004-018-01-00.0 – 4ª T – DJ 19.12.2006).

Nesse mesmo sentido, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, em sua composição plena, asseverou que “o termo de conciliação fir-

mado perante Comissão de Conciliação Prévia, sem ressalvas e sem vício de consentimento, ostenta eficácia liberatória geral, consoante dispõe o art. 625-E, parágrafo único, da CLT” (Processo nº E-RR-17400-43.2006.5.01.0073, rel. min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT de 17.5.2013).

De outra forma, quem entende que a quitação realizada por meio das Comissões de Conciliação Prévia só abranje os valores consignados no acordo de conciliação argumenta que esse entendimento vai de encontro ao que disciplinam os artigos 320 do CC e 477, §2º da CLT, e, também, à Súmula nº 330 do TST.

Nesse sentido, o desembargador Dagoberto N. de Azevedo afirma em decisão de sua relatoria que “a interpretação do parágrafo único, do art. 625-E, inserido na CLT pela Lei nº 9.958/2000, parece ser mais profunda do que o texto, à primeira vista, pode parecer dizer. A interpretação deve ser sistemática, pois o conteúdo literal de um dispositivo legal, contido às vezes num só artigo, não enseja a compreensão do contexto do qual é arte. (...) Não se deve obter a vontade isolada da norma, já que ao formular a lei o legislador elabora um sistema, suas normas deverão ser consideradas coesas e mutuamente imbricadas, jamais se poderá tomar alguma de forma insulada. O que buscou a lei em comento foi dar às partes a prerrogativa de eleger conciliadores para solucionar seus litígios, extrajudicialmente, sem afastar o direito de acesso ao Judiciário, corolário este que decorre da cláusula pétrea, inserto no art. 5º, inciso XXXV, da Carta Magna. A liberação do empregador pelas simples inserção no termo de conciliação que o empregado dá quitação geral e absoluta de todos os direitos oriundos do contrato de trabalho, para

nada mais reclamar, seja a que título for, me parece açodado e temerário. Não sendo colocados em discussão outros direitos e não havendo transação sobre o que se pleiteia judicialmente, não se pode acolher a liberação total e absoluta do reclamado, sob pena de burlar o art.477 da CLT, pois a assistência ao trabalhador quando da quitação final de seus direitos é atribuição do sindicato de classe, ou das autoridades indicadas nos parágrafos 2º e 3º, deste dispositivo, e não da Comissão de Conciliação. Sendo assim, o ato conciliatório resta eivado de nulidade, pois objetivou impedir e fraudar a aplicação das normas obreiras, devendo ser rejeitado no que diz respeito à liberação geral do empregador, pondo a salvo os direitos não transacionados pelo trabalhador (inteligência do art.9º da CLT)” (TRT 15ªR. – 2ªT. – RO n.27274/2003 – DJSP 12.9.03 – pág. 23).

Contudo, em decisão proferida pelo ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, coloca-se que “realmente, em um exame primeiro da matéria, parece inescapável a conclusão de conflito aparente entre o artigo 625-E, parágrafo único, da CLT (que prevê a eficácia liberatória geral ao termo lavrado perante tais comissões, salvo quanto a parcelas ressalvadas expressamente), por um lado, e o artigo 477, §2º, in fine, da CLT (que limita a eficácia liberatória do pagamento registrado por meio de termo de rescisão de contrato de trabalho apenas às parcelas nele registradas), por outro, razão por que, considerando-se os princípios gerais de Direito do Trabalho, pareceu a este relator que o caso era de fazer prevalecer esta última disposição sobre a primeira. No entanto, por disciplina judiciária impõe-se fazer incidir a jurisprudência majoritária da

SBDI-1, que se inclina no sentido de que o acordo celebrado perante a Comissão de Conciliação Prévia tem natureza de ato jurídico perfeito e, na forma daquele dispositivo primeiro mencionado, o termo dessa conciliação constitui-se em título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Não obstante a divergência jurisprudencial que, inclusive, estende-se para a doutrina, recente julgado da 5ª Turma do TST, por unanimidade, reafirma a eficácia liberatória geral prevista no artigo 625-E da CLT. Nos termos da decisão: “Com efeito, esta Corte tem reiteradamente decidido pela eficácia liberatória geral do termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia, quando não há oposição de qualquer ressalva, como dispõe claramente o artigo 625-E da CLT.

Desse modo, contatando-se da decisão regional terem as partes celebrado acordo extrajudicial perante a Comissão de Conciliação Prévia, sem oposição de ressalvas, e sem evidências de nenhum vício de vontade que invalidasse o termo de conciliação, deve ser ele considerado válido e eficaz, com efeito liberatório geral na forma da orientação jurisprudencial desta Corte que consagra a exegese do dispositivo consolidado em comento” (processo nº TST-RR-2010-34.2010.5.19.0006).

Por fim, verifica-se que, não obstante a divergência doutrinária e jurisprudencial, o entendimento que tem prevalecido é no sentido de reconhecer pela eficácia liberatória geral do termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia, quando não há oposição de qualquer ressalva, nos termos do artigo 625-E da CLT. [8]



REFORMA, PRODUTIVIDADE E EMPREGO

Os técnicos do Ministério do Planejamento estimam que a produtividade do trabalho poderá aumentar de 1% a 1,5% ao ano durante a próxima década com a implantação das regras da reforma trabalhista. Trata-se de uma indicação de enorme impacto para a competitividade das empresas e para o progresso do Brasil. Afinal, a produtividade é a principal força para acelerar o crescimento econômico, e este é a base para a geração de empregos.

Com o advento das novas regras da reforma trabalhista, empregados e empregadores poderão negociar importantes direitos como melhor lhes convier. Com isso, amplia-se o campo para as partes trocarem concessões por produtividade e, com isso, praticar o jogo do “ganha-ganha”.

A reforma trabalhista traz mudanças que igualmente induzem as partes a fazer trocas de interesse mútuo. Ao dizer, por exemplo, que as horas gastas entre a casa e o trabalho não contam como tempo da jornada de trabalho, isso pode levar os empregados a pleitear um ônibus da empresa que, se atendidos, conduzirá os tra-

COM O ADVENTO DAS NOVAS REGRAS, EMPREGADOS E EMPREGADORES PODERÃO NEGOCIAR IMPORTANTES DIREITOS E, COM ISSO, PRATICAR O JOGO DO “GANHA-GANHA”

balhadores de modo mais expedito e confortável, gerando condições para melhoria da produtividade.

Outro benefício importante diz respeito aos inibidores dos conflitos que fazem parte da reforma trabalhista. Muitos dos desentendimentos entre empregados e empregadores que hoje criam um ambiente desagradável, rebaixando a produtividade, poderão ser resolvidos no âmbito da comissão de empregados criada pela reforma. No campo judicial, funcionarão como inibidores de ações a responsabilização das partes, das testemunhas e dos próprios advogados que receberão penalidades pela prática de atos de má-fé. Um ambiente de trabalho amigável e cooperativo também conta muito para a produtividade.

Como se vê, a reforma trabalhista é um sedutor convite para as partes trocarem remuneração por produtividade, conforto por produtividade, prêmios por produtividade, participação por produtividade, etc., e para a criação de um ambiente de trabalho menos adversário e mais cooperativo.

Essa dimensão está subjacente em quase todos os artigos da reforma e constitui uma verdadeira revolução para induzir negociações coletivas e individuais que transformam divergências em convergências, com importantes reflexos na melhoria da produtividade do trabalho.

Quando me perguntam “Reforma trabalhista gera empregos?”, minha resposta é: nenhuma lei tem força para gerar empregos, pois, se isso fosse possível, não existiria desemprego no mundo. Mas uma boa reforma trabalhista induz à melhoria da produtividade, que é a mola-mestra do crescimento econômico e da geração de empregos. [&]

José Pastore é presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP

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@FECOMERCIO.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