



O QUE OBSERVAR NA PREPARAÇÃO PARA O E-SOCIAL

A implantação do eSocial teve início em janeiro para as empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões. E, em julho, começa a ser implantado para as demais empresas, inclusive MEI, ME e EPP. As informações que devem ser enviadas já são de cumprimento obrigatório, ainda assim, para executar as exigências do eSocial será necessária uma mudança cultural, com o envolvimento de todas as áreas da empresa. Por isso, é preciso observar alguns pontos importantes:

- ▶ Revisão dos processos internos;
- ▶ Cumprimento das obrigações no prazo legal, uma vez que o controle efetivo do Fisco possibilitará a aplicação rápida das penalidades;
- ▶ Adaptação do sistema próprio ao *layout* do eSocial;
- ▶ Atualização dos dados dos colaboradores, inclusive autônomos e estagiários (nome, "nome social", residência, estado civil, dependentes etc.);
- ▶ Programas de Segurança e Medicina do Trabalho (PPRA e PCMSO);
- ▶ Cumprimento de cotas legais (pessoas com deficiência e aprendiz).

O contribuinte que não enviar as informações no prazo determinado estará sujeito a multas de R\$ 500,00 a R\$ 1.500,00, reduzida em 70% para a micro e pequena empresa, além de outras penalidades aplicáveis a cada caso, conforme prevê as legislações trabalhista e fiscal.

Além disso, será necessário atender aos seguintes procedimentos prévios:

CERTIFICADO DIGITAL

Como regra, é necessário usá-lo para o envio das informações ao eSocial. Entretanto, é possível outorgar procuração a outra pessoa (contador, por exemplo) e, em alguns casos, a utilização de código de acesso. Vejamos as hipóteses:

CERTIFICADO DIGITAL:

- ▶ **Pessoa jurídica:** da matriz, do representante legal ou do procurador outorgado mediante procuração eletrônica ou não;
- ▶ **Pessoa física:** empregador ou procurador outorgado mediante procuração eletrônica ou não.

CÓDIGO DE ACESSO:

- ▶ MEI com empregado, segurado especial e empregador doméstico;

- ▶ ME e EPP optante pelo Simples Nacional com até três empregados;
- ▶ Contribuinte individual equiparado à empresa e produtor rural pessoa física com até sete empregados.

QUALIFICAÇÃO CADASTRAL

Considerando a diversidade de cadastro dos trabalhadores, muitas vezes com dados divergentes, será necessário realizar a "qualificação cadastral" prévia de cada trabalhador, para que ele tenha tempo hábil de regularizar a pendência e o empregador consiga encaminhar os dados pelo eSocial. Importante saber:

▶ **Qualificação cadastral:** validação na base do CPF (nome, data de nascimento e CPF) e base do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) – data de nascimento, CPF e NIS.

▶ **Consulta de qualificação cadastral:** possibilita identificar possíveis divergências associadas a nome, data de nascimento, CPF e NIS. Acesse: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/consulta-qualificacao-cadastral>.

DIVERGÊNCIAS APONTADAS:

▶ **CPF:** situação "suspensão", "nulo" ou "cancelado", nome ou data de nascimento divergente;

▶ **NIS:** CPF ou data de nascimento divergentes;

▶ **Regularização:** o sistema apresentará mensagem orientando onde requisitar a alteração dos dados (Receita Federal, INSS, Caixa ou Banco do Brasil). [\[&\]](#)



2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Como fica o trabalho nos dias de jogos da Copa do Mundo

4

DIRETO DO TRIBUNAL

Decisão sobre base de cálculo de adicional de insalubridade

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Desafios do sistema sindical com contribuição facultativa

COPA DO MUNDO 2018: COMO FICA O TRABALHO NOS DIAS DOS JOGOS?

A Copa do Mundo, maior evento mundial do futebol, acontecerá neste ano na Rússia. A abertura ocorrerá no dia 14 de junho (quinta), e o encerramento, no dia 15 de julho (domingo).

Na primeira fase, a seleção brasileira jogará nos seguintes dias:

- ▶ 17 de junho (domingo), às 15h: Brasil × Suíça;
- ▶ 22 de junho (sexta-feira), às 9h: Brasil × Costa Rica;
- ▶ 27 de junho (quarta-feira), às 15h: Sérvia × Brasil.

Na hipótese de chegar ao fim da competição, é possível que jogue mais cinco dias, que podem ser os seguintes:

- ▶ Oitavas de final: 2 de julho (segunda-feira), às 11h; ou 3 de julho (terça-feira), às 11h;
- ▶ Quartas de final: 6 de julho (sexta-feira), às 15h; ou 7 de julho (sábado), às 11h;
- ▶ Semifinal: 10 de julho (terça-feira), às 15h; ou 11 de julho (quarta-feira), às 15h;
- ▶ Decisão do terceiro lugar: 14 de julho (sábado), às 11h;
- ▶ Final: 15 de julho (domingo), às 12h.

Considerando a paixão que o brasileiro tem por futebol e a possibilidade de a seleção brasileira participar de oito jogos, preparamos algumas questões relacionadas a aspectos práticos nas relações trabalhistas.

OS DIAS DE JOGOS DA SELEÇÃO BRASILEIRA SERÃO CONSIDERADOS FERIADOS?

Não. As datas em que a seleção brasileira entra em campo são dias úteis normais. Como não são considerados feriados, em tese, deverá haver trabalho regular.

O EMPREGADOR É OBRIGADO A DISPENSAR O EMPREGADO PARA ASSISTIR AOS JOGOS?

Não. Contudo, considerando a importância cultural que tal evento esportivo tem para os brasileiros, é aconselhável que o empregador reflita sobre a questão e os impactos que sua decisão pode causar no ambiente de trabalho. A título de sugestão, seguem algumas alternativas:

- ▶ Fixar o trabalho normal do empregado, mas, permitir que assista às transmissões dos jogos da seleção brasileira (exemplo: disponibilizar televisor ou telão no ambiente de trabalho);
- ▶ Alterar o horário de trabalho – até, no máximo, duas horas diárias –, respeitado o limite máximo de dez horas de trabalho por dia. É possível prorrogar a jornada diária por antecipação do horário (entrada mais cedo) ou por seu prolongamento (saída mais tarde). Exemplo: encerrar o expediente de trabalho às 14h.

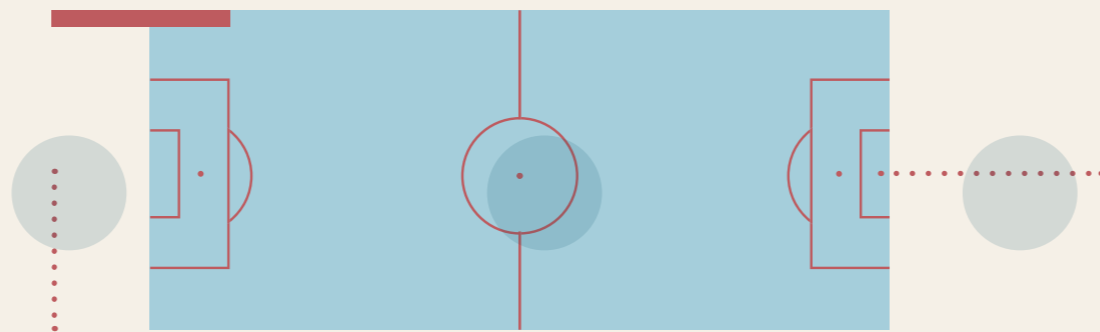
Em ambos os casos, as horas não trabalhadas podem ser concedidas por mera liberalidade ou pela celebração de acordo com o empregado para sua compensação, mediante a utilização do banco de horas. É oportuno lembrar que, com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, há possibilidade de pactuação do banco de horas mediante acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, ou no mesmo mês, por acordo individual tácito ou escrito, não sendo mais necessária previsão em acordo ou convenção coletiva.

É POSSÍVEL FIXAR REGRAS DIFERENCIADAS PARA OS EMPREGADOS QUE NÃO GOSTAM DE FUTEBOL, POR EXEMPLO?

Sim, desde que haja interesse da empresa e tal diferenciação não caracterize discriminação no ambiente de trabalho.

QUAL MEDIDA O EMPREGADOR PODE TOMAR CASO O EMPREGADO FALTE PARA ASSISTIR AOS JOGOS?

As faltas injustificadas poderão ser descontadas do empregado, inclusive o descanso semanal remunerado (DSR), pois o funcionário só tem direito ao seu recebimento quando cumprir integralmente seu horário de trabalho, ou seja, sem faltas, atrasos ou saídas injustificadas durante o expediente. A mesma regra é aplicável ao empregado que se ausentar durante algumas horas, ou seja, o empregador poderá descontar as horas não trabalhadas e o DSR.



TENDO EM VISTA QUE A COPA DO MUNDO DESPERTA GRANDEMENTE O INTERESSE DAS PESSOAS SOBRE O ANDAMENTO DOS JOGOS, O EMPREGADOR PODE RESTRINGIR O USO DA INTERNET DE SEUS EMPREGADOS?

Sim, considerando que o equipamento e o serviço de acesso à internet são de propriedade da empresa é possível que o empregador restrinja o acesso a determinados sites e monitore o seu uso de uma forma geral. Contudo, as regras de monitoramento devem ser de conhecimento prévio dos empregados.

O QUE FAZER QUANDO O EMPREGADO COMPARECER AO TRABALHO EMBRIAGADO?

A embriaguez em serviço é uma das hipóteses que ensejam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa (artigo 482, alínea f,

da Consolidação das Leis do Trabalho), contudo, em eventual reclamação trabalhista, deverá ser devidamente comprovada. Cabe ressaltar que a empresa deve se certificar se eventualmente não se trataria de caso de alcoolismo, considerado doença, circunstância na qual é vedada a dispensa.

COMO PROCEDER EM CASO DE APOSTAS DE JOGOS (“BOLÕES”) FEITAS NO AMBIENTE DE TRABALHO?

As apostas em competições esportivas, exceto de corrida de cavalo, são proibidas, uma vez que são consideradas uma forma de jogo de azar. Assim, o empregador deverá notificar por escrito os empregados envolvidos, informando que tal prática constitui crime e, portanto, não será permitida nas dependências da empresa. [6]



**INFORMAÇÕES
ESTRATÉGICAS PARA
O EMPREENDEDOR?
QUEM REPRESENTA,
OFERECE.**

**MAIS DO QUE REPRESENTANTES, SOMOS
EMPREENDEDORES. ENTENDEMOS OS DESAFIOS
DE ESTAR À FRENTE DE UMA EMPRESA E,
POR ISSO MESMO, GERAMOS CONHECIMENTO
PARA FOMENTAR OS NEGÓCIOS.**

Elaboramos e analisamos indicadores reconhecidos pelo mercado. Disponibilizamos publicações impressas e digitais. Mantemos um portal com informações relevantes e atuais. Enfim, estamos sempre produzindo soluções e conteúdos para ajudar o empresário paulista em sua tomada de decisões.

Acesse www.fecomercio.com.br e confira.



RISCOS E DESAFIOS DO SISTEMA SINDICAL

É inegável o progresso promovido no Brasil pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), em vigor desde novembro. Ela corrigiu deformações históricas, garantindo mais segurança jurídica e ampliando as possibilidades de emprego no Brasil. No entanto, ainda tem sido controverso o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

A Constituição Federal de 1988 coloca como função primordial dos sindicatos a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria econômica. Embora a contribuição sindical seja agora facultativa,

falta a conscientização de que a manutenção do sindicato é de fundamental importância para que essas entidades exerçam seus deveres, prestando serviços e defendendo os interesses dos representados perante os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

De acordo com a lei aprovada pelo Congresso, “o desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal”. Assim, estabelece a nova redação do artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além da possibilidade de opção trazida pelo artigo 587 do mesmo texto legal.

Há mais de 16 mil sindicatos no Brasil, segundo o Ministério do Trabalho. É certo que muitos não contribuem para a sociedade, tampouco para a economia do País, uma vez que existem apenas para gerar burocracia. Sem a contribuição, há um filtro natural que elimina os pequenos sindicatos, e aqueles com pouca representatividade não sobreviverão. Entretanto, a condição facultativa prejudica no médio prazo também entidades com responsabilidades e representatividade efetiva, como o Sindicato das Empresas de Contabilidade e de Assessoramento no Estado de São Paulo (Sescon-SP), que já participou ativamente de ações como o fim da CPMF, a formatação do sistema do eSocial e do Empreenda Fácil em São Paulo, melhorias no Simples Nacional, entre outros.

A legislação acabou por abrir espaço para a omissão do contribuinte. Ainda que facultativa, em breve a contribuição pode se tornar ausente, o que significa retirar das entidades sindicais instrumentos necessários para o bom desempenho das atividades e da prestação de serviços àqueles que representa. Sindicatos sérios e responsáveis correm risco de encerrar atividades por falta de recursos.

Ao tirar uma das principais fontes de sobrevivência dos sindicatos, o governo não se deu conta de que uma enorme parcela dos trabalhadores e das empresas ficarão sem assistência. É preciso conscientização de que não contribuir com aquele que lhe representa significa abrir mão de direitos conquistados por meio da negociação sindical.

Em caso de acordos ou convenções coletivas, a assistência dos sindicatos é vital. Acordos parciais entre empresas e trabalhadores podem ser pactuados individualmente, porém, as pequenas empresas teriam estrutura para tanto? O caos novamente se instalará quando empresas da mesma categoria passarem a atuar com parâmetros diferentes.

Manter alguma forma de contribuição é importante para o avanço do Brasil. As entidades precisam de formas alternativas de colaboração e que o empresário perceba a necessidade de preservar o sistema sindical de representação. [s]

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

LEMBRETES

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL NÃO PRESTA MAIS SERVIÇO DE CPF

A Receita Federal informa que a Caixa Econômica Federal deixou de prestar atendimento relativo ao Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Contudo, os Correios e o Banco do Brasil continuam prestando os serviços aos cidadãos, mediante custo de R\$ 7. Para inscrição no CPF, é necessário apresentar RG ou outro documento de identificação com foto; e título de eleitor, juntamente como o comprovante de votação. Além disso, é possível solicitar gratuitamente o CPF no site da Receita Federal (<http://idg.receita.fazenda.gov.br>).

SAQUE DO FGTS PODE SER FEITO PARA AQUISIÇÃO DE PRÓTESE

O Decreto n.º 9.345, de 16 de abril deste ano, alterou o Decreto n.º 99.684/1990, que trata das normas relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Agora, além do trabalhador soropositivo ou que tenha doença grave em estágio terminal, foi incluída nova hipótese para saque do FGTS. Assim, de acordo com o artigo 35, inciso XV, do Decreto n.º 99.684/1990, mediante prescrição médica, com vistas à promoção da acessibilidade e da inclusão social do trabalhador com deficiência, este poderá utilizar o FGTS para aquisição de órtese ou prótese.

STF

MUDANÇA NA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), cassou a parte da Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que estipulava o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade, em resposta à Reclamação (RCL) n.º 6.275, ajuizada por empresa de Ribeirão Preto. A decisão torna definitiva a exclusão da parte do verbete, suspensa desde 2008 por liminar concedida pelo ministro Gilmar Mendes, então presidente da Corte, em outra Reclamação (RCL 6.266).

Em abril de 2008, o STF editou a Súmula Vinculante (SV) n.º 4, segundo a qual o salário mínimo não pode ser usado como in-

dexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Em julho, o TST alterou a redação da sua Súmula n.º 228 para definir que, com base na edição da SV 4, o adicional de insalubridade seria calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Na RCL 6.275, ajuizada logo em seguida, a empresa sustentava que o TST, ao alterar a sua jurisprudência, teria violado a SV 4, que não fixou o salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade nem declarou inconstitucional o artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê o cálculo do adicional sobre o salário mí-

nimo da região. Ainda conforme a empresa, o adicional de insalubridade não é uma vantagem, mas uma compensação.

Na análise do mérito da RCL, o ministro Lewandowski lembrou que o STF entendeu que o Poder Judiciário não pode estabelecer novos parâmetros para base de cálculo do adicional de insalubridade e que, até que seja superada a inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT por meio de lei ou de convenção coletiva, a parcela deve continuar a ser calculada com base no salário mínimo. O ministro concluiu que a decisão do Plenário do TST que deu nova redação à Súmula n.º 228 contrariou o entendimento firmado pelo STF a respeito da aplicação do enunciado da SV 4. Com esse fundamento, julgou procedente a reclamação para cassar a parte em questão da Súmula n.º 228 do TST. [s]

Fonte: Supremo Tribunal Federal – adaptado.

JFSP

LIMINAR PERMITE QUE CONTRIBUINTE PERMANEÇA NO PERT

A 19ª Vara Cível Federal de São Paulo (SP) deferiu a liminar para manter empresa no parcelamento do Programa Especial de Regularização Tributária (Pert) até decisão final. A contribuinte em questão afirma que aderiu ao Pert em agosto de 2017, incluindo todas as dívidas existentes perante a Procuradoria da Fazenda Nacional (PFN), tendo quitado a entrada em cinco parcelas, entre os meses de agosto e dezembro. Alega ainda que, em razão da dificuldade financeira, não foi possível realizar o pagamento do saldo devedor residual no valor de R\$ 1.258.357,63, que deveria ter sido pago em 31 de janeiro deste ano.

Contudo, assim que obteve o montante necessário, por um erro no sistema, a empresa não conseguiu emitir o Darf

para pagamento da última parcela do Pert. Ocorre que, ao consultar a situação do parcelamento, constatou que se encontra “encerrado por rescisão”, o que configura ilegalidade, uma vez que, de acordo com a legislação do Pert, as parcelas pagas com até 30 dias de atraso não configuram inadimplência.

Dessa forma, impetrou mandando de segurança, com pedido de liminar, para que se determine a manutenção dos benefícios do Pert em seu favor, com a suspensão da exigibilidade do crédito tributário, nos moldes do artigo 151, II, do CTN. Além disso, realizou o depósito judicial no valor de R\$ 1.258.357,63, a fim de quitar o saldo residual do parcelamento.

Segundo a decisão, “a Lei n.º 13.496/17, instituidora do Programa Especial de Regularização Tributária, prevê em seu artigo 9º, §2º, que as parcelas pagas em até 30 dias do vencimento não configuram inadimplência”. Para o Juiz Federal José Carlos Motta, “não transcorrido o prazo de 30 dias de atraso da parcela, com vencimento em 31/1/2018, configura-se a ilegalidade da exclusão da impetrante do parcelamento”. Por isso, o juiz deferiu a liminar requerida pela empresa, determinando a suspensão da exigibilidade do crédito tributário e sua manutenção no parcelamento do Programa Especial de Regularização Tributária (Pert) até a decisão final. (MS 5004809-29.2018.4.03.6100). [s]

MAIO
2018

07

FGTS
COMPETÊNCIA 4/2018

SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 4/2018

15

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 4/2018

18

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 4/2018

IRRF
COMPETÊNCIA 4/2018

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 4/2018

21

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 4/2018

25

COFINS
COMPETÊNCIA 4/2018

PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 4/2018

IPI
COMPETÊNCIA 4/2018

30

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 4/2018

CSL
COMPETÊNCIA 4/2018

IRPJ
COMPETÊNCIA 4/2018

IMPOSTO DE RENDA

Lei Federal n.º 11.482/2007 (alterada Lei n.º 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 4.3664,68	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.

CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS

[EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO]

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018 [PORTARIA MINISTERIAL MF N.º 15/2018]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1]
ATÉ 1.693,72	8%
DE 1.693,73 ATÉ 2.822,90	9%
DE 2.822,91 ATÉ 5.645,80	11%

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 8%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

SALÁRIO MÍNIMO federal [R\$]

954,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018 [DECRETO N.º 9.255/2017]

SALÁRIO MÍNIMO estadual [R\$]

1 1.108,38
2 1.127,23

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018 [LEI ESTADUAL N.º 16.665/2018]

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 N.º 10.097/2000.

SALÁRIO família [R\$]

até 877,67 ▶ 45,00

de 877,67 até 1.319,18 ▶ 31,71

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018 [PORTARIA MINISTERIAL MF N.º 15/2018]

COTAÇÕES | fevereiro março abril

	fevereiro	março	abril
TAXA SELIC	0,47%	0,53%	-
TR	0,0000%	0,0000%	-
INPC	0,1800%	0,0700%	-
IGPM	0,0700%	0,6400%	-
TBF	0,4302%	0,4989%	0,4650%
UFM (ANUAL)	R\$ 156,95	R\$ 156,95	R\$ 156,95
UFESP (ANUAL)	R\$ 25,70	R\$ 25,70	R\$ 25,70
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 23,54	R\$ 23,54	R\$ 23,54
SDA	3,2932	3,3028	3,3133
POUPANÇA	0,5000%	0,5000%	0,5000%
IPCA	0,3200%	0,0900%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 20.4.2018



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 n.º 9.610/98 e demais disposições legais aplicáveis à espécie. A reprodução total ou parcial é proibida sem autorização.