COLEÇÃO **ORIENTAÇÕES PARA O EMPRESÁRIO**

Jornadas especiais de trabalho





FECOMERCIOSP



Olá, empreendedor!

Se o seu objetivo é tornar a sua empresa mais produtiva, saiba que está dando o primeiro passo nesse sentido ao ler este e-book. Aqui, vamos orientá-lo a reduzir custos com foco em ganho de produtividade da sua equipe.

Você deve estar acostumado a contratar funcionários em jornada regular de trabalho de até 8 horas diárias e 44 horas semanais. Acontece que nem sempre esse tipo de regime é o que melhor se encaixa aos negócios.

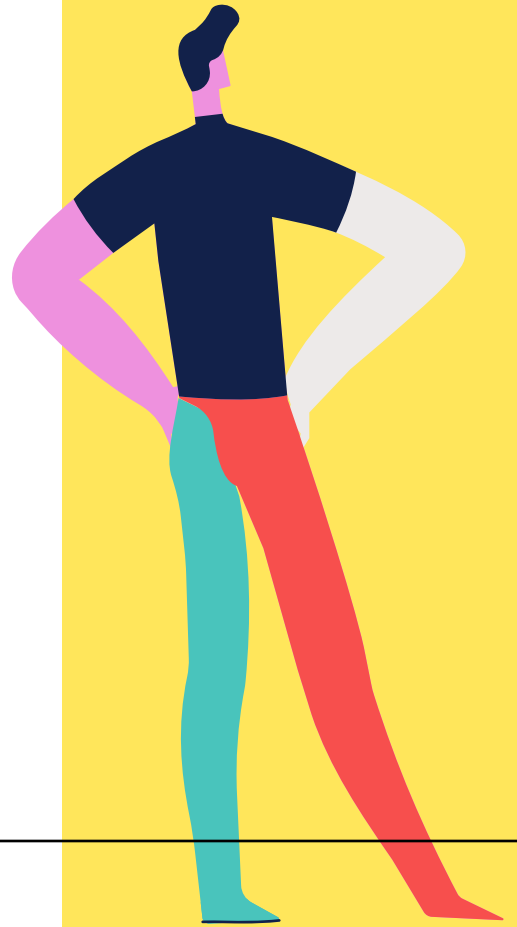
Saiba que é possível adotar novas modalidades que, em resumo, flexibilizam o expediente dos funcionários, gerando ganho real em produtividade. Isso permite adaptar o quadro de empregados às necessidades do estabelecimento.



Mas você pode estar se perguntando desde quando esse recurso está disponível, certo?! Então, desde novembro de 2017, com a aprovação da Reforma Trabalhista, é possível flexibilizar a forma de contratação. Entendemos que o texto da reforma pode não ser o ideal, mas hoje é o que temos em mãos e, sim, você está perdendo oportunidades ao desconhecer a aplicação dessa nova lei.

Neste e-book, você verá em detalhes três jornadas especiais.

Confira um breve resumo sobre cada uma:



12X36

12 horas diárias de trabalho por 36 horas de descanso.

PARCIAL

duração do trabalho não excede 30 horas semanais.

REDUZIDA

expediente semanal superior a 30 horas e inferior a 44 horas.

A importância da Convenção Coletiva do Trabalho



Como sabemos que você aplica a jornada de 8 horas diárias/44 horas semanais, chamamos sua atenção para um ponto importante: com a Reforma Trabalhista, esse tipo de contratação passou a funcionar como um limite máximo.

Para ficar mais claro, vamos traduzir o que a nova lei assegura desde 2017!

Antes disso, há só uma questão que é importante destacar: a Constituição também prevê a viabilidade de compensar horários ou reduzir a jornada por meio de um acordo entre sindicatos chamado “convenção coletiva de trabalho” (CCT).

Na prática, trata-se de um documento firmado entre duas entidades sindicais – a dos empreendedores de determinada atividade profissional com seus respectivos funcionários – com o intuito de aperfeiçoar as relações de trabalho. Na elaboração da CCT, as duas entidades negociam direitos e deveres que recaem sobre uma categoria profissional.

O documento pode dispor, inclusive, sobre a aplicação de jornadas especiais de trabalho. Se esse for o caso, os empregados podem ser contratados para atuar sob expedientes diferenciados – como as jornadas **12x36**, **PARCIAL** e **REDUZIDA**, que você conhecerá neste e-book.





A adoção de uma jornada especial no seu estabelecimento só pode ser feita caso o sindicato que representa a sua categoria empresarial e o representante dos seus funcionários tenham chegado a um consenso sobre o assunto.

Portanto, antes de contratar um funcionário em jornada especial, consulte a CCT da sua categoria profissional.

SAIBA MAIS

A FecomercioSP explica as diferenças entre acordo, convenção e dissídio coletivos de trabalho.

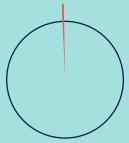
http://www.fecomercio.com.br/noticia/saiba-a-diferenca-entre-acordo-convencao-e-dissidio-coletivos



QUAL O TAMANHO?



Em 2017, menos de um a cada 350 contratos de trabalho era declarado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) como parcial, e nove a cada dez trabalhadores registrados formalmente tinham jornadas de 31 a 44 horas semanais.



0,35%

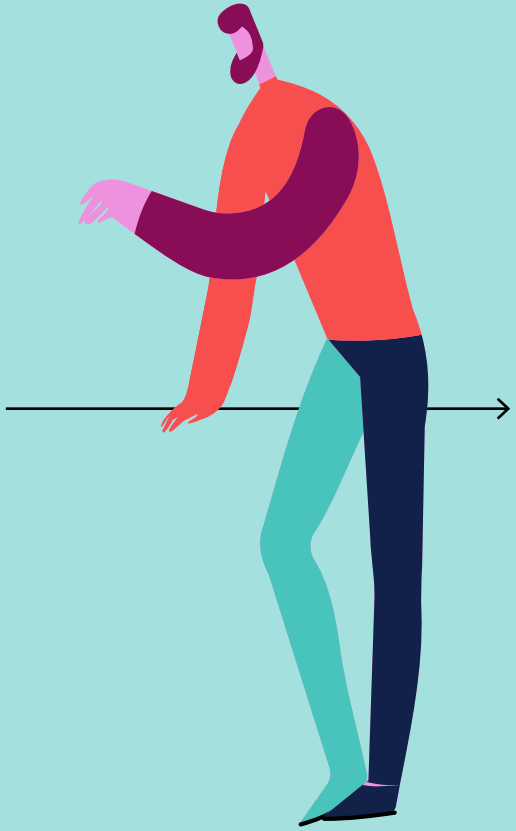
ERA A PROPORÇÃO DE CONTRATOS PARCIAIS VIGENTES AO FINAL DE 2017, SEGUNDO A RAIS

68%

DOS CONTRATOS INFORMADOS COMO PARCIAIS TÊM JORNADAS DE 16 A 30 HORAS.



Ou seja, a maior parte dos contratos em jornada parcial ainda ocorre em expedientes bastante tradicionais, de turno inteiro ou meio turno. Há espaço para crescimento de contratos parciais de outras modalidades.



Segurança jurídica para a prática as jornadas especiais



Entendemos que você possa se sentir um pouco inseguro quanto à aplicação das jornadas especiais em seu negócio, mas, fique tranquilo: seguindo nossas orientações, você estará agindo totalmente dentro da lei.

Mesmo que a Reforma Trabalhista aprovada em 2017 não tenha resolvido todos os problemas da legislação trabalhista brasileira, ela trouxe uma contribuição muito importante: deu autonomia à negociação livre entre os sindicatos que representam empresários e trabalhadores, tudo por meio das convenções coletivas de trabalho (CCT).



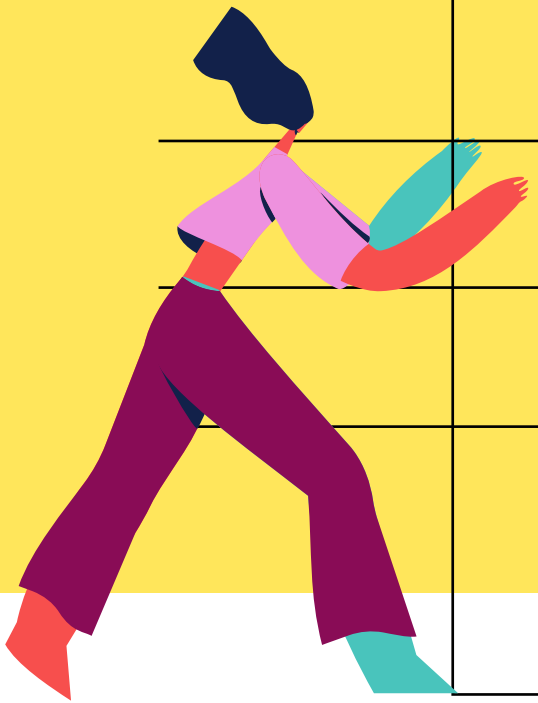
O que isso significa? Na prática, o que constar na norma coletiva e não descumprir a Constituição – como é o caso das jornadas especiais que apresentamos neste e-book –, deve ser acatado pelo Poder Judiciário, de modo que você, empreendedor, pode se sentir resguardado de que está cumprindo a legislação ao adotar jornadas diferenciadas em seu estabelecimento.

QUEM JÁ USA

Confira as 25 ocupações que mais utilizavam contratos parciais em 2017, indicadas por prevalência de faixa de jornada:

	DE 12 A 15 HORAS SEMANAIS	DE 16 A 30 HORAS SEMANAIS	DE 31 A 44 HORAS SEMANAIS	TOTAL DE TRABALHADORES
SERVENTE DE LIMPEZA	19,42%	76,73%	3,86%	14.785
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	17,61%	74,97%	7,41%	10.237
PROFESSOR DE EJA, ENSINO FUNDAMENTAL (1ª A 4ª SÉRIE)	33,19%	62,79%	4,02%	9.306
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	13,51%	63,01%	23,48%	6.342
VENDEDOR DE COMÉRCIO VAREJISTA	7,75%	92,19%	0,07%	6.107
PROFESSOR COM NÍVEL SUPERIOR DO ENSINO FUNDAMENTAL	22,84%	74,17%	3%	4.436
OPERADOR DE CAIXA	5%	94,50%	0,50%	4.220
ZELADOR DE EDIFÍCIO	21,94%	76,62%	1,44%	3.678
PROFESSOR DE NÍVEL MÉDIO NO ENSINO FUNDAMENTAL	19,94%	71,79%	8,27%	3.591
PREPARADOR FÍSICO	54,85%	45,15%	0%	3.566
PROFESSOR DE ENSINO SUPERIOR NA ÁREA DE PRÁTICA DE ENSINO	33,16%	17,80%	49,03%	3.471
VIGILANTE	11,41%	85,02%	3,57%	3.445
RECEPCIONISTA TELEFONISTA	6,59%	91,27%	2,14%	3.218
TRABALHADOR DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE ÁREAS PÚBLICAS	18,24%	60,16%	21,60%	2.676
INSTRUTOR DE CURSOS LIVRES	53,46%	45,76%	0,78%	2.181
PROFESSOR DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL	45,14%	54,86%	0%	2.118
PROFESSOR DE NÍVEL MÉDIO NA EDUCAÇÃO INFANTIL	8,55%	75,44%	16,01%	2.105
PROFESSOR COM NÍVEL SUPERIOR NA EDUCAÇÃO INFANTIL	14,64%	82,29%	3,07%	2.083
ATENDENTE DE LANCHONETE	8,02%	91,53%	0,45%	2.019
TÉCNICO EM RADIOLOGIA E IMAGENOLOGIA	2,51%	97,03%	0,46%	1.956
FARMACÊUTICO	27,86%	70,24%	1,90%	1.845
REPOSITOR DE MERCADORIAS	9,42%	90,58%	0%	1.837
PROFESSOR DE ENSINO SUPERIOR NA ÁREA DE DIDÁTICA	61,96%	37,65%	0,4%	1.769
GARÇOM	17,18%	82,76%	0,06%	1.758
PROFESSOR DE DISCIPLINAS PEDAGÓGICAS NO ENSINO MÉDIO	55,31%	44,35%	0,34%	1.752

Fonte: microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), 2017

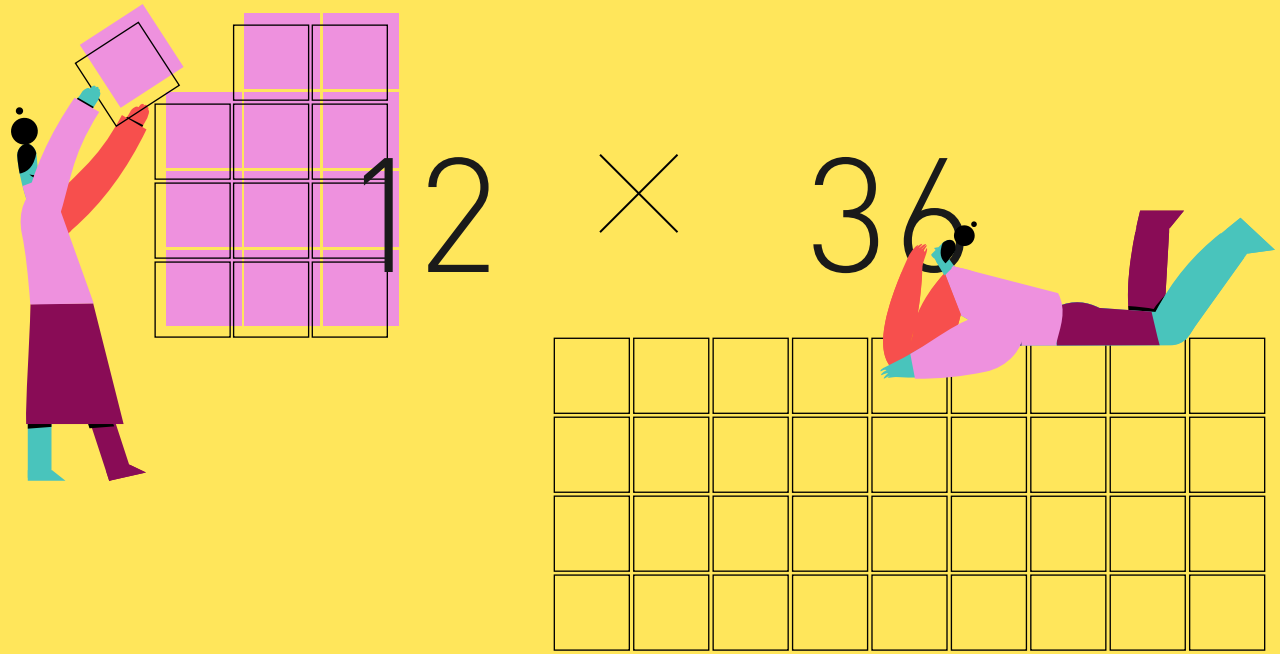


2. Jornadas especiais

AGORA QUE FICOU CLARO QUE HÁ RESPALDO JURÍDICO PARA CONTRATAR UM FUNCIONÁRIO EM REGIMES ESPECIAIS, CHEGOU A HORA DE CONHECER MELHOR AS JORNADAS **12X36**, **PARCIAL** E **REDUZIDA**.

JORNADA 12X36

SÃO 12 HORAS DIÁRIAS DE TRABALHO POR 36 HORAS DE FOLGA OU DESCANSO.



ESSA MODALIDADE TEM ALGUMAS PARTICULARIDADES

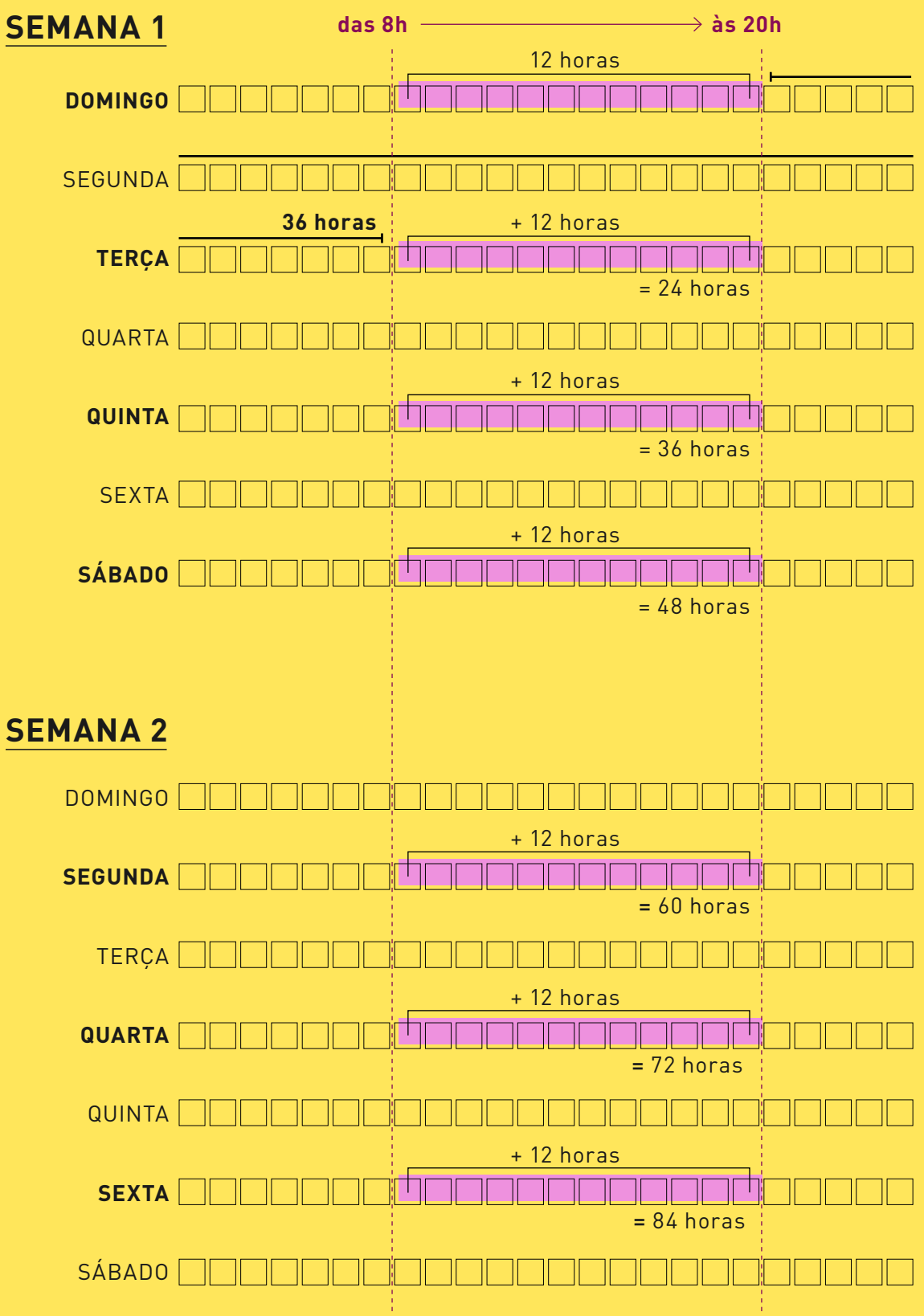
É importante que você saiba que as 12 horas de trabalho são consideradas normais, ou seja, não há incidência de hora extra após a oitava hora, como na jornada regular.

Você lembra que a Constituição estabelece um teto de 44 horas de trabalho semanais, certo?! Nesse modelo, é possível que o funcionário trabalhe mais do que esse total no período de uma semana, contanto que o excesso seja compensado na próxima.

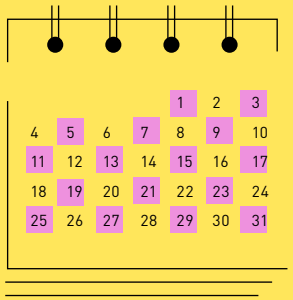
ENTENDA

Um empregado que trabalhe 12 horas em quatro dias da semana (por exemplo, domingo, terça, quinta e sábado), intercalando os expedientes com 36 horas de descanso, terá totalizado 48 horas de trabalho nesse período. Na semana seguinte, o mesmo funcionário trabalhará três dias (segunda, quarta e sexta), com uma carga horária semanal de 36 horas. Na soma, são 84 horas de trabalho em duas semanas, o que corresponde a 42 horas para cada período.

Os horários apresentados na tabela são apenas ilustrativos e tanto a distribuição de dias da semana quanto ao longo das horas pode variar de acordo com necessidade da sua empresa, respeitando a convenção coletiva e a lei trabalhista.



Na prática, o funcionário trabalha dia sim, dia não, na mesma jornada. Por mês, em média, terá trabalhado 42 horas semanais, e é como será registrado. Respeitados os limites dessa jornada, não incide hora extra.





ATENÇÃO À COMPENSAÇÃO DE HORAS!

O excesso de horas de uma semana deve ser compensado na semana imediatamente seguinte. Do contrário, as horas trabalhadas a mais devem ser remuneradas como extras.

JORNADA PARCIAL

A JORNADA PARCIAL ESTABELECE O LIMITE MÁXIMO DE 30 HORAS NO PERÍODO DE TRABALHO SEMANAL.



ESSE REGIME TAMBÉM TEM ESPECIFICIDADES QUE EXIGEM ATENÇÃO

CONTRATO DE 30 HORAS SEMANAIS

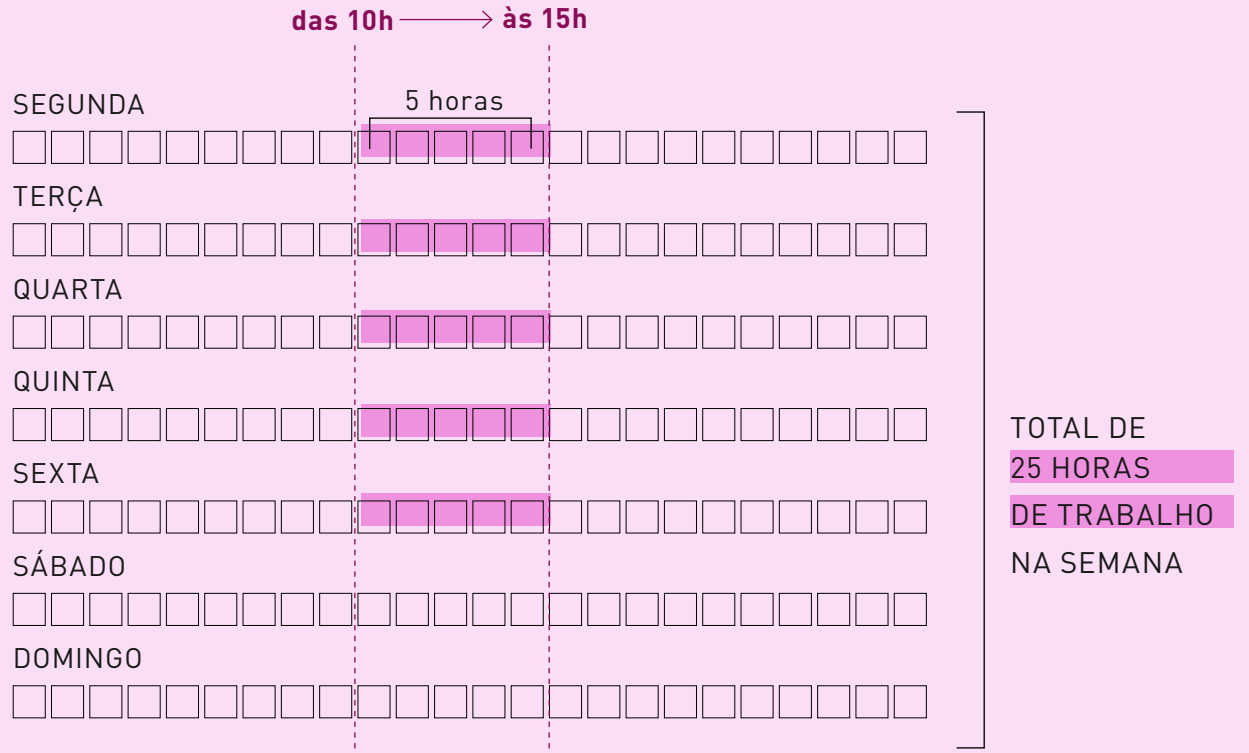
Funcionário não pode fazer hora extra.

CONTRATO DE 26 HORAS SEMANAIS OU MENOS

Empregado pode fazer até seis horas extras na semana, que podem ser compensadas na semana seguinte com redução do expediente. Se não forem, devem ser remuneradas e constar na folha de pagamento.

ENTENDA

Na prática, são jornadas de até 30 horas semanais. Mas o contrato pode estipular 26 horas ou menos, caso isso esteja previsto pela convenção coletiva, o que permite contratar reforço para a equipe em horários estratégicos. Veja alguns exemplos a seguir:

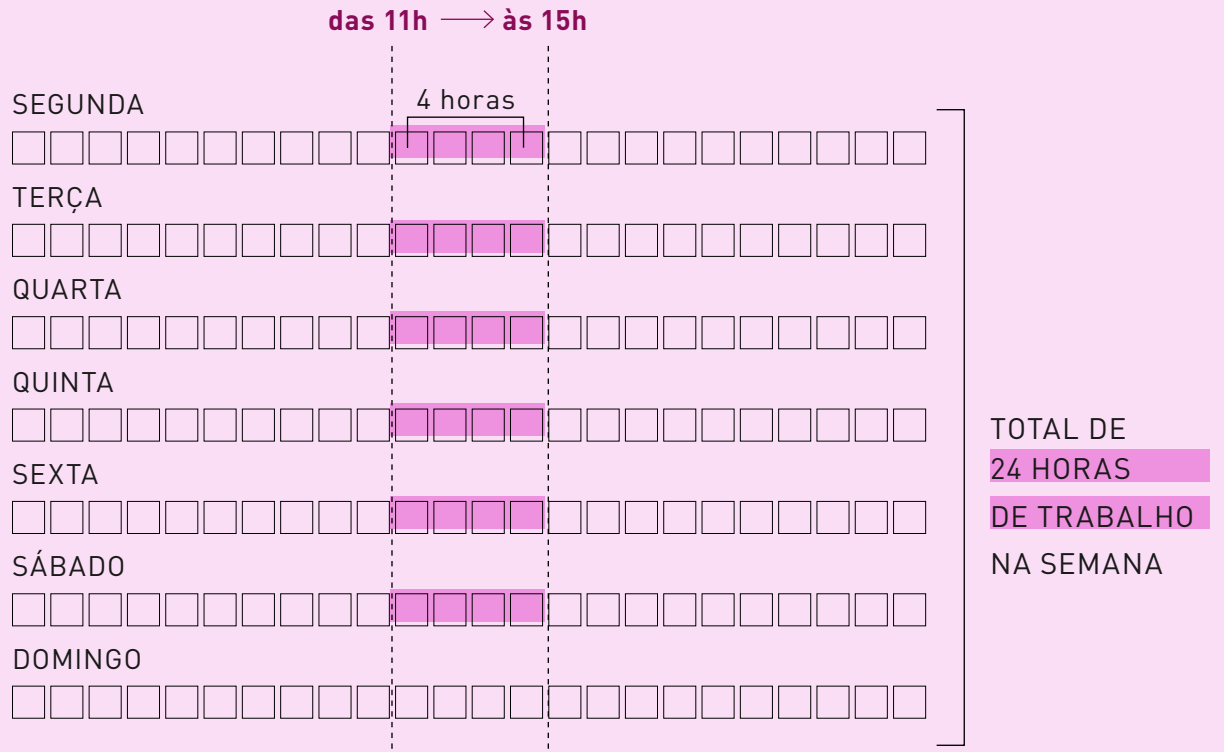


A jornada de 30 horas já era comum em algumas profissões, semelhante ao horário bancário (mas não precisa ser no mesmo período), e o funcionário não pode fazer hora extra.



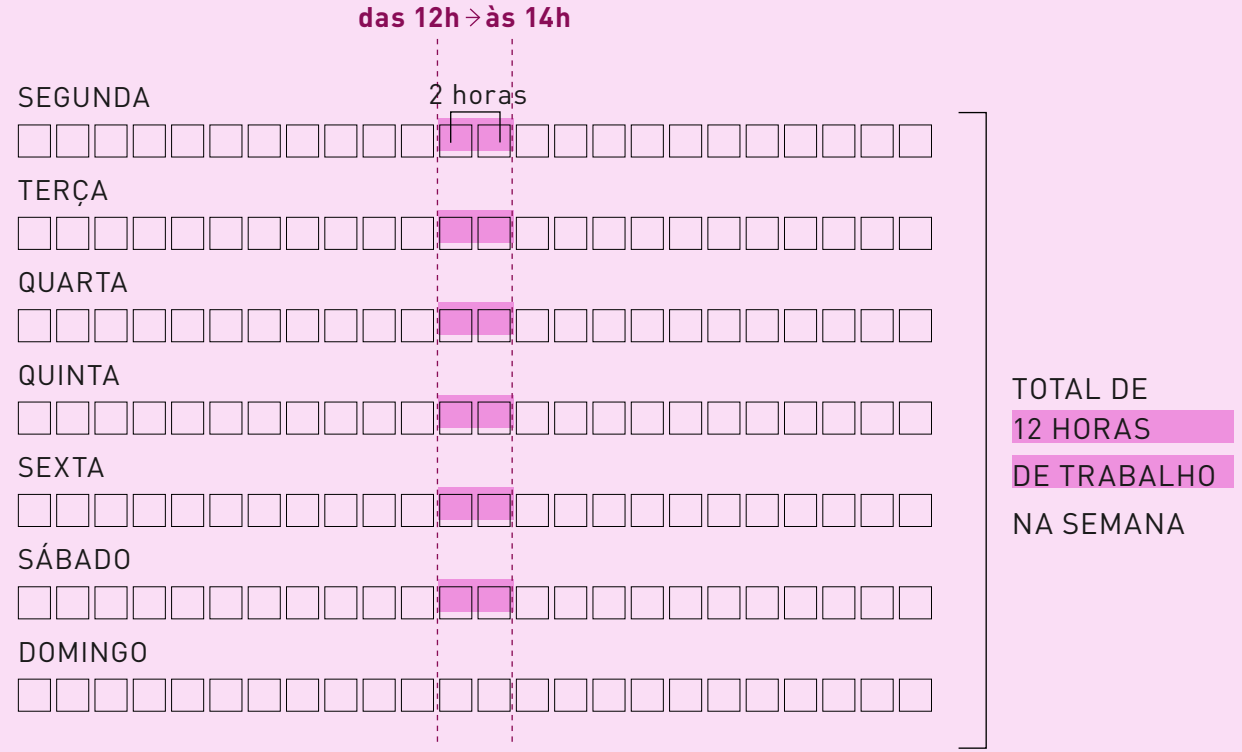
Por exemplo, se você tem um restaurante que precisa de reforço durante um horário movimentado de almoço, pode contratar funcionários em jornadas de 24h semanais, por exemplo:





A RAIS informa jornadas inclusive de até 12 horas semanais. Com seis dias por semana, no mesmo restaurante, poderia ficar assim:





VALE LEMBRAR

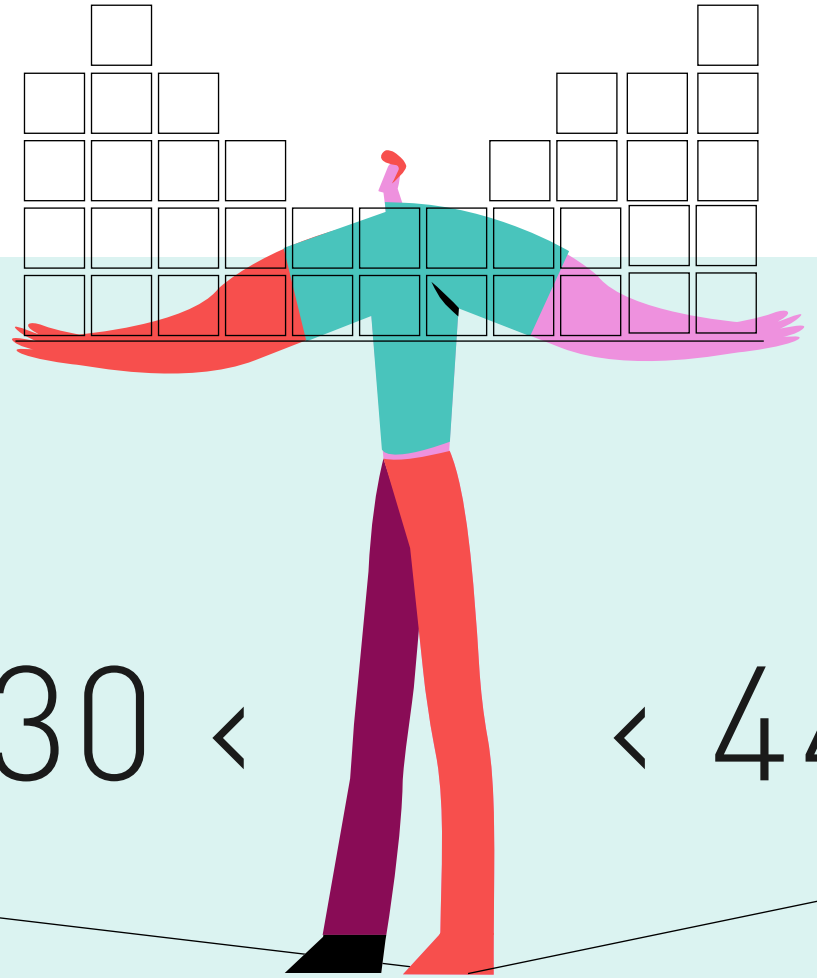
Em contratos de 26 horas ou menos, o empregado pode fazer até seis horas extras na semana, que podem ser compensadas na semana seguinte com redução do expediente. Se não forem, devem ser remuneradas e constar na folha de pagamento.



JORNADA REDUZIDA

A JORNADA REDUZIDA É AQUELA CUJA DURAÇÃO SEMANAL É SUPERIOR A 30 HORAS E INFERIOR A 44 HORAS.

PODEMOS DIZER QUE É UM MEIO TERMO ENTRE AS JORNADAS PARCIAL E REGULAR.



30 < < 44

DETALHES

Diferentemente das jornadas 12x36 e parcial, a reduzida é a única não prevista na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), sendo a sua aplicação condicionada exclusivamente à negociação em CCT.





ENTENDA

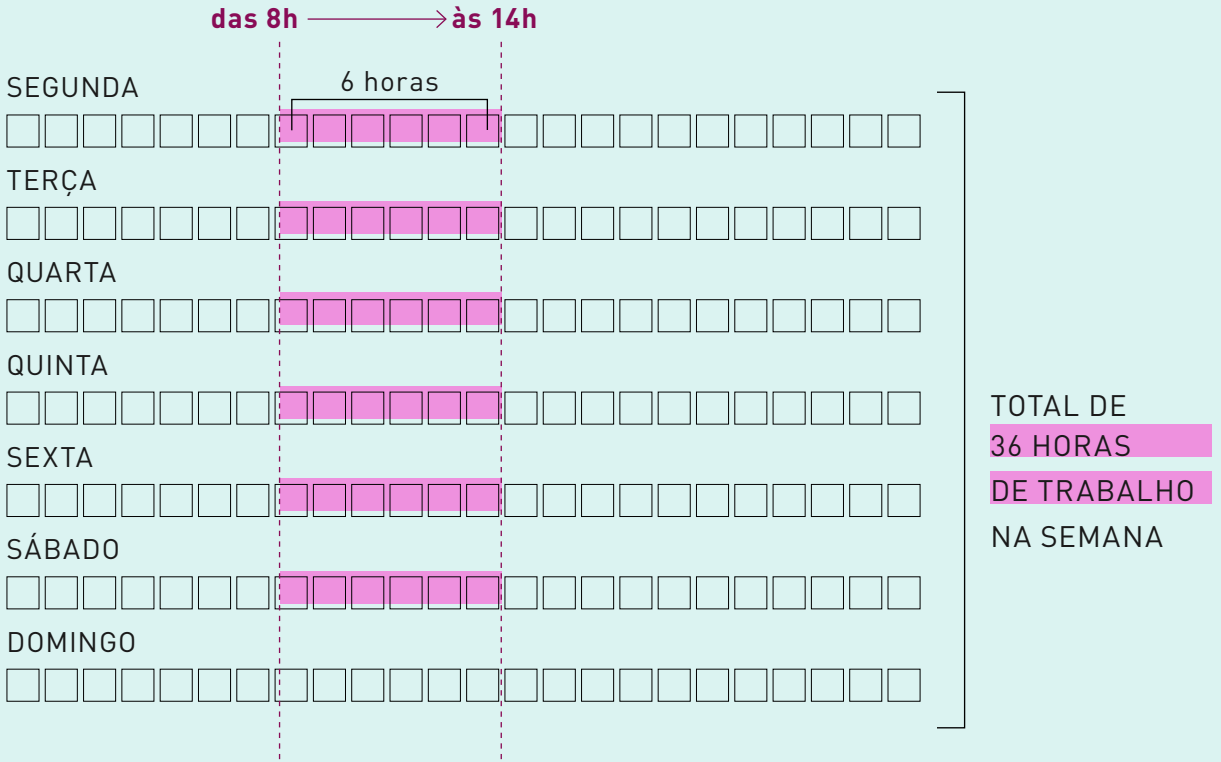
Geralmente, são jornadas com mais de 30 horas e menos de 44 horas semanais.

São menos comuns, mas ocorrem em diversas profissões, ainda que não estejam previstas pela CLT. Estão condicionadas à negociação em convenção coletiva.

EXPEDIENTES COMO ESTES SE ENCAIXAM NESSE PARÂMETRO:

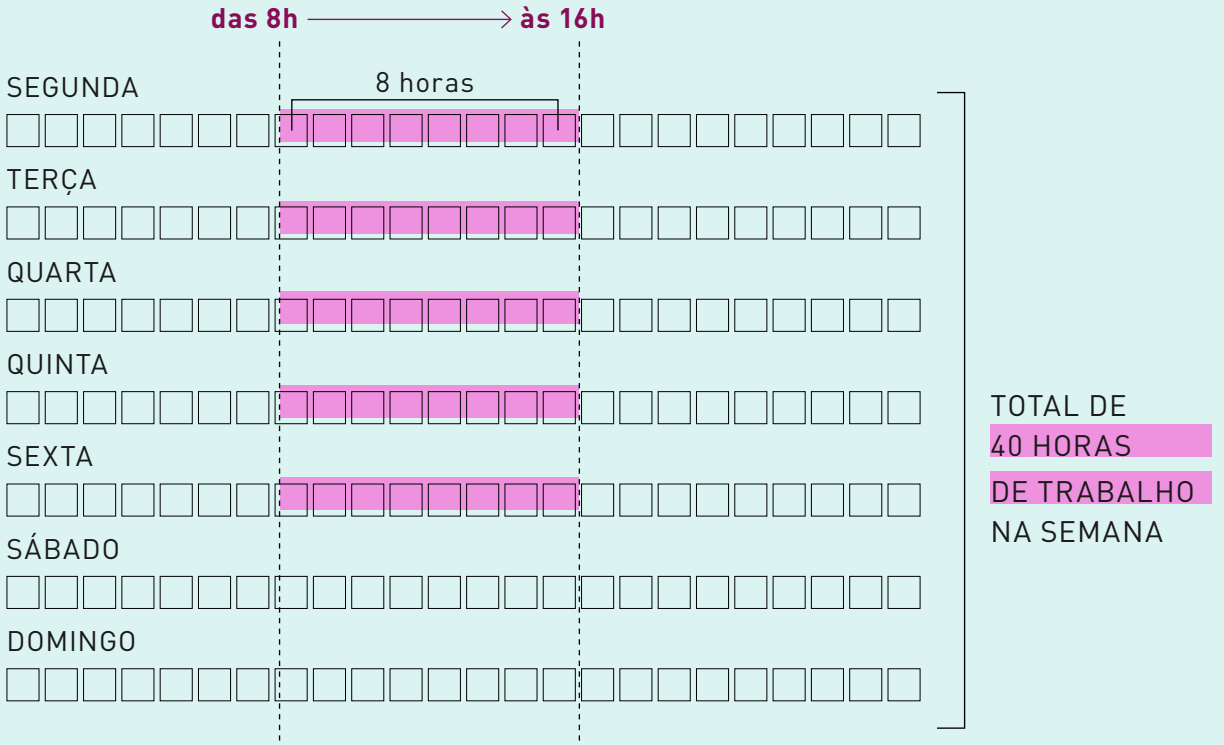


6H POR DIA, 6 DIAS POR SEMANA (36H)





8H POR DIA, 5 DIAS POR SEMANA (40H)



3. Prática empresarial



AGORA QUE VOCÊ JÁ CONHECE AS PARTICULARIDADES DAS JORNADAS **12X36**, **PARCIAL** E **REDUZIDA**, VEJA COMO APLICÁ-LAS EM SEU NEGÓCIO.

LEMBRE-SE SEMPRE!

A adoção desses regimes está condicionada à convenção coletiva de trabalho (CCT) da sua categoria profissional.





PASSO A PASSO PARA A IMPLANTAÇÃO DAS JORNADAS ESPECIAIS NA SUA EMPRESA

Confira o passo a passo a seguir para não errar

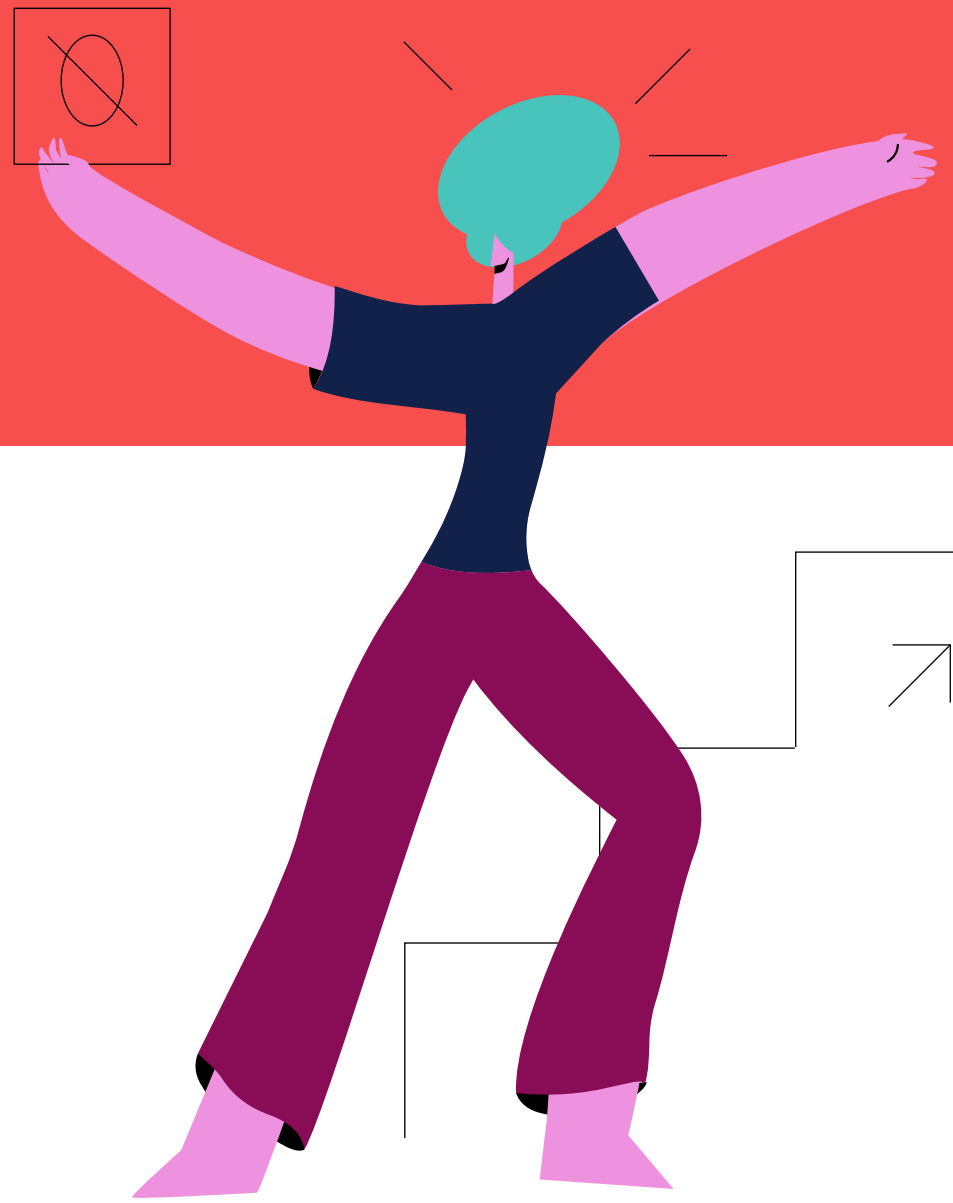
1º PASSO



SAIBA QUEM REPRESENTA VOCÊ

Toda empresa, assim que constituída, deve providenciar o seu enquadramento sindical, uma vez que está submetida a direitos e obrigações trabalhistas específicos da área em que atua. A atividade-fim é que determina qual sindicato representa o estabelecimento. Caso você não saiba qual é o seu sindicato, sugerimos consultar uma entidade patronal de grau superior (federação ou confederação) da mesma área de atuação da sua empresa. Se está no Estado de São Paulo e atua nos setores do comércio, serviços e turismo, a FecomercioSP pode lhe ajudar com isso.

1º PASSO



E SE NÃO HOUVER SINDICATO?

Na falta de um sindicato patronal que represente a sua empresa, o serviço é exercido por uma federação. Fique atento, pois, nesse caso, a CCT a ser seguida é a da federação à qual o seu negócio está submetido.

2º PASSO



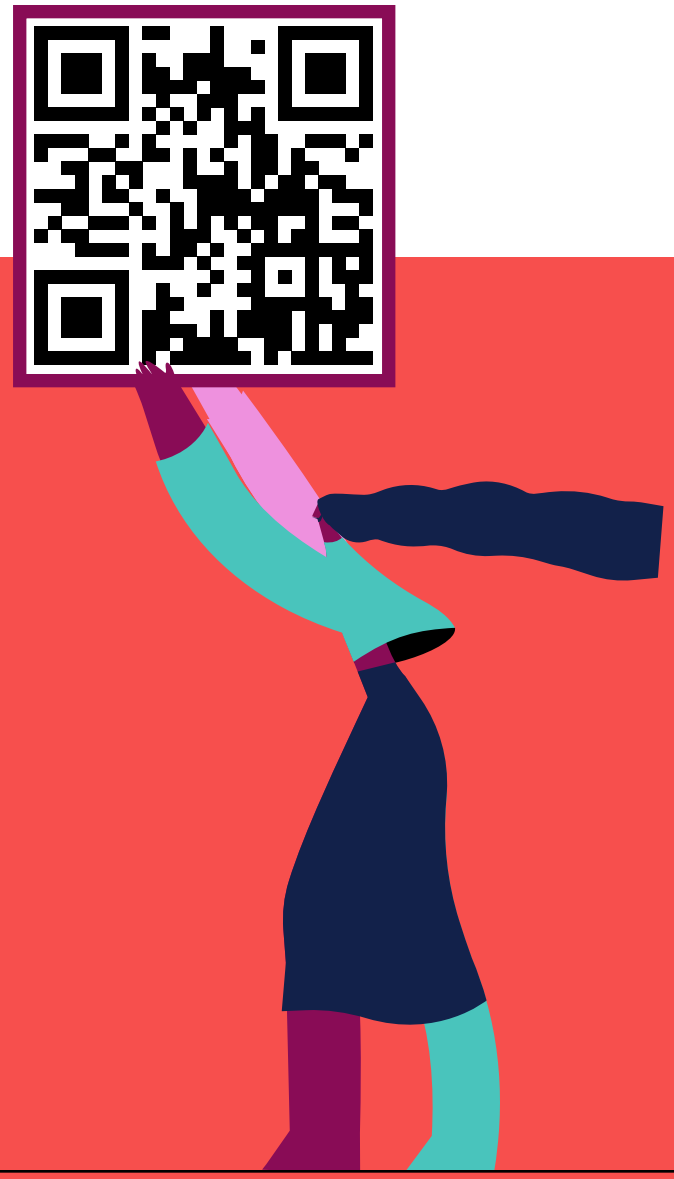
O QUE DIZ A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sabendo qual é a entidade sindical que representa o seu estabelecimento, é hora de procurar a CCT atualmente em vigor. Caso conste no documento a aplicação de jornadas especiais, a empresa poderá contratar funcionários em acordo com os expedientes mencionados.

CONSULTE AS CONVENÇÕES COLETIVAS JÁ REGISTRADAS

Elas podem estar registradas por empresa, categoria ou cláusula. Todas as registradas no Brasil estão disponíveis neste site:

http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo





4. Para não errar!

AGORA QUE VOCÊ JÁ APRENDEU O QUE SÃO AS JORNADAS ESPECIAIS E A FORMA CORRETA DE UTILIZAR ESSE RECURSO NA SUA EMPRESA, TRAZEMOS ALGUMAS DICAS PARA QUE NÃO ERRE AO ADOTAR EXPEDIENTES DE TRABALHO DIFERENCIADOS EM SEU NEGÓCIO.

ATENÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

É importante lembrar a importância de consultar a convenção coletiva de trabalho (CCT) da categoria profissional para verificar a possibilidade de contratação de funcionários em jornadas especiais. Note que a CCT em questão é a que está em vigor. Portanto, não se confunda com documentos semelhantes que tenham perdido a validade.

Também é fundamental providenciar o enquadramento sindical correto. A empresa que segue os dispositivos de uma CCT incorreta fica sem respaldo jurídico.

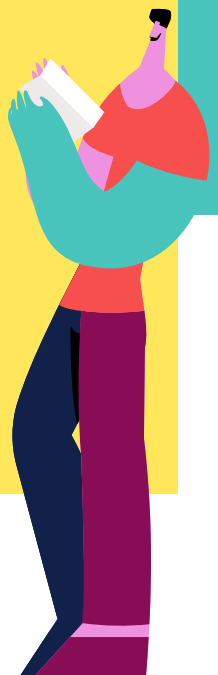


ATENÇÃO AO QUE DIZ A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Para melhor compreensão, vale destacar que a CCT não substitui a legislação trabalhista, pois uma complementa a outra (embora a CCT tenha prevalência sobre a lei quando dispõe sobre a pactuação da jornada de trabalho, observados os critérios da Constituição Federal). O documento resultante da negociação entre o seu sindicato de representação e o dos trabalhadores é um complemento acordado entre as partes.

Assim, ficam mantidas as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando se contrata empregado em jornadas especiais.



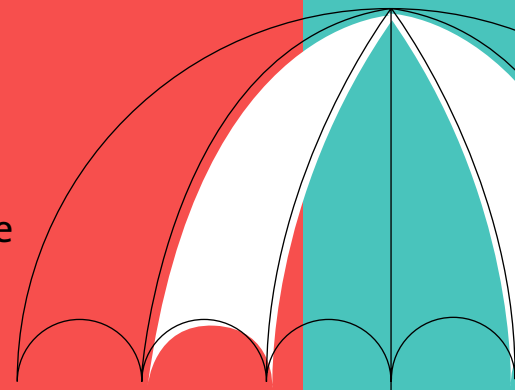


ENCARGOS TRABALHISTAS E FÉRIAS

Como as regras da CLT seguem valendo sobre os regimes de jornadas especiais, incidem sobre esses contratos de trabalho os mesmos encargos, tributos e contribuições aplicados ao trabalho em jornada regular, sendo proporcionais ao salário pago.

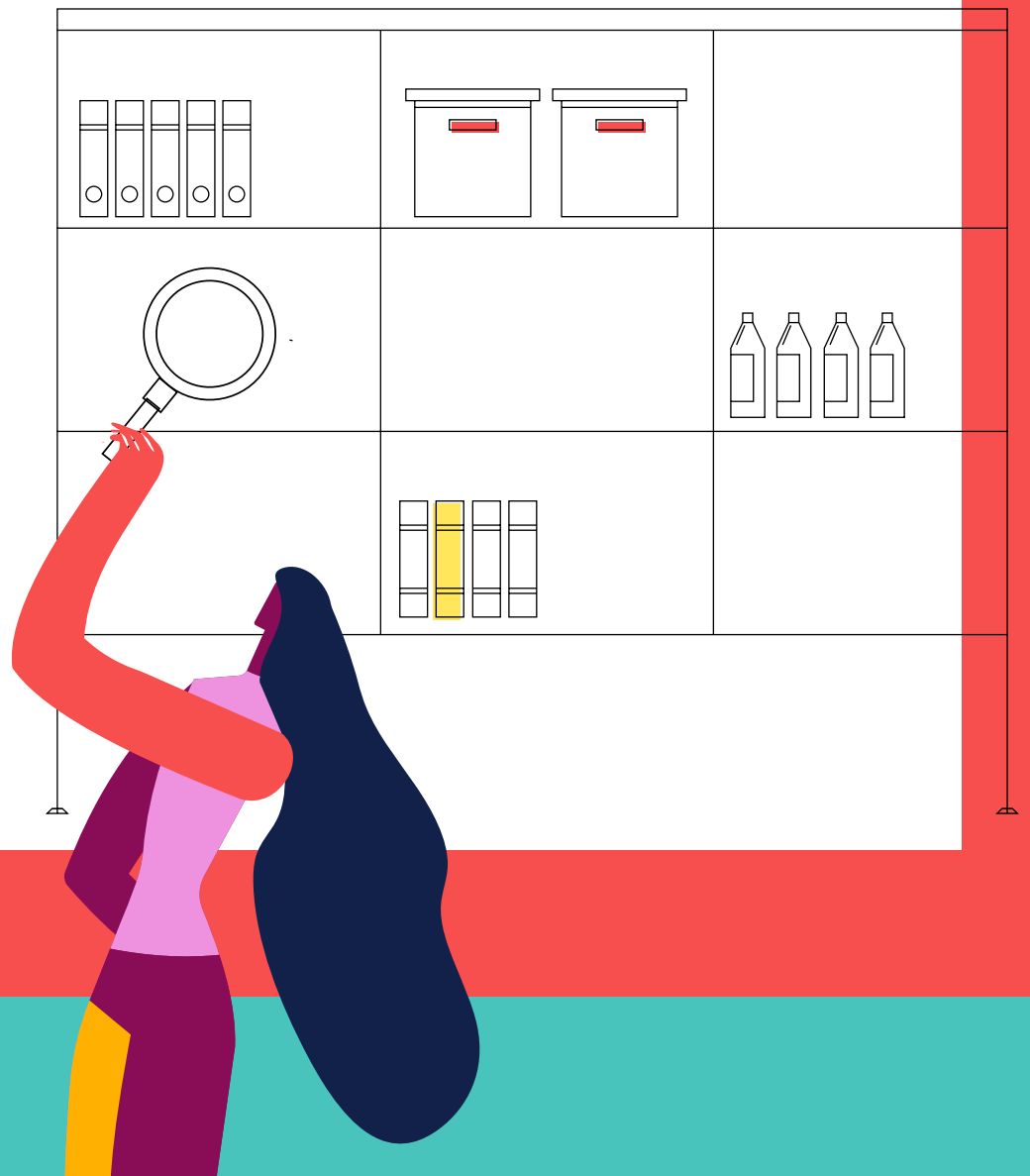
O mesmo vale para as férias. A cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado, independentemente da jornada, terá direito a férias de 30 dias – ou na proporção prevista no artigo 130 da CLT, conforme a tabela a seguir.





SISTEMA DE ESCALONAMENTO

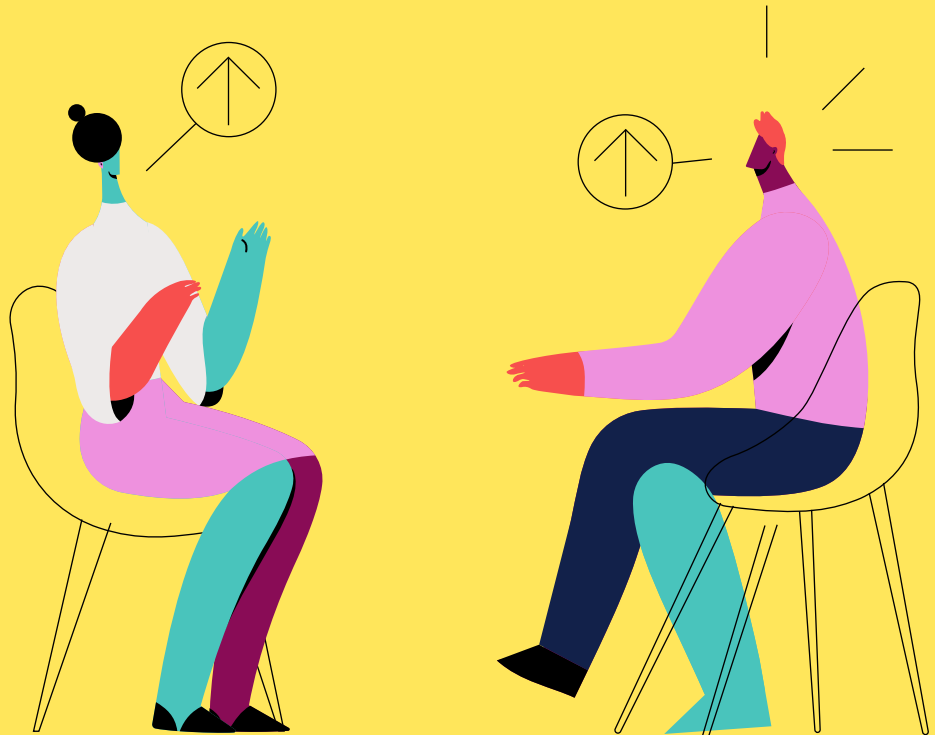
FALTAS INJUSTIFICADAS	DIREITO A FÉRIAS
Até 5	30
De 6 a 14	24
De 15 a 23	18
De 24 a 32	12
Acima de 32	0



ALTERAÇÃO DE JORNADA

A legislação permite alterar a jornada de trabalho de um funcionário – por exemplo, trocar o expediente regular pelo parcial, reduzido ou 12x36 –, contanto que a modificação seja uma decisão de comum acordo.

A CLT expressa que a alteração de qualquer condição de trabalho só é lícita por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resulte, direta ou indiretamente, em prejuízo ao empregado. Portanto, se for interessante modificar a jornada de trabalho, converse antes com seu funcionário e apresente a ele uma proposta atraente.



ALTERAÇÃO DE JORNADA

Também é importante saber que a CCT vale, no máximo, por dois anos. Mesmo que a próxima norma coletiva da categoria profissional não inclua a jornada especial pela qual um funcionário tenha sido contratado, ele deve seguir atuando sob o mesmo expediente, sem alterações. Ou seja, o regime previsto no ato da contratação segue valendo.



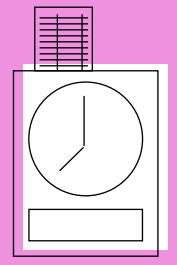
CONTROLE DE JORNADA

A CLT determina que todo estabelecimento com mais de 20 empregados deve ter um sistema de controle de ponto (atualização dada pela Lei 13.874/2020).

O monitoramento pode ser feito de forma manual, mecânica ou eletrônica – esta terceira alternativa só é viável com o uso do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), conforme a Portaria MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) 1.510/2009.

O controle de jornada também pode ser registrado por sistemas alternativos, mas o método diferenciado está condicionado à CCT. Por isso, você deve consultar a CCT que normatiza as relações de trabalho do ramo de atividade da sua empresa para saber como proceder com o controle de ponto.

Caso a empresa não cumpra as regras de controle de jornada, fica sujeita à autuação e à imposição de multa administrativa por parte do Poder Público.



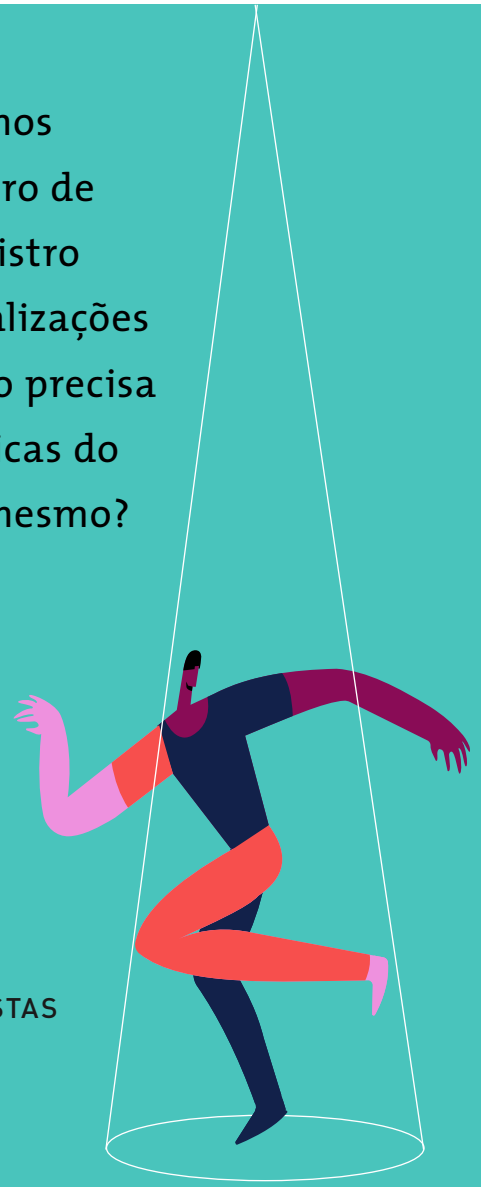
MULTAS E FISCALIZAÇÃO

O descumprimento da legislação e da CCT pode acarretar multas para a sua empresa. A mais relevante é a aplicada quando o estabelecimento mantém empregados sem registro em carteira. Nesse caso, o empregador fica sujeito a multa de R$ 3 mil por empregado não registrado – quando se trata de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor máximo da penalidade é de R$ 800. Em caso de reincidência, os valores podem ser dobrados. Os valores das multas são corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

É fundamental estar com a documentação dos funcionários regularizada. Diferentemente de outras eventuais irregularidades empresariais, a penalização por manter empregado não registrado ocorre sem critério de dupla visita (quando a multa é aplicada somente na segunda fiscalização, sendo a primeira apenas orientativa). Ou seja, na primeira fiscalização, a empresa já é multada caso mantenha um ou mais funcionários sem registro.



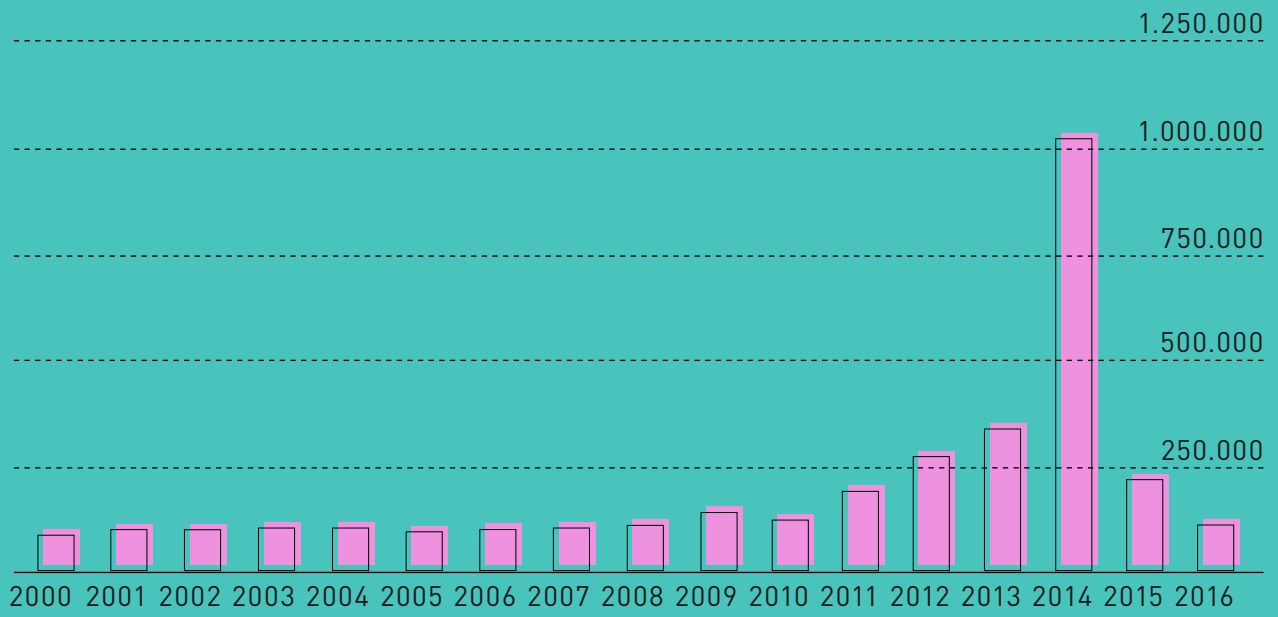
Embora tenha caído nos últimos anos o número de empregados sem registro encontrados em fiscalizações trabalhistas, você não precisa engrossar as estatísticas do próximo ano, não é mesmo?



R$ 1,4 BILHÃO

É O VALOR ARRECADADO PELO GOVERNO EM FISCALIZAÇÕES TRABALHISTAS DE CONTRATAÇÃO IRREGULAR, DESDE 2000

TRABALHADORES SEM REGISTRO ENCONTRADOS EM FISCALIZAÇÃO



Fonte: http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/ac6080f6-0618-4cee-ad22-bebbd80fc41f

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabemos que você quer tornar a sua empresa mais produtiva e ver o seu estabelecimento prosperar. Nesse sentido, as jornadas especiais de trabalho podem ser um ótimo recurso para a otimização dos custos, com melhor aproveitamento do quadro de funcionários.

A FecomercioSP conta com um corpo técnico especializado para ajudá-lo a entender as particularidades do seu estabelecimento e mostrar quais jornadas de trabalho podem ser vantajosas para os seus negócios.

NÃO PERCA TEMPO!

ENTRE EM CONTATO CONOSCO PELO E-MAIL ASSESSORIA@FECOMERCIO.COM.BR OU PELO TELEFONE (11) 3254.1700.





JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

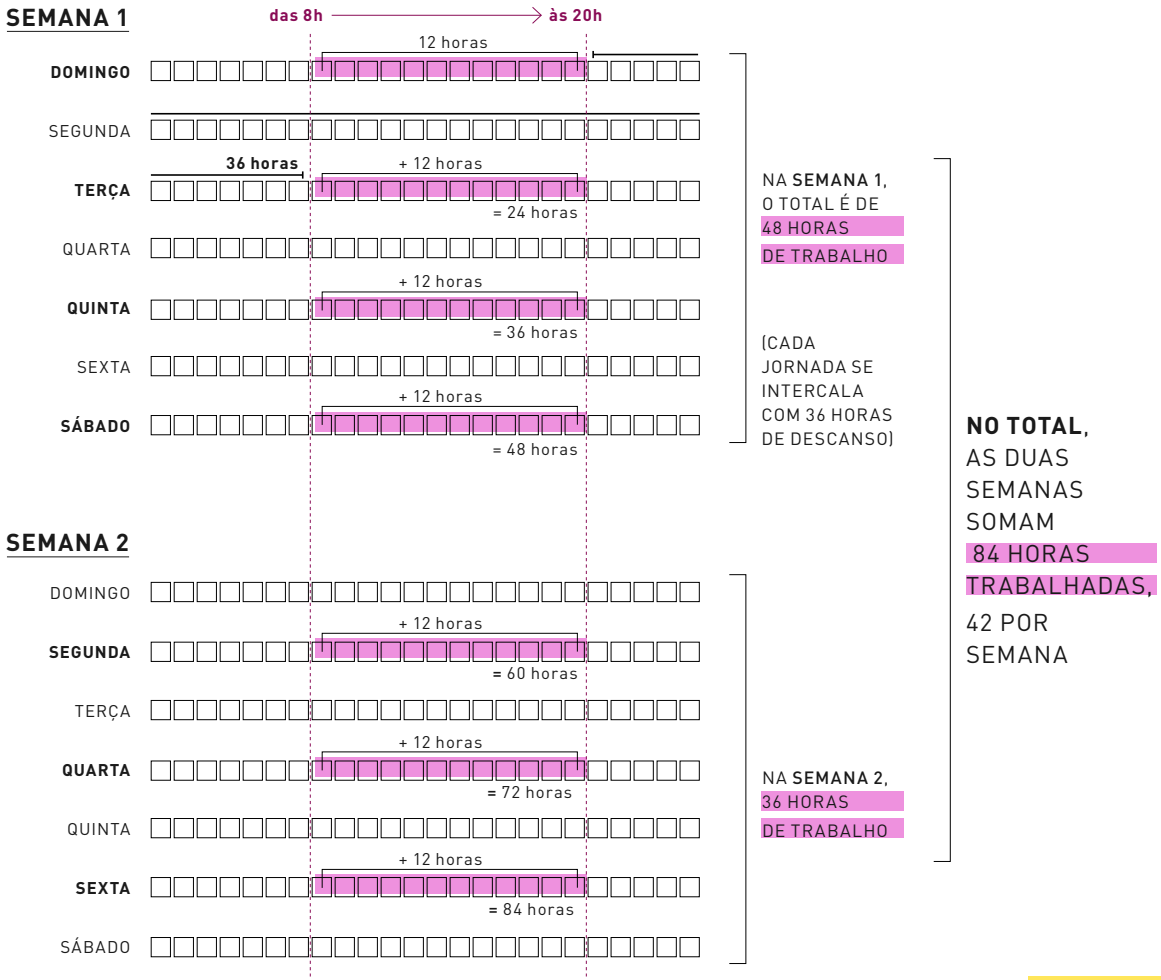
COMO ELAS PODEM AUMENTAR A PRODUTIVIDADE DA SUA EMPRESA

Expedientes diferentes tais como 12x36, parcial e reduzido podem ser mais adequados às necessidades do seu negócio do que a jornada tradicional

Conheça ao lado as três principais modalidades de jornada especial de trabalho. Os horários dos exemplos são apenas ilustrativos e tanto a distribuição de dias da semana quanto ao longo das horas pode variar de acordo com necessidade da sua empresa, respeitando a convenção coletiva e a lei trabalhista. Salário, férias e tributos são proporcionais à jornada.

12X36

Na prática, o funcionário trabalha dia sim, dia não. Por mês terá trabalhado em média 42 horas semanais. Respeitados os limites do contrato, não incide hora extra.



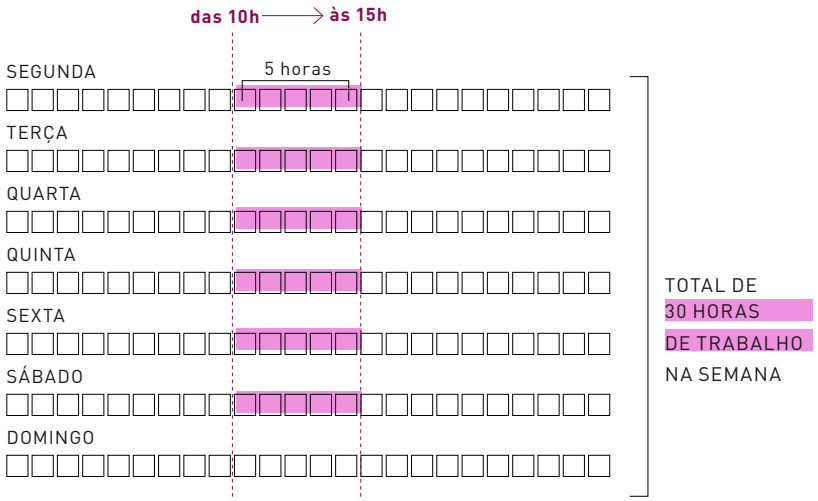
VOCÊ PODE IMPRIMIR ESTA PÁGINA E TER UM RESUMO SEMPRE A MÃO

JORNADA PARCIAL

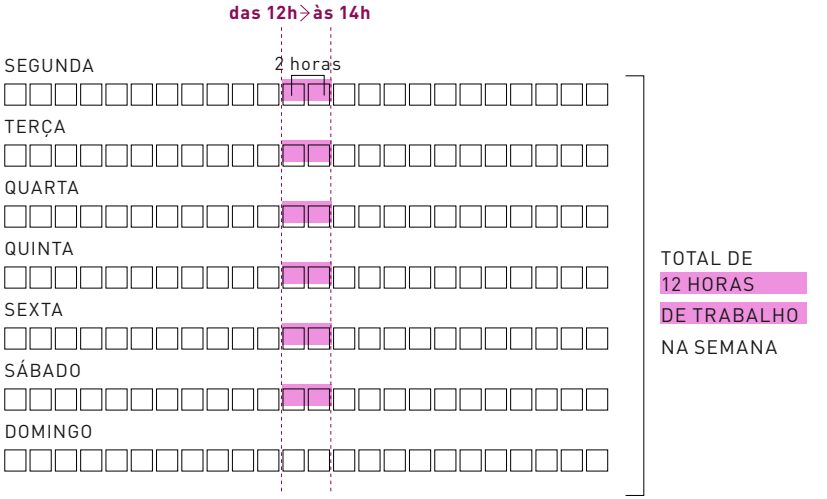
São jornadas de até 30 horas semanais. O contrato pode estipular 26 horas ou menos, se previsto pela convenção coletiva, o que permite contratar reforços para horários

A jornada de 30h já é comum em algumas profissões, semelhante ao horário bancário (mas não precisa ser no mesmo período), e o funcionário não pode fazer hora extra:

Se você tem um restaurante que precisa de reforço durante um horário movimentado de almoço, pode contratar funcionários em jornadas de 24h semanais, por exemplo:



A RAIS informa jornadas inclusive de 12 horas semanais. Com seis dias por semana, no mesmo restaurante, poderia ficar assim:



Em contratos de 26 horas ou menos, o empregado pode fazer até seis horas extras na semana, que podem ser compensadas na semana seguinte com redução do expediente. Se não forem, devem ser remuneradas e constar na folha de pagamento.

VOCÊ PODE IMPRIMIR ESTA PÁGINA E TER UM RESUMO SEMPRE A MÃO

COMO IMPLEMENTAR

Consulte:

→ Seu sindicato patronal

→ Caso você não saiba qual
é o seu, consulte FecomercioSP

→ Procure a Convenção Coletiva de
Trabalho da categoria profissional

Consulte as convenções coletivas já registradas junto ao governo:

http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo

---

A FecomercioSP produziu um conteúdo especial, bem detalhado e didático, sobre as jornadas diferenciadas. Acesse :

https://representa.fecomercio.com.br/jornadas_cont

FECOMERCIOSP

mais informações ***www.fecomercio.com.br***

VOCÊ PODE IMPRIMIR ESTA PÁGINA E TER UM RESUMO SEMPRE A MÃO

PRESIDENTE
Abram Szajman

SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges

FECOMERCIOSP
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

PRODUÇÃO TUTU
NOVEMBRO 2020