



Trabalhista/Previdenciária

eSocial libera ambiente de testes para todas as empresas do país

Ambiente de testes - Etapa tem como objetivo preparar o setor produtivo para o início da obrigatoriedade do sistema em 2018

O eSocial disponibilizou, a partir de 1º de agosto, o acesso ao ambiente de testes da plataforma para todas as empresas do país. A etapa tem como objetivo preparar o setor produtivo para o início da utilização obrigatória do sistema que começa em 1º de janeiro de 2018 para empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões anuais. A partir de 1º de julho de 2018, o eSocial torna-se obrigatório para todos os demais empregadores do país.

Na prática, o eSocial será a nova forma de prestação de informações feita pelo empregador que entrará em vigor no Brasil e integrará a rotina de mais de 8 milhões de empresas e 40 milhões de trabalhadores. O eSocial é um projeto conjunto do governo federal que integra Ministério do Trabalho, Caixa Econômica, Secretaria de Previdência, INSS e Receita Federal. A iniciativa permitirá que todas as empresas brasileiras possam realizar o cumprimento de suas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias de forma unificada, o que reduzirá custos, processos e o tempo gastos hoje pelas empresas nessas ações. A expectativa do governo com a medida é melhorar o ambiente de negócios no país.

De acordo com o Comitê Gestor do eSocial, a implantação deste período de testes tem como foco a adaptação das empresas ao sistema e o aperfeiçoamento da plataforma por parte do governo federal. Para o Comitê, este é o momento para que as empresas possam aperfeiçoar seus cadastros e validar seus sistemas antes do início da obrigatoriedade oficial do uso do eSocial em 2018.

Vantagens - O Comitê Gestor do eSocial enfatiza ainda que o projeto é resultado de um esforço conjunto do poder público que institui, na prática, uma forma mais simples, barata e eficiente para que as empresas possam cumprir suas obrigações com o poder público e com seus próprios funcionários. Quando totalmente implementado, o eSocial representará a substituição de 15 prestações de informações ao governo - como GFIP, RAIS, CAGED e DIRF - por apenas uma.

Também é importante esclarecer que o eSocial não introduzirá nenhuma nova obrigação ao setor empresarial. As informações que serão encaminhadas ao programa já precisam ser registradas hoje pelas empresas em diferentes datas e meios, alguns deles ainda em papel. Nesse sentido, o Comitê Gestor do eSocial destaca o caráter abrangente e pioneiro da iniciativa que, além dos avanços que traz ao setor empresarial - por meio da redução de burocracia e do ganho de produtividade - beneficiará diretamente a classe trabalhadora, uma vez que será capaz de assegurar de forma muito mais efetiva o acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários.

Além disso, o Comitê lembra que o eSocial significa ainda um ganho importante ao poder público, já que facilitará o processo de fiscalização das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, por meio do cruzamento e da verificação de dados por parte do governo federal.

Micro e pequenas empresas e MEI - Os mais de 4,8 milhões de micro e pequenos empresários e 7,2 milhões de Microempreendedores Individuais (MEI) do país tam-

bém poderão integrar o eSocial a partir de julho de 2018, desde que possuam empregados. Com foco neste público, está sendo desenvolvida uma plataforma simplificada para facilitar o cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias por parte deste grupo, a exemplo do que já acontece com o eSocial Doméstico.

Orientação - Para apoiar os profissionais das empresas que terão seu acesso liberado ao ambiente de testes a partir de 1º de agosto, já está disponível no portal do eSocial o Manual para desenvolvedores, com as diretrizes de uso do ambiente restrito. Dessa forma, dúvidas, dificuldades e eventuais sugestões deverão ser encaminhadas para o Canal de Comunicação criado para promover o contato entre o setor empresarial e a equipe de suporte do eSocial. O canal está disponível no portal do eSocial, em Contato/Produção Restrita.

O ambiente de testes ficará disponível de forma contínua, inclusive após o início da obrigatoriedade do sistema. O objetivo é promover o aperfeiçoamento constante das empresas, a exemplo do que já acontece, por exemplo, com a iniciativa da Nota Fiscal Eletrônica.

Fonte: Receita Federal do Brasil

NOTA ALMEIDA, PORTO: Caso a sua empresa esteja enquadrada no eSocial para janeiro de 2018 (faturamento acima de R\$ 78 milhões de reais no ano de 2016), o nosso Departamento Pe ssoal vai entrar em contato para fazer o saneamento cadastral, iniciar os testes, entre outros procedimentos que serão adotados para cumprimento desta nova obrigatoriedade.

› Reforma Trabalhista - Confira matéria nas páginas 2 e 3. A vigorar a partir de 11/11/2017.

Trabalhista

Sancionada e publicada a reforma trabalhista que altera diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho

O Presidente da República sancionou lei que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, e as Leis nºs 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Entre as diversas modificações promovidas na legislação trabalhista, destacamos os dispositivos legais impactados adiante, os quais entrarão em vigor no **prazo de 120 dias a contar de 14.07.2017**:

Férias de 30 dias	Poderá ser dividida em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.
Contribuição sindical - Desconto	Passa a ser facultativa, e não mais obrigatória, ou seja, para haver o desconto, deve haver prévia autorização do empregado.
Trabalho a tempo parcial	Jornada de trabalho: - não poderá exceder a 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares semanais; ou - não poderá exceder a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais, pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.
Banco de horas	Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.
Hora extra - Remuneração	A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.
Jornada de 12 X 36	Facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer este tipo de jornada de trabalho. Remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.
Tempo despendido pelo empregado para ida ao posto de trabalho e retorno	O tempo despendido, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.
Intervalo para repouso ou alimentação	A não concessão ou a concessão parcial do intervalo, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
Empregado em regime de teletrabalho (home office)	O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O comparecimento do empregado à empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho. A prestação de serviços nesta modalidade deverá constar do contrato de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.
Trabalhador autônomo - Contratação	A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista na CLT.
Trabalho intermitente	Contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Deve ser celebrado por escrito. Deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência, e o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, que, neste caso, não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, e a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas relativas à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Trabalho intermitente	O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas ora descritas. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.
Atividade da empregada em atividades insalubres	Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: a) atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; b) atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; c) atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. Quando não for possível que a gestante ou a lactante, afastada nas condições anteriormente mencionadas, exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da legislação de benefícios previdenciários, durante todo o período de afastamento.
Prorrogações de horário em atividades insalubres	Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36.
Descansos especiais para a mulher amamentar o próprio filho	Os 2 descansos especiais de meia hora cada um que a mulher possui para amamentar o próprio filho até os 6 meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador
Exigência de uniforme e sua higienização	Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.
Extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador	O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: a) por metade: do aviso-prévio, se indenizado; e da indenização sobre o saldo do FGTS na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa em importância igual a 40% do montante do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho; b) na integralidade, as demais verbas trabalhistas. A extinção do contrato permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS limitada até 80% do valor dos depósitos. A extinção do contrato por acordo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (PSE).
Multas administrativas - Reajuste	Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.
Empregado não registrado - Multa	Empresa ficará sujeita à multa de: - R\$ 3.000,00, por empregado não registrado, e de R\$ 6.000,00, em caso de reincidência; - R\$ 800,00, por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte; - R\$ 600,00, por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.
Convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; - banco de horas anual; - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; - adesão ao PSE; - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; - regulamento empresarial; - representante dos trabalhadores no local de trabalho; - teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; - modalidade de registro de jornada de trabalho;

Convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho	- troca do dia de feriado;
	- enquadramento do grau de insalubridade;
	- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença-prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
	- prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
	- participação nos lucros ou resultados da empresa.
	Constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
	- normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
	- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
	- valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
	- salário-mínimo;
	- valor nominal do 13º salário;
	- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
	- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
	- salário-família;
	- repouso semanal remunerado;
	- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
	- número de dias de férias devidas ao empregado;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;	
- licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;	
- licença-paternidade nos termos fixados em lei;	
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;	
- aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;	

Convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho	- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
	- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
	- aposentadoria;
	- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
	- ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;
	- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
	- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
	- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
	- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
	- liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
	- direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
	- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
	- tributos e outros créditos de terceiros;
	- as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT.

(Lei nº 13.467/2017 - DOU 1 de 14.07.2017)
Fonte: Editorial IOB

ITR - Divulgadas as instruções para a apresentação da DITR de 2017

Foram disciplinadas as normas sobre a apresentação da Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (DITR) do exercício de 2017.

A DITR deve ser apresentada no período de 14.08 a 29.09.2017, pela Internet, mediante utilização do programa de transmissão Receitanet, disponível no site da RFB.

O valor do imposto poderá ser pago em até 4 quotas iguais,

mensais e consecutivas, observado o seguinte:

- a) nenhuma quota deverá ser inferior a R\$ 50,00;
- b) o imposto de valor inferior a R\$ 100,00 deverá ser pago em quota única;
- c) a 1ª quota ou quota única deverá ser paga até 29.09.2017;
- d) as demais quotas deverão ser pagas até o último dia útil de cada mês, acrescidas de juros equivalentes à Taxa Referencial do

Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic) para títulos federais, acumulada mensalmente, calculados a partir do mês de outubro/2017 até o mês anterior ao do pagamento, e de 1% no mês do pagamento.

(Instrução Normativa RFB nº 1.715/2017 - DOU 1 de 07.07.2017)

Fonte: Editorial IOB

Previdenciária

Instituída rotina de reconhecimento automático de direito do segurado

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) instituiu rotina de reconhecimento automático de direito, a partir da verificação das informações constantes nos sistemas corporativos do INSS e outros batimentos entre bases de dados do Governo, conforme os destaques adiante.

O INSS realizará processamento mensal e enviará comunicado aos segurados que implementaram os requisitos para obtenção da aposentadoria por idade urbana, informando-os da implementação de tal direito. As diretorias de atendimento e de benefícios, em ato próprio, definirão a data de expansão para as outras espécies, os procedimentos

referentes ao requerimento e ao tratamento das solicitações, bem como seus respectivos canais de atendimento.

O cidadão poderá manifestar sua vontade para a concessão do benefício, no formato automatizado, por meio dos canais remotos. Nos casos em que a manifestação de vontade se der por meio da central 135, o benefício poderá ser confirmado no ato ou ser solicitado ao cidadão contato posterior para confirmação.

A manifestação do segurado por meio da citada central, após confirmação de dados pessoais nos moldes do Sistema de Agendamento (SAG), configura a identificação

do cidadão para fins de requerimento. Nessa hipótese, a data da ligação será considerada como a Data de Entrada do Requerimento (DER).

A formalização do requerimento se dará de forma automática, mediante tarefa registrada no Gerenciador de Tarefa (GET), compondo, dessa forma, o processo de benefício. Após processamento do reconhecimento do direito, o INSS enviará comunicado ao cidadão indicando as informações sobre os dados da concessão e pagamento do benefício.

(Portaria Conjunta INSS/Dirben/Dirat nº 6/2017 - DOU 1 de 28.07.2017)

Fonte: Editorial IOB

Tabela de Imposto de Renda Retido na Fonte

(Válida a partir de abril/2015)

BASE DE CÁLCULO EM R\$	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
Até R\$ 1.903,98	Isento	-
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
Acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

Deduções: - Abatimento por dependente R\$189,59
- Pensão Alimentícia
- Valor da contribuição previdenciária paga no mês

Salário Mínimo

O Salário Mínimo federal a partir de 1º de janeiro de 2017 é de R\$ 937,00

Estado de SP - 1ª faixaR\$ 1.076,20
Estado de SP - 2ª faixa.....R\$ 1.094,50

O piso estadual é vigente a partir de 1º de abril de 2017.

Tabela - Vigente a partir 1º de janeiro de 2017

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota p/ fins de recolhimento ao INSS
Até R\$ 1.659,38	8%
De R\$ 1.659,39 até R\$ 2.765,66	9%
De R\$ 2.765,67 até R\$ 5.531,31	11%

Teto: R\$ 608,44

Teto: R\$ 608,44, valor máximo a ser descontado. Válido para funcionário e Contribuintes Individuais (autônomos)

Salário Família	
Teto	A receber
Salário até R\$ 859,88	R\$ 44,09
Salário de R\$ 859,89 até R\$ 1.292,43	R\$ 31,07

Agenda

- Vencimentos das obrigações

06/09 - Guias do FGTS
06/09 - Simples Doméstico
15/09 - Carnê INSS (contribuintes individuais) exceto doméstico
20/09 - INSS
20/09 - INSS sobre Receita Bruta
20/09 - Paes - INSS
20/09 - Paex - INSS
20/09 - IRRF
20/09 - 4,65 % (Lei 10.833)

20/09 - ISSQN (S.J.Campos)
20/09 - Simples Nacional
20/09 - Regime Especial de Tributação (Patrimônio de Afetação)
20/09 - ICMS de acordo com o CNAE
25/09 - IPI
25/09 - COFINS
25/09 - PIS
29/09 - Contribuição Social e IRPJ - Lucro Real Mensal

29/09 - Paes - Receita Federal
29/09 - Contribuição Social e IRPJ - Lucro Presumido - 3ª Cota referente ao 2º trimestre/2017
29/09 - Parcelamento Especial - Simples Nacional (INSS, Receita Federal e PGFN)
29/09 - Carnê Leão
29/09 - Parcelamento da Lei 11941
29/09 - Parcelamento da Lei 12996

ATENÇÃO! Confira a agenda e tabelas em nosso site: www.aporto.com.br

A Almeida, Porto e Associados atua no Vale do Paraíba, Litoral Norte e demais cidades, com prestação de serviços setorizada e especializada conforme porte e complexidade de cada empresa.

Serviços eficientes e soluções adequadas com:

- Consultoria e Assessoria Contábil, Fiscal, Trabalhista, Tributária e Societária;
- Serviços especializados em conformidade com o SPED - Sistema Público de Escrituração Digital;
 - ECD - Escrituração Contábil Digital;
 - EFD - Escrituração Fiscal Digital (ICMS - IPI);
 - EFD - Contribuições;
 - ECF - Escrituração Contábil Fiscal;
 - NFe - Nota Fiscal Eletrônica;
- CT-e - Conhecimento de Transporte Eletrônico;
- NFS-e - Nota Fiscal de Serviços Eletrônica;
- eSocial;
- Assessoria In Company;
- Outsourcing;
- Expertise para constituição de empresas nacionais e multinacionais;
- Atendimento em inglês;
- Planejamento Tributário;
- Consultoria para serviços específicos e personalizados conforme a necessidade do Cliente.

Confira os e-mails dos departamentos:

Geral	aporto@aporto.com.br
Depto. Pessoal	peessoal@aporto.com.br
Depto. Fiscal	solange@aporto.com.br
Depto. Contábil	kelly@aporto.com.br karina@aporto.com.br
Depto. Comercial	acarlos@aporto.com.br
Depto. Financeiro	financeiro@aporto.com.br
Depto. de Legalização de Empresas	acarlos@aporto.com.br bruno@aporto.com.br
Setor Qualidade/Office 2 CRM	pollyana@aporto.com.br
SE / Entrega de Documentos	lucas@aporto.com.br
Depto. de Tributos e Processos	laura@aporto.com.br

MULTICONTAS | 15 Anos
Sistemas para Gestão

Comunicado IMPORTANTE!

Fim do emissor de NF-e Gratuito da SEFAZ

Agora o contribuinte terá que adquirir um software para emissão de NF-e

Nós temos a solução!

(12) 3207-1811 comercial@multicontas.com.br

AV. NELSON D'ÁVILA - PRÓXIMO AO CTA

ENTREGA - JANEIRO DE 2018

82% VENDIDO!



ECOTOWER
CORPORATE OFFICES

SALAS COMERCIAIS

DE 24 A 68 M²

SALAS A PARTIR DE

212 M²

*O valor total de R\$212.000,00 é referente à unidade 112 na tabela de ago/17.



MVITUZZO

12 99168-5119
WWW.MVITUZZO.COM.BR

