

ÁREA ESTADUAL**DISCIPLINADO O CREDENCIAMENTO DO CONTRIBUINTE AO ROT-ST**

Por meio da Portaria CAT nº 25/2021 foi disciplinado o credenciamento do contribuinte no Regime Optativo de Tributação da Substituição Tributária (ROT-ST), que em linhas gerais, consiste na dispensa de pagamento do complemento do ICMS retido antecipadamente por substituição tributária, nas hipóteses em que o valor da operação com a mercadoria for maior que a base de cálculo da retenção do imposto, compensando-se com a restituição do imposto assegurada ao contribuinte.

Com relação ao credenciamento, o contribuinte interessado deve observar que:

- 1 - somente será concedido ao contribuinte que se encontre na condição de substituído exclusivamente varejista ou substituído atacadista e varejista, em relação às operações em que atuar como varejista;
- 2 - a solicitação deve ser realizada por meio de pedido no Sistema e-Ressarcimento, disponível no endereço eletrônico <https://www.fazenda.sp.gov.br/eRessarcimento>;
- 3 - será concedido de forma automática;
- 4 - terá o prazo mínimo de 12 meses;
- 5 - produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do pedido.

Por fim, para o devido credenciamento, ainda está pendente a publicação dos segmentos econômicos autorizados pela Sefaz. Para isso, as entidades representativas dos setores deverão manifestar, formalmente, seu interesse perante a Diretoria de Atendimento, Gestão e Conformidade - DIGES, da Subcoordenadoria de Fiscalização, Cobrança, Arrecadação, Inteligência de Dados e Atendimento -SUBFIS, por meio de pedido no Sistema de Peticionamento Eletrônico (SIPET), disponível no endereço eletrônico <https://www3.fazenda.sp.gov.br/sipet>.

ÁREA MUNICIPAL**DISCIPLINADOS NOVOS PRAZOS PARA EMISSÃO RETROATIVA DA NFS-e E DA NFTS**

De acordo com a Instrução Normativa SF/SUREM nº 7/2021, foram disciplinados novos prazos para à emissão retroativa das Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e) e de Nota Fiscal Eletrônica do Tomador/Intermediário de Serviços (NFTS), conforme seguem:

4 anos	5 anos
Para emissão retroativa de NFS-e, no caso de responsabilidade do tomador, com imposto devido para São Paulo, ainda que haja isenção parcial ou desconto.	Para emissão retroativa da NFTS e da NFS-e ressalvada a hipótese em que o prazo é de 4 anos.

Observa-se que a contagem desses prazos, se iniciam a partir do 1º dia do exercício seguinte ao do fato gerador do ISS.

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIA

ESTABELECIDOS OS PROCEDIMENTOS ESPECIAIS PARA ANÁLISE DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

De acordo com a Portaria Conjunta SEPRT/INSS nº 32/2021, foram estabelecidos, em caráter excepcional, os procedimentos especiais a serem observados, até 31.12.2021, na análise dos requerimentos do auxílio por incapacidade temporária, o qual não será superior a 90 dias.

O segurado que resida em localidade onde as unidades com atendimento da Perícia Médica Federal estiverem impossibilitadas de abertura face a adoção de medidas de isolamento, redução da força de trabalho dos servidores para atendimento acima de 25%, ou agendamento para atendimento presencial superior a 60 dias, poderá comprovar a incapacidade para o trabalho por meio da apresentação de atestado médico e documentos complementares que comprovem a doença informada no atestado como causa da incapacidade.

A documentação médica será apresentada no momento do requerimento do auxílio por incapacidade temporária com a indicação da data estimada do início dos sintomas da doença, acompanhada da declaração de responsabilidade quanto a sua veracidade, e contemplará:

a) obrigatoriamente, o atestado emitido pelo médico assistente, com redação legível e sem rasuras; assinatura e identificação do profissional emitente, com registro do Conselho Regional de Medicina ou Registro Único do Ministério da Saúde (RMS), informações sobre a doença, preferencialmente com a Classificação Internacional de Doenças (CID), e o período estimado de repouso necessário;

b) complementarmente, exames, laudos, relatórios ou outros documentos contemporâneos que comprovem a doença informada na documentação médica apresentada.

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) notificará o requerente sobre a necessidade de agendamento de exame médico pericial presencial, quando exigido pela Perícia Médica Federal.

Ressalte-se que a emissão ou a apresentação de atestado ou de documentos falsos ou que contenham informação falsa configura crime e sujeitará os responsáveis às sanções penais e ao ressarcimento dos valores indevidamente recebidos.

MEDIDAS QUE A EMPRESA PODE ADOTAR DURANTE 120 DIAS

Por meio da Medida Provisória nº 1.046/2021, foram divulgadas as medidas trabalhistas que podem ser novamente adotadas pelos empregadores, durante o prazo de 120 dias, em decorrência da pandemia do coronavírus:

a) teletrabalho (home office) sem necessidade de aditivo ao contrato de trabalho;

b) antecipação de férias individuais mesmo sem completar o período aquisitivo, comunicadas ao empregado com 48 horas de antecedência, podendo também ser antecipadas férias futuras;

c) concessão de férias coletivas, comunicadas com 48 horas de antecedência, permitida a concessão por prazo superior a 30 dias e dispensadas a comunicação à Secretaria Especial de Trabalho e ao sindicato;

d) aproveitamento e a antecipação de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos (gozo de feriados antecipados)., para compensação em banco de horas O conjunto de empregados beneficiados deve ser notificado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados;

e) banco de horas a favor do empregador ou do empregado, a ser compensado no prazo de até 18 meses. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias e poderá ser realizada aos finais de semana, observado que o trabalho em domingo é subordinado à permissão prévia da autoridade competente;

f) suspensão de exigências de exames médicos - fica suspensa, durante 120 dias, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento;

g) FGTS - os depósitos do FGTS relativos aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, poderão ser prorrogados. O recolhimento relativo a este período poderá ser realizado de em até 4 parcelas, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de setembro de 2021, respectivamente, sem a incidência de atualização, multa e juros.

NOVO PERÍODO DE REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIOS E SUSPENSÃO DO CONTRATO SÃO DIVULGADAS POR MP

Por meio da Medida Provisória nº 1.045/2021, foi instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de 120 dias com o objetivo de preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Destacamos as seguintes medidas:

I - pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA: Este benefício será pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

O benefício será:

I - custeado com recursos da União;

II - de prestação mensal; e

III - devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

a) o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo;

b) a 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere a letra “a”; e

IV - o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e

III - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998/1990 (Lei do Seguro-Desemprego), no momento de eventual dispensa.

REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO/SALÁRIO: O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) 25%;

b) 50%; ou

c) 70%.

Ressalte-se que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, na forma prevista em regulamento.

O termo final do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido (120 dias) exceto na hipótese de prorrogação do prazo.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO: O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias.

Para que isso possa ocorrer, a suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Ressalte-se que o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contado:

a) data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

b) data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho na forma prevista em regulamento.

O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido (120 dias), exceto na hipótese de prorrogação do prazo.



NOVO BENEFÍCIO EMERGENCIAL GARANTIRÁ ESTABILIDADE OU INDENIZAÇÃO PARA EMPREGADO

O empregado que receber o Benefício Emergencial custeado pela União, criado pela Medida Provisória nº 1.045/2021, terá garantia provisória no emprego (estabilidade), em decorrência da redução da jornada de trabalho/salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho/salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho/salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Ressalte-se que, caso ocorra a dispensa sem justa causa de empregado durante o citado período de estabilidade, o empregador ficará sujeito ao pagamento de indenização (além das verbas rescisórias), no valor de:

50% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade.

Se a redução de jornada de trabalho/salário for igual ou superior a 25% e inferior a 50%.

75% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade.

Se a redução de jornada de trabalho/salário for igual ou superior a 50% e inferior a 70%.

100% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade.

Se a redução de jornada de trabalho/salário for superior a 70%; ou houver suspensão do contrato de trabalho.

As disposições em questão não se aplicam às hipóteses de dispensa:

I - por pedido de demissão;

II - extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do art. 484-A da CLT; e

III - por justa causa praticada pelo empregado.

Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho previstos no art. 10 da Lei nº 14.020/2020 (primeiro Programa Emergencial), ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego prevista nesta MP.

REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO - NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL OU COM O SINDICATO

De acordo com o artigo 12 da Medida Provisória nº 1.045/2021, a redução de jornada/salário e a suspensão do contrato de trabalho poderão ser pactuadas mediante acordo individual ou negociação coletiva de trabalho, aos empregados:



I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00; ou

II - com diploma de nível superior e que tenham remuneração igual ou superior a R\$ 12.867,14.

Para os empregados que não se enquadrem no parágrafo anterior, a redução de jornada/salário e a suspensão do contrato de trabalho somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite o acordo individual escrito:

I - redução de jornada/salário de de 25%; ou

II - redução de jornada/salário, ou suspensão do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor:

a) o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm);

b) a ajuda compensatória mensal; e

c) em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

Os acordos individuais de redução de jornada/salário ou de suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e

II - a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

SERVIÇO ELETRÔNICO PARA AFERIÇÃO DE OBRAS/DCTFWEB AFERIÇÃO DE OBRAS SERÃO GERADOS PELO e-CAC

Através do Ato Declaratório Executivo CORAT nº 6/2021, o Serviço Eletrônico para Aferição de Obras (Sero) e a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos, via Web, para fins de Aferição de Obras (DCTFWeb Aferição de Obras), instituídos pela Instrução Normativa RFB nº 2.021/2021, ficam incluídos no Centro Virtual de Atendimento da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (e-CAC), de que trata a Instrução Normativa RFB nº 1.995/2020.

O acesso ao Sero será realizado por meio do e-CAC, disponível no endereço eletrônico <http://www.gov.br/receitafederal/pt-br>.

Durante a transição para o acesso Gov.BR, o e-CAC poderá ser acessado com utilização de código de acesso gerado no site da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB) na Internet, disponível no endereço eletrônico já citado.

Também podem utilizar o Sero, mediante código de acesso:

a) as microempresas, as empresas de pequeno porte e o Microempreendedor Individual (MEI), que tenham até 1 empregado, enquadrados no Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional); e

b) pessoas físicas.

A DCTFWeb Aferição de Obras, que será emitida por meio do Sero depois de finalizado o procedimento de aferição da obra, deverá ser transmitida até o último dia útil do mês em que as informações referentes à obra forem prestadas por meio do Sero, mesmo quando não forem apurados créditos tributários na aferição da obra.

CADASTRAMENTO DE DÉBITO PARA PARCELAMENTO PODERÁ SER FEITO PELO e-CAC

Foi autorizada pela Portaria Corat nº 12/2021 a solicitação, por meio de processo digital a ser aberto no Centro Virtual de Atendimento (e-CAC) da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), dos seguintes serviços:

I - cadastramento de débitos, para fins de parcelamento, relativos a contribuições previdenciárias devidas:

a) por contribuinte individual;

b) por segurado especial,

c) por empregador doméstico, até a competência 09/2015;

d) relativos às contribuições apuradas em Aviso de Regularização de Obra (ARO),

d) relativos às retidas sobre nota fiscal; e

e) relativos às decorrentes de reclamação trabalhista; e

II - apresentação de esclarecimentos para as cartas de convocação, acompanhamento ou regularização de obra de construção civil.

Para solicitação do serviço de cadastramento de débitos no e-Cac deverá ser juntado ao processo o requerimento de Lançamento de Débito Confessado (LDC), na forma estabelecida pelo § 5º do art. 5º da Instrução Normativa RFB nº 1.891/2019. O resultado dessa solicitação poderá ser consultado pelo contribuinte no Processo Digital aberto no Portal e-CAC.

Depois de efetivado o cadastramento do débito pela RFB, o interessado deverá formalizar o requerimento de parcelamento na forma estabelecida pelo art. 3º da Instrução Normativa RFB nº 1.891/2019.

Foi revogado o Ato Declaratório Executivo Corat nº 1/2021, o qual autorizava a solicitação, por meio de Processo Dossiê de Atendimento (DDA), acessado com mecanismo de acesso digital único (Acesso Gov.BR), do serviço de apresentação de esclarecimentos para as cartas de convocação, acompanhamento ou regularização de obra de construção civil.

EM CASO DE DIVÓRCIO, QUEM FICA COM O PLANO DE SAÚDE?

Na pandemia o número de divórcios realizados em cartórios espalhados pelo Brasil foi o maior de todos os tempos. Só no segundo semestre de 2020 foram contabilizadas 43,8 mil separações. De acordo com um levantamento do Colégio Notarial do Brasil, Conselho Federal (CNB/CF), o aumento foi de 15% em relação ao mesmo período de 2019. A média histórica dessa variação anual é de 2%. E em como todo processo judicial, quando um casamento chega ao fim, também há uma série de burocracias para serem resolvidas para que o divórcio seja formalizado.

Durante a divisão de bens e de mudança de contratos de serviços adquiridos em conjunto, também é necessário analisar o que será feito em relação ao plano de saúde compartilhado entre o casal. Caso tenham filhos, a obrigatoriedade da seguradora/operadora manter os filhos como dependentes é até 21 anos de idade ou até 24 quando estudantes. Há casos em que os termos de acordo se estendem para uma idade superior, ficando assim a cargo da companhia aceitar a determinação ou não, e neste caso deve ser pago um plano individual.

O divórcio não desliga automaticamente o ex-cônjuge do plano de saúde, pois no processo será analisado pelo juiz se há dependência financeira de alguma das partes. Caso essa dependência seja comprovada, o benefício deve ser mantido mesmo após a separação. De acordo com o Dr. Paulo Ladeira, advogado especialista em Direito da Família do escritório Ladeira Advocacia, não há uma lei específica sobre isso, mas as resoluções normativas da ANS, como a 195/2009 e a 412/2016, fornecem um norte razoável para a questão. “É assegurado a portabilidade a um plano equivalente, nos termos da resolução normativa 438/2018 da Agência e considerando-se o limite de faixas de preço para upgrade da instrução normativa 56/2018 da Diretoria de Normas e Habilitação de Produtos”.

O advogado ainda ressalta que a obrigatoriedade de pagamento do plano de saúde pode ser mantida ao anterior titular, em pretensão de pensão alimentícia junto ao divórcio, dependendo das especificidades do caso, ou seja, do tempo em que essa pessoa foi dependente dele e afastou-se do mercado de trabalho.

Segundo Luciano Lima, diretor comercial da SulAmérica, as seguradoras/operadoras devem acolher o que ficou estabelecido no acordo consensual ou na determinação judicial e continuar prestando os serviços normalmente. O executivo ainda explica como o beneficiário do plano deve agir para desligar o ex-companheiro. “O canal de contato para solicitar a exclusão do cônjuge dependerá do tipo de plano contratado. Em caso de plano por adesão, o contato deve ser feito com a administradora de benefícios. Se for um plano empresarial, a referência será o RH da empresa. Já no caso de um plano individual, a via de contato é com a central de atendimento ao cliente”.

Elizabeth Silva, gestora de Negócios e Estratégias na Unilife Benefícios Corretora de Seguros, reforça a importância do corretor neste momento. “Com a assessoria de um profissional, será possível identificar a melhor opção em relação ao aproveitamento de carências, manutenção da qualidade na rede de atendimento, reembolso e demais benefícios adequando à necessidade do cliente, pensando sempre na otimização dos recursos, ou seja, o melhor custo benefício caso o ex-cônjuge não seja mantido como dependente e precise procurar por outro plano”.

CONFIDENCE CONTABIL.

04.05.2021

Acompanhem-nos em nosso site e em nossas redes sociais:

