

概観

労働の現代化

デジレ G, ティモ
全国工業連盟
労働関係本部
産業政策スペシャリスト

▶ なぜ労働法の更新が必要になったか

▶ 生産と労働の新しい現実

デジタル化

IT

グローバル化された物流

国際サプライチェーンにおける事業の経営

▶ 生産と労働の新しい現実

60%

有給休暇を2回以上に分けて取得したい。

64%

昼食時間を短縮して早めに退社したい。

67%

一日の勤務時間を多めにして休暇をとりたい。

73%

いつもと違う出社・退社時間を選びたい。

81%

在宅勤務をしたい、変則的な場所で仕事をしたい。

▶ 生産と労働の新しい現実

18～65歳の
労働者14000人
を対象に

19ヶ国で
調査した結果

就職に関する決定
の際、38%の人は柔
軟な勤務時間を主
要な基準にしている。

ブラジルでは31%

▶ 生産と労働の新しい現実

1943年: 統一労働法 (CLT)

- 工業化
- 都市化
- 都市部への人口流入

2017年: 74年後

- 硬直化した法律
- 限られた交渉余地
- 負担の重い正規雇用
- 煩雑な手続きの過多
- 新しい労働のあり方や労働と生産のニーズに対応していない

生産・経済の現実と法律の乖離が
不利なビジネス環境、競争力の低下及び法的不安定性の要因となっている。

法的安全性の確保

統一労働法 (CLT) の条項	900
各種特別労働法	2000
高等労働裁判所の判例要旨	900
批准されたILOの条約	90

(批准数で世界第11位—合計95件)

通達、省令、労働規則 (NR)、技術指示書、その他の細則

以上

法的安全性の確保

2015年: 100万の条文と42000の団体労働協定・協約

1995年-2013年: インフレ率以上の賃金値上げ*

2008年-2016年: 平均賃金値上げ率 最高に*

*出典: ウィルソン・アモリン、ブラジルの労組談合、Atlas, 2015

法的安全性の確保

団体交渉の種類	2012年	2013年	2014年	2015年
団体協定	40,974	41,387	40,703	34,092
- (うち工業)	17,794	17,977	18,497	15,615
団体協約	8,442	8,328	7,812	6,619
- (うち工業)	2,399	2,290	2,184	1,764
合計	49,416	49,715	48,515	40,711
- 工業	20,193	20,267	20,681	17,379

2010年～2016年:

使用者組合の63%及び労働組合の53%が労使交渉の合意書
(協定・協約)を結んだ。

労働市場の規制モデル

交渉型

全般的な規定と基本的な保護のみ

- 最低賃金
- 勤務時間の上限
- 安全・衛生規則
- 団体交渉
- 契約は法的効力を持つ

例：米国、英国、ドイツ

法規制型

労働関係における権利・義務が細微な規則で規定される。

業界、地域、企業規模による差異がない。
交渉余地が限られている。

例：ブラジル、フランス、アルゼンチン

法的安全性の確保

ドイツ

- 2000年に団体交渉に重点を置いた労働法改正
- 失業率は2005年の11%から2014年は5%に低下
- 2017年の失業率は3.9%*
- 契約のほぼ全ての側面は団体交渉で決められる⇒強固な組合活動と成熟した労使関係のあらわれ。

米国

- 交渉余地が広範かつ自由で、「最終的な利益」を重視するのが特徴。「結果主義の組合活動」としても知られる。

カナダ

- カナダ型団体交渉は自主性に重点を置き、労使が業界の特性によりルール決めできることを法で保証している。

法的安全性の確保

正規雇用労働者人口4810万人



労働訴訟910万件



正規雇用の5人あたり
1件の労働訴訟が存在する。

労働省データ(RAIS 2015)と全国司法評議会発表の2015年データ(CNJ 2016)の比較より。

法的安全性の確保

国勢調査データ(PNAD 2015)と全国司法評議会発表の2015年データ(CNJ 2016)の比較より。

2015年

新規労働訴訟
410万件

紛争

失業

失業者
1000万人

統一労働法(CLT)
の規定に該当しない
の労働者が
49.7%

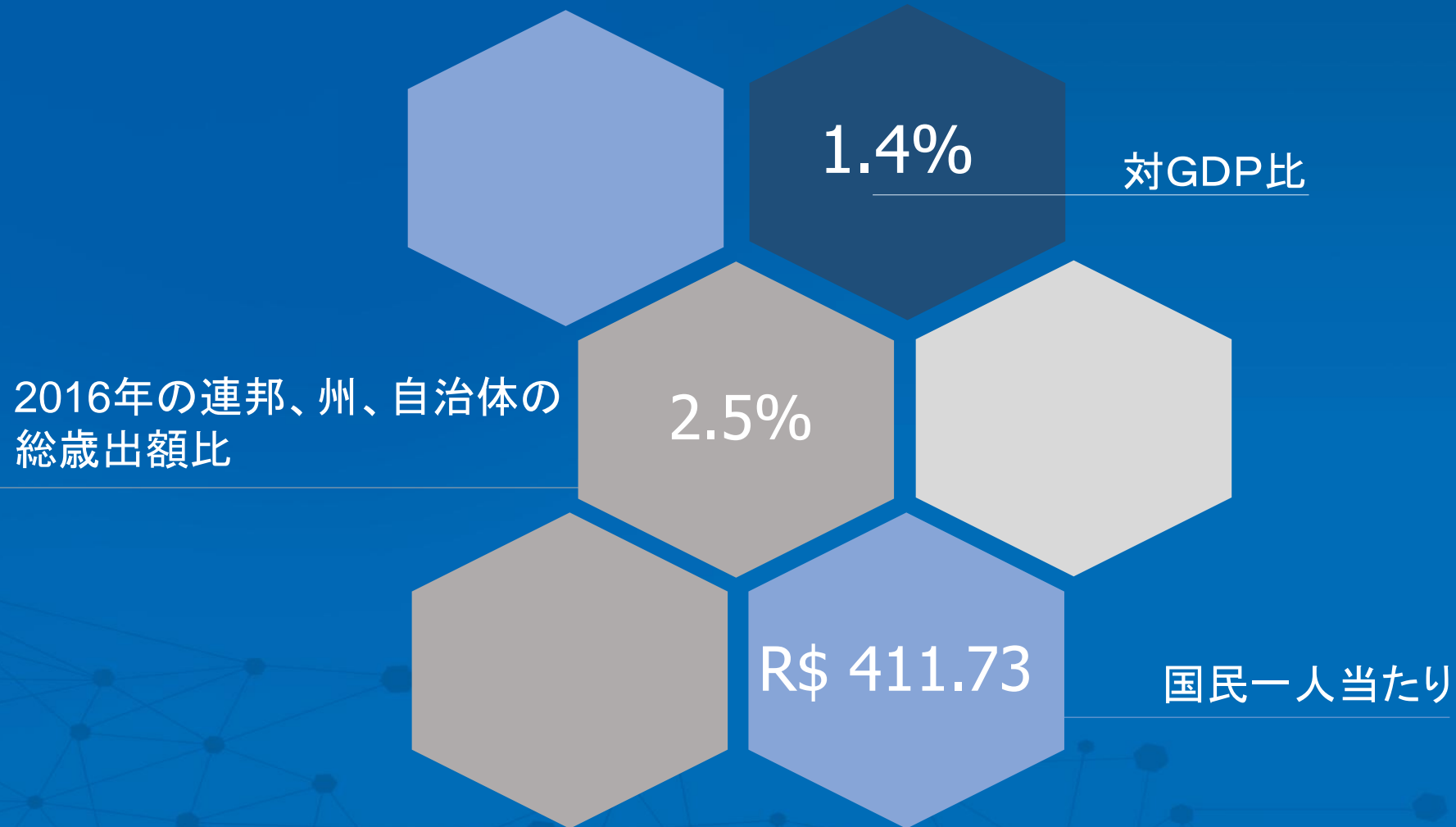
非公式化

法的安全性の確保



司法府 総支出の対GDP比 (%)

法的安全性の確保



▶ ビジネス環境整備

ブラジルは競争力で第16位

諸手続きの煩雑さ、法的安全性および給与設定ルールの決め易さでは第17位



▶ ビジネス環境整備

要約すると、

1- 138カ国中 第80位

2- 5年間で順序が32位も低下

3- 過去20年間の最低水準

出典 The Global Competitiveness Index 2016/2017

The Global Competitiveness Index 2017–2018 Rankings

Covering 137 economies, the Global Competitiveness Index 2017–2018 measures national competitiveness—defined as the set of institutions, policies and factors that determine the level of productivity.

Economy	Score ¹	Prev. ²	Trend ³	Economy	Score ¹	Prev. ²	Trend ³	Economy	Score ¹	Prev. ²	Trend ³
1 Switzerland	5.86	1		81 Brazil	4.14	81		101 Argentina	3.95	104	
2 United States	5.65	3		82 Lithuania	4.11	85		102 Nicaragua	3.95	103	
3 Singapore	5.71	2		83 Bhutan	4.10	97		103 Cambodia	3.93	89	
4 Netherlands	5.66	4		84 Trinidad and Tobago	4.09	94		104 Tunisia	3.93	95	
5 Germany	5.65	5		85 Guinea-Bissau	4.08	78		105 Honduras	3.92	88	
6 Hong Kong SAR	5.53	9		86 Sri Lanka	4.08	71		106 Ecuador	3.91	91	
7 Sweden	5.52	6		87 Algeria	4.07	87		107 Lao PDR	3.91	93	
8 United Kingdom	5.51	7		88 Greece	4.02	86		108 Bangladesh	3.91	105	
9 Japan	5.49	8		89 Nepal	4.02	98		109 Egypt	3.90	115	
10 Finland	5.49	10		90 Moldova	3.99	100		110 Mongolia	3.90	102	
11 Norway	5.40	11		91 Namibia	3.99	84		111 Kyrgyz Republic	3.90	111	
12 Denmark	5.39	12		92 Kosovo	3.98	96		112 Rwanda and Burundi	3.87	107	
13 New Zealand	5.37	13		93 Thailand	4.07	80		113 Dominican Republic	3.87	92	
14 Canada	5.35	15		94 Uruguay	4.15	73		114 Lebanon	3.84	101	
15 Taiwan, China	5.33	14		95 Montenegro	4.15	82		115 Senegal	3.81	112	
16 Israel	5.31	24		96 Serbia	4.14	90		116 Seychelles	3.80	n/a	
17 United Arab Emirates	5.30	16		97 Tajikistan	4.14	77		117 Ethiopia	3.78	109	
18 Austria	5.25	19		98 Uzbekistan	4.11	85		118 El Salvador	3.77	105	
19 Luxembourg	5.23	20		99 Albania	4.18	80		119 Cape Verde	3.75	110	
20 Belgium	5.23	17		100 Paraguay	4.15	73		120 Ghana	3.72	114	
21 Australia	5.19	22		101 Azerbaijan	4.14	77		121 Paraguay	3.71	117	
22 France	5.18	21		102 Kazakhstan	4.25	75		122 Tanzania	3.71	115	
23 Malaysia	5.17	25		103 Romania	4.28	62		123 Uganda	3.70	113	
24 Ireland	5.16	23		104 Iran, Islamic Rep.	4.27	76		124 Pakistan	3.67	122	
25 Qatar	5.11	18		105 Jamaica	4.25	75		125 Cameroon	3.65	119	
26 Korea, Rep.	5.07	26		106 Morocco	4.24	70		126 Gambia, The	3.61	123	
27 China	5.00	28		107 Peru	4.22	67		127 Zambia	3.52	118	
28 Iceland	4.99	27		108 Armenia	4.19	79		128 Guinea	3.47	n/a	
29 Estonia	4.85	30		109 Croatia	4.19	74		129 Benin	3.47	124	
30 Saudi Arabia	4.83	29		110 Albania	4.18	80		130 Madagascar	3.40	128	
31 Czech Republic	4.77	31		111 Uruguay	4.15	73		131 Switzerland	3.35	n/a	
32 Thailand	4.72	34		112 Montenegro	4.15	82		132 Mali	3.33	125	
33 Chile	4.71	33		113 Serbia	4.14	90		133 Zimbabwe	3.32	126	
34 Spain	4.70	32		114 Tajikistan	4.14	77		134 Nigeria	3.30	127	
35 Azerbaijan	4.69	37		115 Uzbekistan	4.11	85		135 Congo, Democratic Rep.	3.27	129	
36 Indonesia	4.68	41		116 Albania	4.18	80		136 Venezuela	3.23	130	
37 Malta	4.65	40		117 Thailand	4.07	80		137 Haiti	3.22	n/a	
38 Russian Federation	4.64	43		118 Armenia	4.19	79		138 Burundi	3.21	135	
39 Poland	4.60	36		119 Croatia	4.19	74		139 Sierra Leone	3.20	132	
40 India	4.59	39		120 Albania	4.18	80		140 Lesotho	3.20	120	
41 Lithuania	4.58	35		121 Uruguay	4.15	73		141 Malawi	3.11	134	
42 Portugal	4.57	46		122 Montenegro	4.15	82		142 Mauritania	3.09	137	
43 Italy	4.54	44		123 Serbia	4.14	90		143 Liberia	3.08	131	
44 Bahrain	4.54	48		124 Tajikistan	4.14	77		144 Chad	2.99	136	
45 Mauritius	4.52	45		125 Uzbekistan	4.11	85		145 Mozambique	2.89	133	
				126 Albania	4.18	80		146 Yemen	2.87	138	

▶ ビジネス環境整備

2位

ブラジルにおける
ビジネス展開の
問題点ランキング
⇒労働市場の規
制が過剰なこと。

- 投資機会、そしてこれに伴う雇用創出の機会が大量に損失。
- 労働法に起因する使用者の負担コストは対GDP比0.56%の370億リアル。

▶ ビジネス環境整備

手続き過多

- 枠組が非効率的
- ニーズに対して無関心

交渉

- 枠組が最適
- ニーズごとに適切な解決

以上により、

- 官僚的な手続の軽減
- 法的安全性の確保
- 新しい生産と労働のあり方に法律を適合させること
- ビジネス環境の改善

を前提とした労働法の更新が優先課題に
なっていた。

▶ 法律第13,467/2017号

▶ 法案審議の流れ

連邦上院議会 (PLC 38/17):

経済、社会問題、憲法、司法及び市民権委員会

報告者: ヒカルド・フェハツ、ホメロ・ジュカ両議員

変更864箇所

本会議 承認 2017/7/11日

行政府による法案提出

2016/12/22日

連邦下院議会 (PL 6787/16)

特別委員会

報告者: ホジェリオ・マリーニョ議員

変更1340箇所

公聴会 17回

セミナー及び討論会47回

本会議承認 2017/4/26日

大統領拒否なく可決

2017/7/13日

官報公示 2017/7/14日

▶ 発効日 2017/11/11日

▶ 労使協議の重視	新しい生産と労働のあり方の認識
▶ 不要な諸手続きの軽減	法的安全性の強化



憲法で保証された労働者の権利はいずれも消滅あるいは縮小されていない。
第13ヶ月給与、有給休暇、FGTS(勤続年限積立金)、母親と父親の産休、週次有給休日

54
改正

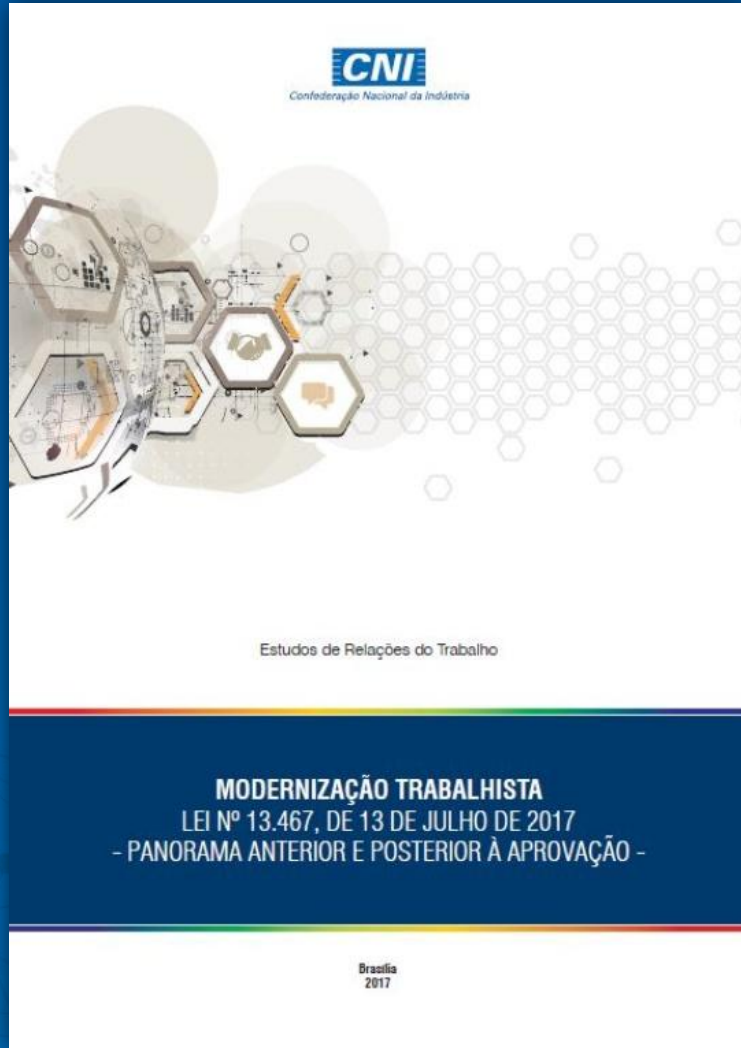
43
新規

9
廃止

CLT条文
922中
106力所

+ 5
法律第6,019/74号

労働特別法に
調整



団体交渉

- » 交渉結果が法律に優先する
- » 失効後の効力(Ultratividade)

個別交渉

労働契約

- » 契約の種類
- » 勤務時間
- » 報酬
- » 有給休暇
- » 女性の労働
- » 契約の完済と解除

労働訴訟

外部委託(アウトソーシング)

▶ 何が変わったか



▶ 団体交渉⇒交渉結果が法律に優先する

従来の状況

- » 憲法⇒団体交渉を認める(第7条第XXVI項)
- » ILO条約⇒労働条件の調整方法として団体交渉を奨励(第98号および第154号)
- » 連邦最高裁判所⇒労働条件調整のために団体交渉が有効であると認める(最高裁上訴第590,415号)
- » 労働法の領域における法的不確実性

▶ 団体交渉⇒交渉結果が法律に優先する

- » 交渉結果が法律に優先する⇒団体労働協約(CCT)と労使協定(ACT)は法律に優先する。
- » CCTとACTに関する審査内容
 - (i) 労働裁判所が審理できるのは労働契約の基本的要素(当事者の契約能力、契約の対象が合法であるか、法律で定められたあるいは法律が禁じていない契約形式か等)のみ。
 - (ii) 契約の対価が示されていないことは無効化の原因にはならない。
 - (iii) 条項の無効を請求する訴訟においては、労働交渉の当事者である各組合は訴訟において必要的共同訴訟当事者として訴訟に参加しなくてはならない。
 - (iv) 条項無効化を目的とする取消訴訟は、当該条項に基づいて行われた支払の償還を伴わず相殺条項も無効化せねばならない。
- » CCT x ACT⇒ ACTが常に優先される。
- » 減給あるいは勤務時間の短縮に関する規定⇒団体交渉の有効期間中、根拠を伴わない解雇から労働者を保護する必要あり。



交渉可能な事項の例

- 憲法で定められた範囲内での労働時間
- 年次の時間外勤務のアワーバンク
- 勤務時間内の中間休憩時間
- 雇用保護プログラム(PSE)への参加
- 役職・賃金・職能プラン
- 職務規定
- 職場における労働者の代表者
- 遠隔(在宅)勤務、待機拘束、断続勤務
- 生産性報奨制度
- 勤務時間の記録方法
- 祝祭日の振り替え
- 不衛生な職場の分類設定
- 事前許可を伴わない不衛生な職場環境での労働時間延長
- インセンティブプログラムでの物品あるいはサービス類の報奨供与
- 企業の利益分配制度

勤務時間および中間休憩時間の取り決めは労働安全衛生規則の対象事項ではないので、労使団体交渉の対象となりうる。



交渉の対象として認められない事項

- 職種判別に関する規則(労働・社会保険手帳への記述を含む)
- 下記のもの等、憲法が保証する権利(第7条)

失業保険

勤続期間保証基金(FGTS)

最低賃金

夜間労働賃金が昼間勤務より高額であること

法律による給与の保護。故意の支払留保は犯罪

家族扶養手当

残業手当は通常勤務時間の最低50%増し

週次有給休日

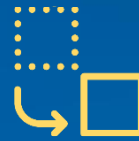
通常の賃金の三分の一以上の割増額の支払を伴う規定日数の有給休暇

母親ならびに父親の出産休暇

13ヶ月給

権利を削除あるいは削減する事項

▶ 団体交渉⇒失効後の効力(ultratatividade)

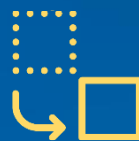


CLT第614条3項：効力最長2年まで

高等労働裁判所判例要旨277号：条項が労働契約に統合される。

ADPF (基本的法規定の不履行の保護の訴え) 323/DF号：高等裁判所判例要旨277号の効果を停止する予備判決

CLT第614条3項：効力最大2年まで、失効後の効力(ultratatividade)は禁止



CLT第444条：労働契約関係は、労働保護の規定、適用されるべき団体労働協約及び権限ある官庁の決定に反しない限り、当事者の自由な規定の対象とすることが出来る。

CLT第444条単項：自由規定は存続する。但し、大学卒業で、かつ一般社会保障制度（RGPS）が規定する上限の2倍以上の給与を得る労働者は、団体交渉が許容される事項に関して、団体交渉と同様に個別交渉を行うことが認められる。個別交渉の内容は、団体交渉と同様に、法律より優位の規定と認められ、法律上有効な規定となる。

契約の種類⇒遠隔(在宅)勤務



勤怠管理⇒適用外

定義⇒雇用者の社屋外でICT(情報通信技術)を活用して実施される労働で、その性質上社外勤務の特徴を持たない職務。

事業所への単発の出勤⇒遠隔(在宅)勤務制度を失効させるものではない。

労働契約⇒実施される業務内容ならびに機器や設備に関する責任を明記しなくてはならない。

遠隔勤務者に対する通勤勤務制度の適用⇒契約当事者の双方の合意と契約書への追加条項の記載が必要。

通勤勤務者に対する在宅勤務制度の適用⇒使用者が決定するが、勤務制度変更のために最低15日間の猶予を設けねばならない。

労働安全衛生⇒会社は労働者に対して労働災害と疾病予防に関する指導義務を帯びる。

契約の種類⇒ 断続的勤務



定義⇒ 従属関係を伴う断続的な(時間、日あるいは月をまたぐ)就労の提供。

労働契約⇒ 書面による契約書が必要。時間給金額を明記しなくてはならず、当該金額は最低賃金の時間当たりの金額を下回ってはならない。

勤務がない期間は使用者からの呼出待機時間とはみなされない。

雇用者からの呼出⇒ 最低3日前

給与⇒ 就労期間終了時に支払い。有給休暇+三分の一及び13ヶ月給の当該期間比例相当金額の支払、有給休日、法律上の割増額がある場合はその支払い、及びINSSとFGTSの毎月の納付を含む。

有給休暇⇒ 従業員は12ヶ月経過ごとに翌12ヶ月間に1ヶ月の有給休暇を取得する権利を有する。

勤務時間⇒パートタイム



定義⇒勤務時間が週30時間未満で超過勤務が認められない、あるいは26時間未満で超過勤務が最大6時間まで認められる労働。

労働時間の相殺⇒超過勤務が発生した翌週に相殺できる。相殺しない場合は翌月の給与で精算しなくてはならない。

有給休暇⇒CLT第130条（従業員は労働契約日から12ヶ月経過ごとに30日間の有給休暇を取得する権利を有する）で規定される。併せて従業員は有給休暇の三分の一を金銭に変換して受領できる。

労働時間の相殺 (CLT第59条6項、第59-B条冒頭分及び単項

時間外勤務に関して、労働時間の相殺を個別合意において書面または暗黙的に規定できる。ただし、相殺は発生月内に限る。

習慣的な時間外勤務は合意の特性を失わせるものではない

アワーバンク (CLT第59条5項、第59-B条単項

合意は、団体交渉の場合は一年間単位で相殺で出来、個別合意の場合は、書面のものに関しては6ヶ月単位で相殺出来るようになった。

習慣的な残業勤務は合意の特性を失わせるものではない

従業員が私的な目的で会社内に留まる場合について（CLT第4条2項）

従業員が勤務時間終了から10分経った後も本人の選択で事業所に残り、公道の治安悪化や悪天候から身の安全を確保するために、またはあるいは個人的な利害のために事業所に入所・滞在する場合、使用者のために提供した時間とはみなさず、時間外勤務として計上されない。

例⇒宗教活動、休憩、娯楽、勉強、食事、社内での制服または衣類の脱着が義務付けられていない場合の更衣時間など。

有給通勤時間（*horas in itinere*）の廃止（CLT第58条2項）

従業員が自宅から会社の持ち場に到着するまで、及びその逆の帰宅に要する移動時間について、徒歩あるいは交通手段（雇用者が提供する場合を含む）を問わず、これを勤務時間に計上しない。

賃金を構成しない各種手当（ CLT第457条及び458条5項、法律第8,212/91号第28条9項q号 ）

費用補助金、食事補助金（金銭での支給は禁止）、出張の日当、賞与及びボーナスは賃金額から除外される。

勤務時間中の途中休息（ CLT 第71条4項 ）

無休息の勤務時間があった場合は補償金が付与されるが、今後は休息が実際に提供されなかった分のみに対して支払われるものとする。

☐ 有給休暇を最高3回まで分割して取得できる (CLT 第134条)

1回は14日以上、その他2回は5日以上であることを条件に、従業員の合意があった場合に限り付与される。

18歳以下および50歳以上に関しても分割享受が認められるようになる。

女性の時間外勤務開始前の15分間の義務的休息時間は廃止。

女性が不衛生な就労を行う際の労働の規則の改正 (CLT 第394-A条)

女性に以下の条件で労働させてはならない。

I – 妊娠中は、不衛生度が「高度」と分類される就労。

II – 妊娠中は、本人の信頼のおける医師が、妊娠期間中の離職を勧告する健康診察書を提出する場合、不衛生度が中度または低度に分類される就労。

III – 授乳期間中は、本人の信頼のおける医師が、授乳期間中は離職を勧告する健康診察書を提出する場合、不衛生度を問わず、不衛生と分類される就労。

契約期間の完済及び解除

新しい契約の解除形式として、「合意に基づく解除」を新設 (CLT 第484-A条、法律第8,036/90号第20条 I - A号)

この解除形式の特徴は、(i) 契約解除予告義務を賠償で履行する場合、手当額は通常額の半額である。(ii) FGTSの罰金は上記の50%、及び (iii) その他の手当全額の支払い義務は通常通り行う、というものである。また、労働者はFGTS 振込総額の80%を引き出すことができる。

集団解雇に関する労働組合の許可を免除する (CLT 第477-A条)

従業員が所属する労働組合が発行する年次の労務義務の年次決済証書の取得については、使用者・従業員はを任意的に取り交わすことができる。 (CLT第507-B条)

労働契約解除手続きの改訂 (CLT第477条)

契約終了後10日以内に労働契約解除書(TRCT)を労働組合が承認する手続きが廃止。使用者の義務⇒労働・社会保険手帳への記帳、管轄当局へ解雇の届け出を行い、諸手当〇の支払を実施。

労働法における仲裁の活用を認める（ CLT 第507-A 条 ） 一般社会保険制度が定める上限金額の2倍以上の給与を得る従業員に対して。

裁判外合意を労働裁判所が承認し、拘束力を持たせることを認める（ CLT第652条f号、第855-B条から855-E条 ） 労働訴訟の請求内容に含まれていない事項に関して。

訴訟上の使用者の代理人が同社の従業員である必要がないことを明文化（ CLT第843条1項 ）

訴訟による損害の規定（悪意の訴訟行為に対する罰則）（ CLT第793-A条から793-D条 ） 民事訴訟法（CPC）の大半を転記したような内容で、訴訟において故意に事実を改竄したり、本質的な事実を怠ること生じさせた損害に関する罰則を当事者に与え、証人にも拡張させている。



定義⇒委託者の事業内容(主要な事業を含む)を、その実施に関する経済能力を有する私法上の役務提供法人に委託すること。

委託者の責任範囲⇒労務義務に関しては補助的な責任を持ち、労務がその事業所において、あるいは予め契約において合意された場所において提供される場合、従業員の安全、衛生および健康を確保する環境を提供すること。

従業員に対する保証⇒労務が受託者の事業所において実施される場合またはその期間中、下記の事項は委託者と同一の条件に従い提供されなくてはならない。

- I - a) 社内食堂で食事が提供されている場合、委託者の従業員に対しても食事が保証されること。
- b) 交通手段を使用できる権利、c) 委託者の事業所内、またはこれが指定する場所において医師または診療所における保健対応があること。d) 業務遂行に必要な場合、受託者が適切な訓練を提供すること。
- II - 役務提供内容に適した衛生、健康維持および労働安全の条件を揃えた環境並びに施設。

▶ 期待される効果



法的確実性
の向上

雇用の拡大

対話の促進

紛争の減少

11/07/2017 às 14h12

Em dia de votação da reforma trabalhista, dólar cai e bolsa sobe

Por Lucinda Pinto e Denyse Godoy | Valor

SÃO PAULO - O real voltou a mostrar um desempenho mais forte do que pares nesta terça-feira (11), em um movimento atribuído ao fluxo corrente de recursos e também a um certo atraso da moeda brasileira em relação às der

O noticiário político continua sendo acompanhado com atenções pelos investidores, o que justifica ainda movimentos mais contidos no mercado: o volume de negócios mantém-se limitado, refletindo a baixa convicção dos agentes para assumir posições.

FLEXIBILIDADE

Indústria: prevalência de negociação anima

Segurança jurídica para negociar com os trabalhadores é principal impacto da reforma, avalia o setor

Com reforma trabalhista, varejo já planeja contratações de fim de ano



05/05/2017 às 12h15

Reforma trabalhista trará aumento de investimentos, diz Anfavea



aprovção da reforma trabalhista, disse o presidente da Associação Nacional dos Veículos Automotores (ANVEA). O desempenho do setor em abril.

o setor produtivo e à relação com o consumidor. O melhor impacto da reforma trabalhista é a melhoria da segurança jurídica para negociar com os trabalhadores.

今後4年間の展望

- 労働市場の効率ランクが現状の第117位から第86位に改善される(138ヶ国中)。
- 企業競争力の増強⇒GDP成長率に3.2%の追加効果(年間0.8%)。
- 失業率の低下が見込まれる(150万人減少)。



さらに知りたい方は



CONHEÇA O APLICATIVO CONEXÃO RT

O aplicativo Conexão Trabalho é uma ferramenta interativa que apresenta de forma simples e didática as alterações promovidas pela lei 13.467/17.

Disponível para Android e iOS:



Download no
GOOGLE PLAY



Download no
APP STORE

ありがとうございました



www.relacesdotrabalho.com