

NOTA FISCAL ELETRÔNICA

A Nota fiscal eletrônica foi instituída pelo Ajuste SINIEF nº 1/13, que alterou o Ajuste SINIEF nº 07/05 (Nota Fiscal Eletrônica - NFE). Em âmbito estadual, a NFC-e está regulamentada no Anexo I do Livro VI do RICMS/00, aprovado pelo Decreto no 27.427/00 (alterado pelo Decreto nº 44.785/14) e no Anexo II-A da Parte II da Resolução SEFAZ nº 720/14 (alterada pela Resolução SEFAZ nº 759/14).

O cronograma de implantação divulgado determina:

outubro/2014: empresas voluntárias; Julho/2015: Todas as empresas enquadradas no regime normal; Janeiro/2016: Optantes do Simples Nacional com faturamento superior à 1.800.000,00; Julho/2016: Optantes do Simples Nacional com faturamento superior à 360.000,00; Janeiro/2017: Todos os contribuintes.

São requisitos para emissão da NFCe:

- Estar com a inscrição estadual regular;
- Desenvolver ou adquirir um software emissor de NFC-e;
- Possuir certificado digital no padrão ICP-Brasil, contendo o número do CNPJ de qualquer dos estabelecimentos do contribuinte;
- Estar credenciado na SEFAZ (permissão para emissão);
- Possuir Código de Segurança do Contribuinte - CSC (token), fornecido pela SEFAZ no ato do credenciamento espontâneo, ou quando se tratar de credenciamento de ofício ser gerado pelo contribuinte no Portal NFC-e (www.fazenda.rj.gov.br/nfce) na opção "Manutenção CSC.

As Vantagens da NFCe sobre o ECF são:

- Redução de obrigações acessórias;
- não utilizam PAF-ECF;
- não solicitam autorização de uso de equipamento impressor;
- não imprimem Leitura X, Redução Z e Leitura da Memória Fiscal;
- não geram arquivos da MFD;
- não escrivam Mapa de Resumo;
- não comunicam ocorrências relacionadas com o equipamento (saída para reparo, intervenção técnica, cessação de uso etc.);
- não lacram equipamento.
- Impressão mais barata que a impressora térmica;
- Melhor Flexibilidade;
- Simplificação de processos;
- Relacionamento com o contador.

Sergio Arthur Ribeiro da Silva – Diretor da Planocon Contadores Associados e JCOM

PRODUTOS E SERVIÇOS OFERECIDOS AOS NOSSOS ASSOCIADOS



ASSESSORIA JURÍDICA I:
Cível/ Comercial
ASSESSORIA JURÍDICA II:
Trabalhista/ Previdenciária

click **oportunidades**
Conectando talentos e empresas

Acesse:
www.sime.org.br

RODADA DE NEGÓCIOS:
Participação do Programa Compra Rio



MEDICINA OCUPACIONAL:
SESMT / Atestado de Saúde
Ocupacional / PCMSO / PPRa



**Audatório para Cursos,
palestras e Seminários
gratuito para os associados.**

PLANO DE SAÚDE
Condições especiais
para associados



**CONSULTA
DE ANÁLISE
DE CRÉDITO**



**DESCONTO NA TAXA DE
HOMOLOGAÇÃO DOS FÉRIADOS**

**TREINAMENTO/
CAPACITAÇÃO:**
Cursos, Seminários e Bolsas



**DESCONTO EM PROGRAMAS
CULTURAIS, Pousadas e Hotéis**

Central de Atendimento
21 2532 6619 / 2532 9309
www.sime.org.br / simerj@sime.org.br



Atestado de Exclusividade

Notícia Informativa

Palestra sobre NOTA FISCAL ELETRÔNICA GRATUITA

Preparamos um evento especial com uma palestra de extrema importância para você empresário!

Dia: 15/09/16
Horário: 9:00 às 12:00
Endereço: Rua do Carmo 06, sala 307-Centro-RJ
Confirme sua presença pelos telefones
21 2532-6619 ou 2532-9309
ou através de email: simerj@sime.org.br

Contamos com sua presença!



As férias é um período muito esperado pelos trabalhadores, proporcionando o descanso físico e mental necessário para renovar as energias e para aproveitar para viajar ou relaxar. Contudo, são várias as dúvidas trabalhistas relacionadas ao tema. Para entender melhor é importante o aprofundamento sobre o tema, assim, veja os principais pontos que separam:

O que são as férias?

Férias são períodos de descanso, para se ter direito a esses períodos é necessário trabalhar por doze meses consecutivos, o que é chamado período aquisitivo. Assim, após esse período desligando de atividade laboral o empregado conquista o direito a 30 dias de férias com salário integral acrescido de um terço. Esse acréscimo na remuneração visa proporcionar a possibilidade de desfrutar de atividades de lazer com sua família sem comprometer o sustento familiar, daí a obrigação da empresa em pagar, além do salário normal, o terço constitucional.

Quem define as férias?

Já viu muitas brigas trabalhistas relacionadas às férias, isso se dá pela confusão de conceito do trabalhador de que por ser seu direito essa poderá ser aproveitada quando bem desejar, esse é um erro comum. Ponto que poucos se alertam é que por mais que seja um direito do trabalhador, o período a ser tirado pode ser determinado pelo empregador. Assim, se o empregado quiser tirar as férias em outubro e a empresa decidir por dezembro, vale o que o empregador quiser. Mas nesse ponto o ideal sempre são os acordos.

Quando se perde esse direito?

Há quatro situações nas quais o empregado perde o direito, conforme descreve o artigo 133 das Consolidações das Leis do Trabalho (CLT). Essas são: Quando deixa o emprego e não é readmitido dentro de um período de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; No caso do trabalhador que permanece em licença recebendo salários, por mais de 30 dias no período do ano ou que acumula esse período em faltas justificadas para ir ao médico, ao dentista, por falecimento de parente, em que são apresentados atestados para abono das faltas; Quando não trabalha pelo período de mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, recebendo o salário; Terça-feira afastado do trabalho pela Previdência Social em função de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, mesmo que descontinuado. Isso ocorre pelo motivo de que nesses casos o trabalhador já obteve o período de descanso, assim a justiça entende que a finalidade de é atingida e não haveria obrigação por parte da empresa em conceder novo período de descanso. Em todos os casos a perda do direito se dá por motivo alheio à vontade da empresa, ou seja, por força maior (paralisação da empresa), por vontade do empregado (licença por motivo de seu interesse, ainda que seja para resolver problemas pessoais, se for de consentimento da empresa) ou ainda, por motivo de doença ou acidente. As faltas justificadas podem colocar as férias em risco ou reduzir o período de 30 dias drasticamente. Com até 5 faltas justificadas há a garantia dos 30 dias de férias. De seis a 14 faltas, estão garantidos 24 dias; de 15 a 23 faltas, 18 dias; de 24 a 32 ausências, 12 dias. Acima de 32 faltas, o direito às férias remuneradas é perdido de acordo com artigo 130 da CLT.

Venda das férias

Outro ponto que causa grande confusão em relação ao tema é a possibilidade de venda de férias. Essa é sim possível, desde que a solicitação seja do trabalhador, com objetivo de aumentar a renda. O empregador não pode impor a venda desse período. Caso o trabalhador opte pela venda, ele deverá comunicar a empresa até quinze dias antes da data do aniversário do contrato de trabalho. Resta ao empregador decidir o período do ano em que as férias serão concedidas, pagando o valor proporcional aos dez dias que o funcionário vai trabalhar. Importante é que o período máximo de férias permitido para se vender é de um terço. Mas fique atento, muitas empresas sequer consultam os empregados para saber se este quer ou pode sair 20 ou 30 dias, simplesmente emitem o aviso e recibos de férias já com 10 dias convertidos em abono, os quais sentindo-se constrangidos em negar o pedido, acabam cedendo à vontade da empresa por conta da manutenção do emprego.

Divisão de férias

Existem também os casos em que os trabalhadores podem dividir suas férias, mas isso também dependerá de um acordo com o patrão, lembrando que isso só o corre em casos que as férias forem individuais. Mesmo assim a divisão terá que ser no máximo em dois períodos, não podendo ser nenhum deles menor que 10 dias. Já nas férias coletivas pode haver fracionamento mesmo que não haja anormalidade – logo, o tratamento das férias coletivas é diferente.

Gilberto de Jesus Bento Junior - Advogado e presidente da Bento Jr. Advogados.

Fonte: Site Notícias (<http://www.administradores.com.br/noticias/consolidado/cinco-direitos-dos-trabalhadores-relacionados-ao-ferias/>)

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2016

A Contribuição Assistencial foi aprovada por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato. Seu objetivo é custear as despesas decorrentes das negociações e manter as atividades sindicais. É devida por todos os integrantes da categoria, profissional ou econômica, sindicalizados ou não. Fique atento, seu vencimento será no dia 30 de setembro de 2016. As empresas receberão os boletins através dos Correios ou impressos no site WWW.sime.org.br, link emissão de guias, Conforme tabela abaixo:

a) 3% (três por cento) sobre o montante da folha de pagamento do mês de setembro de 2016, quando se tratar de empresa associada ao SINDICATO, para estas, o recolhimento mínimo será de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais), e o máximo de R\$ 2.349,00 (dois mil trezentos e quarenta e nove reais);

b) 4% (quatro por cento) sobre o montante da folha de pagamento do mês de setembro de 2016, quando se tratar de empresa não associada ao SINDICATO, observado o recolhimento mínimo de R\$ 358,00 (trezentos e cinquenta e oito reais) e ao máximo de R\$ 4.595,00 (quatro mil quinhentos e noventa e cinco reais).

EXPEDIENTE