

comtaxnews

BOLETIM INFORMATIVO SEMANAL



ATUALIZAÇÕES FEDERAIS

Publicação da Versão 10.0.13 do Programa da ECF

Foi publicada a versão 10.0.13 do programa da ECF, que deve ser utilizado para transmissões de arquivos da ECF referentes ao ano-calendário 2023 e situações especiais de 2024 (leiaute 10), com as seguintes atualizações:

- 1 - Correção do problema dos campos de valores do registro W100.
- 2 - Correção da regra de validação do registro P200 para Empresas Simples de Crédito (ESC).
- 3 - Melhorias no desempenho do programa.

As instruções referentes ao leiaute 10 constam no Manual da ECF e no arquivo de Tabelas Dinâmicas, publicados no link <http://sped.rfb.gov.br/pasta/show/1644>.

A versão 10.0.13 também deve ser utilizada para transmissão de ECF referentes a anos-calendário anteriores (leiautes 1 a 9), sejam elas originais ou retificadoras.

O programa está disponível no link abaixo, a partir da área de downloads do sítio do Sped: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/sped-sistema-publico-de-escrituracao-digital/escrituracao-contabil-fiscal-ecf/sped-programa-sped-contabil-fiscal>

Fonte: SPED

ISTF reafirma que cota do ICMS de programas de benefício fiscal pode ter repasse a municípios adiado

O ministro Flávio Dino, do Supremo Tribunal Federal (STF), atendeu recurso do Estado de Goiás para reafirmar que é constitucional adiar o repasse dos estados aos municípios da cota de ICMS decorrente de programas de benefício fiscal. A decisão foi tomada no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1365065.

No recurso, o estado questionava decisão do Tribunal de Justiça local (TJ-GO) que determinou o repasse integral da cota de ICMS cabível ao Município de Goiandira, sem a incidência dos descontos, créditos ou adiamento oriundos do Fundo de Participação e Fomento à Industrialização do Estado de Goiás (Fomentar) e do Programa de Desenvolvimento Industrial de Goiás (Produzir).

No entendimento do Tribunal estadual, o repasse de receitas tributárias aos municípios não deve se sujeitar aos planos estaduais de incentivo fiscal, pois elas são necessárias para garantir a autonomia financeira dos entes federados.



Para o ministro Flávio Dino, porém, a decisão não está alinhada à tese definida pelo Supremo (Tema 1172 da repercussão geral) de que os programas que postergam o pagamento de ICMS, como o Fomentar e o Produzir, não violam o sistema constitucional de repartição de receitas tributárias, desde que seja repassada a parcela pertencente aos municípios quando o tributo ingressar efetivamente nos cofres públicos estaduais.

Dino destacou que, conforme decidido pelo Tribunal, os valores já repassados pelo Estado de Goiás ao município até 9/1/2023 (data da publicação da ata do julgamento do mérito da repercussão geral) devem ser preservados.

Leia a [íntegra da decisão](#).

Fonte: *Portal STF*

Receita Federal prorroga adesão ao Programa Litígio Zero 2024

A Receita Federal do Brasil (RFB) publicou a [Portaria RFB nº 444, de 30 de julho de 2024](#), que prorroga até 31 de outubro deste ano (às 18h59min59s, horário de Brasília) a adesão ao Programa Litígio Zero 2024.

O Contribuinte terá mais uma chance de quitar suas dívidas tributárias em contencioso administrativo fiscal igual ou inferior a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), por processo.

As vantagens para quitar as dívidas tributárias vão desde a redução de até 100% do valor dos juros, das multas e dos encargos legais, **(observado o limite de até 65% sobre o valor total de cada crédito objeto da negociação), a possibilidade** de pagamento do saldo devedor em até 120 parcelas mensais e sucessivas, bem como uso de créditos decorrentes de prejuízo fiscal e base de cálculo negativa da CSLL de até 70% da dívida, **após os descontos, dentre outras.**

Vantagens especiais para **pessoa natural, microempresa, empresa de pequeno porte, Santas Casas de Misericórdia, cooperativas e demais organizações da sociedade civil de ou instituições de ensino, os limites máximos de redução previstos serão de 70% sobre o valor total de cada crédito e o prazo máximo de quitação de até 140 meses.**

Receita Federal facilita a adesão

As adesões às transações por Edital foram facilitadas a partir de 22 de julho de 2024. O registro da adesão, a emissão das guias de pagamento e o acompanhamento do acordo serão efetuados através de sistema, o que irá refletir na obtenção de certidão negativa e impedir inscrição do contribuinte no Cadastro de Inadimplentes - Cadin.

A mudança visa facilitar a regularização dos débitos através da transação tributária.

Condições, requisitos, modalidades, como fazer a adesão, e demais informações podem ser encontradas no referido Edital e no site da RFB.

Sugestões de outros temas



Contribuinte também poderá enviar sugestões de temas passíveis de serem objeto de transação por adesão no contencioso tributário de relevante e disseminada controvérsia jurídica através do canal de comunicação.

As sugestões devem ser enviadas por meio [desse link](#).

Fonte: *Receita Federal*

Empresas têm até 30 de agosto para preencher o Relatório de Transparência Salarial

De 1 até 30 de agosto, as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelo site do Emprega Brasil ([Portal Emprega Brasil](#)), conforme determina a Lei de Igualdade Salarial. Esse é o segundo Relatório que será entregue no ano de 2024. A partir das informações disponibilizadas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) produzirá outro relatório, que será disponibilizado às empresas até o dia 16 de setembro.

De posse deste relatório do MTE, as empresas devem promover a visibilidade das informações até o dia 30 de setembro, publicando em site, redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantindo a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral. Já no dia 30 de setembro, o MTE e o Ministério das Mulheres deverão divulgar os dados gerais dos relatórios entregues.

Os dados do primeiro Relatório, fornecidos por 49.587 estabelecimentos, revelaram que as mulheres ganham 19,4% a menos do que os homens na mesma função. No segundo Relatório, não se espera uma redução expressiva desse percentual. "Ainda é cedo para falar em uma redução significativa da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Precisamos mudar a cultura que perpetua a ideia de que as mulheres ganham menos e são as primeiras a serem demitidas," afirma Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE.

Segundo Paula, a desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma luta global. Alguns países, a maioria do G20, regulam esse assunto com uma Lei de Transparência Salarial, como o Brasil, para incentivar a igualdade salarial entre homens e mulheres na mesma função. A Lei da Igualdade Salarial, portanto, posiciona o Brasil na vanguarda do "enfrentamento às discriminações de gênero ao fomentar práticas voltadas à entrada, permanência e ascensão das mulheres no mundo do trabalho", destaca a secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres, Rosane Silva.

Fiscalização - O MTE continuará, neste segundo Relatório, o trabalho de fiscalizar a publicação do documento por parte das empresas. Caso a empresa não promova a publicidade do relatório, é aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, conforme determina a Lei 14.611/2023.

Também estão sendo fiscalizadas as empresas com base em indícios de desigualdades apresentados pelo relatório. Neste caso, a fiscalização, busca as maiores desigualdades para verificar se realmente representam discriminação.



Sobre a Lei - Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei nº 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Empresas com 100 ou mais empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres. A lei é uma iniciativa do governo federal por meio do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres.

Informações do primeiro relatório

Divulgado em março de deste ano, o Relatório mostrou que das 49.587 empresas, 73% (36 mil) têm mais de 10 anos de existência. Somente 32,6% das empresas têm políticas de incentivos para a contratação de mulheres. O valor é ainda menor quando se consideram grupos específicos de mulheres: negras (26,4%); com deficiência (23,3%); LBTQIAP+ (20,6%); chefes de família (22,4%); e vítimas de violência (5,4%). Já as empresas que adotam políticas de promoção de mulheres a cargos de direção ou gerência são 38,3%.

O Relatório apontou que 51,6% das empresas possuem planos de cargos e salários ou plano de carreira. Grande parte adota critérios remuneratórios levando em conta a proatividade (81,6%), capacidade de trabalhar em equipe (78,4%), tempo de experiência (76,2%), cumprimento de metas de produção (60,9%), disponibilidade de pessoas em ocupações específicas (28%) e horas extras (17,5%). O documento mostrou, por exemplo, que a remuneração média no Brasil é de R\$ 4.472. Os homens não negros recebem R\$ 5.718 e as mulheres não negras aparecem na sequência com R\$ 4.452. Já os homens negros ganham R\$ 3.844 e as mulheres negras com salários médios de R\$ 3.041.

Categoria

Trabalho, Emprego e Previdência

Fonte: *Ministério do Trabalho e Emprego*

