

INFORMATIVO JURÍDICO

NÚMERO 09, ANO V

SETEMBRO DE 2013

I LUCRO DAS CONTROLADAS NO EXTERIOR PODE SER TRIBUTADO

É este o entendimento da Receita Federal. Contudo, ainda cabem discussões nas esferas administrativa e judicial. Confira mais detalhes na [página 2](#).

2 PERICULOSIDADE APENAS NA PRODUÇÃO E TRANSMISSÃO DE ENERGIA

Tribunal exclui adicional para profissionais que atuam com energia elétrica de forma indireta. Leia mais na [página 3](#).

3 TEMPO PARA TROCA DE UNIFORME E CAFÉ DA MANHÃ - HORAS EXTRAS

Medidas simples podem evitar condenações trabalhistas. O artigo completo segue na [página 4](#).

I

LUCRO DAS CONTROLADAS NO EXTERIOR PODE SER TRIBUTADO

A Receita Federal do Brasil editou a Solução de Consulta Interna nº 18/2013, apresentando o entendimento de que os lucros auferidos por empresas coligadas e controladas no exterior devem ser tributados pelo Imposto sobre a Renda - IR e a Contribuição Social sobre os Lucros – CSLL. Isso seria válido ainda que as empresas estejam localizadas em países com os quais o Brasil mantém acordos para evitar a dupla tributação.

Isso porque, em abril deste ano, o Supremo Tribunal Federal – STF decidiu que deveriam incidir o IR e a CSLL sobre os ganhos obtidos no exterior por controladas sediadas nos chamados “paraísos fiscais”, deixando, contudo, de definir a regra para as demais situações.

A justificativa da Receita Federal é que a tributação de 34% não violaria os acordos internacionais, pois seria incidente apenas sobre o contribuinte brasileiro (sócio brasileiro), sendo possível à empresa investidora compensar o imposto pago no exterior. Porém, este entendimento não encontra respaldo nas situações em que o lucro reconhecido no exterior nem sempre é destinado ao Brasil, podendo ser objeto de reinvestimento fora do Brasil, sem que a empresa brasileira tenha acesso a qualquer valor.

Aliás, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais – CARF já decidiu em ambos os sentidos: validando e vetando a tributação dos ganhos auferidos por controladas e coligadas situadas em países que celebraram acordo para evitar a dupla tributação no Brasil. Do mesmo modo, ainda não há definição sobre esta situação específica pelo STF.

Assim, a questão ainda pode ser discutida – tanto no âmbito administrativo (pelas empresas eventualmente já autuadas) quanto judicial (pelas empresas que visam afastar a tributação ou recuperar valores indevidamente pagos), não estando as empresas obrigadas a concordar com a posição da Receita Federal.

2

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE APENAS NA PRODUÇÃO E TRANSMISSÃO DE ENERGIA

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo tem decidido que o adicional de periculosidade restringe-se apenas aos trabalhadores que lidam diretamente com produção e transmissão da energia elétrica.

De acordo com os Desembargadores, ao definir as regras de incidência do adicional, a legislação não teve o escopo de abranger todo e qualquer trabalhador que tenha contato com energia elétrica e, sim, oferecer um acréscimo salarial àqueles que lidam com a produção e transmissão da energia elétrica das usinas até os estabelecimentos transmissores, cujo risco de vida está sempre presente.

Assim, mesmo após a constatação de ambiente perigoso por parte do Perito Judicial que atuou no caso, decidiram os Desembargadores em reformar a decisão para afastar a incidência do referido adicional, haja vista que o trabalhador não laborava em sistema de potência e sim em sistema de consumo.

Aliás, tal posição se alinha ao entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que através da publicação da Orientação Jurisprudencial nº 324, definiu que é assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.

3

**TEMPO PARA TROCA DE UNIFORME E CAFÉ DA MANHÃ
SÃO CONSIDERADOS COMO HORAS TRABALHADAS**

O tempo gasto pelos empregados após a entrada no recinto da empresa com troca de uniforme no início e no final do dia, bem como o tempo gasto no café da manhã oferecido pela empresa é considerado como hora trabalhada, podendo incidir sobre as mesmas os adicionais de horas extras. Esse entendimento foi ratificado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo.

Para evitar o pagamento de horas extras referentes a tais períodos, as empresas estão adotando como norma exigirem que os empregados já cheguem devidamente uniformizados na empresa, evitando-se assim a perda de tempo com tal procedimento.

Com relação ao café da manhã, algumas empresas estão extinguindo a concessão do benefício do café da manhã aos empregados. Todavia, cabe aqui salientar que, em alguns casos, a própria Convenção Coletiva dos empregados estabelece essa exigência. Nesses casos a própria Convenção pode estabelecer que nesse período determinado de tempo não haja incidência das horas extra.