



Opinião

CARLA SOFIA BASTOS

Jurista da CTOC



A independência do TOC e o Código de Trabalho

Na sequência do referido no artigo publicado em 30 Abril passado, vamos identificar algumas das situações concretas com que o Técnico Oficial de Contas (TOC), enquanto trabalhador dependente se pode confrontar no dia-a-dia e vislumbrar uma possível solução para as mesmas. No entanto, os possíveis "cenários" são explanados tendo como pressupostos determinadas circunstâncias, pelo que se aconselha que, em caso de dúvida, as questões concretas com que os TOC, no exercício da profissão, se deparem, sejam colocadas à CTOC, já que não existe uma resposta-padrão para todas as situações. Uma das questões que os TOC habitualmente nos colocam prende-se com o facto de serem incumbidos pela entidade empregadora de executarem uma série de funções que se encontram estipuladas no contrato de trabalho, mas que, se exigidas em determinada altura, podem inviabilizar a entrega atempada das declarações fiscais. Ora, nesta situação, o TOC tem de estar ciente do que se encontra estipulado no art. 128.º n.º 1 al.e) do Código de Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro) - "Sem prejuízo de outras obrigações o trabalhador deve: cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho... que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias." Se, por um lado, o TOC é responsável perante a Administração Fiscal pela entrega das declarações fiscais, por outro, vê-se na obrigação de dar cumprimento ao estipulado no artigo supra referido, uma vez que é trabalhador dependente.

Perante esta situação, o TOC deve cumprir com as ordens emanadas pela entidade empregadora, desde que não contrárias à lei, no entanto, deverá, por escrito, informar (ao abrigo do art. 11.º do Código Deontológico) a entidade empregadora de que existe uma obrigação declarativa a cumprir, qual o limite do prazo para a respectiva entrega/submissão, sendo que, para cumprir com tal responsabilidade poderá ainda precisar de

realizar determinadas tarefas (deve mencioná-las explicitamente).

Deve, também, nesta comunicação, informar quais as consequências da não entrega atempada da declaração fiscal em causa, deixando, assim, ao critério da entidade empregadora a responsabilidade de definir quais as tarefas que têm carácter de urgência, podendo inclusivamente aquela entidade ter a faculdade de poder nomear/contratar um outro trabalhador para ajudar o TOC nas tarefas a cumprir.

No caso de a declaração seguir fora de prazo, deverá o TOC dar cumprimento ao estipulado no art. 8.º, n.º 3, do Regime Geral das Infracções Tributárias (RGIT), aprovado pela Lei 15/2001, de 06/06, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, que refere: "As pessoas referidas no n.º 1, bem como os técnicos oficiais de contas, são ainda subsidiariamente responsáveis, e solidariamente entre si, pelas coimas devidas pela falta ou atraso de quaisquer declarações que devam ser apresentadas no período de exercício de funções, quando não comuniquem, até trinta dias após o termo do prazo de entrega da declaração, à Direcção-Geral dos Impostos as razões que impediram o cumprimento atempado da obrigação e o atraso ou a falta de entrega não lhes seja imputável a qualquer título."

Outra das questões que frequentemente os TOC colocam reside no facto de a entidade empregadora entender que determinada documentação deve ser processada e contabilizada de determinado modo e o profissional entender que essa forma não será a mais correcta, de acordo com a lei e as normas em vigor.

Mais uma vez, tal situação coloca o TOC numa "posição desconfortável". Se, por um lado, o Código de Trabalho refere que o trabalhador está obrigado a cumprir as ordens e instruções do empregador, conforme já foi referido, por outro, o TOC tem o dever de assegurar que as declarações fiscais que assina estão de acordo com a lei e as normas técnicas em vigor - vide art. 55º, n.º 1, al. a), do

Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, (Decreto-Lei 452/99, de 5 de Novembro).

Nesta situação, o actual Código de Trabalho vem salvaguardar a posição do TOC, vide o disposto no art. 127º n.º 1 al. e): "O empregador deve, nomeadamente, respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija."

Do mesmo modo, o Código Deontológico, no seu art. 4.º, n.º 1, define correctamente este propósito: "O contrato de trabalho celebrado pelo Técnico Oficial de Contas não pode afectar a sua plena isenção e independência técnica perante a entidade patronal, nem violar o Estatuto nem o presente Código Deontológico."

Também nesta situação e em caso de discordância quanto aos procedimentos, o TOC deve informar por escrito a entidade empregadora de que a forma de contabilizar e processar os documentos tem de ser feita de determinada forma, sob pena de se estar a violar as disposições x e y, o que, no âmbito de uma acção inspectiva, poderá ter determinadas consequências, deixando assim bem definida qual a sua posição em termos de responsabilidade.

Porque não é possível prever todas as situações com que os TOC se deparam enquanto trabalhadores dependentes, alerta-se em especial e por último uma situação com que hoje, e devido à actual conjuntura económica, muitos trabalhadores se deparam, sendo que os TOC não são excepção.

A falta de pagamento dos salários por parte da entidade empregadora confere ao trabalhador/ TOC a hipótese de suspender o contrato de trabalho (art. 294, n.º 3, do Código de Trabalho), quando essa falta de pagamento pontual da retribuição se mantenha por quinze dias sobre a data do vencimento, tendo o trabalhador que informar a entidade empregadora e o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data de início da sus-

pensão - vide art. 325º, n.º 1, do Código de Trabalho.

Outra hipótese é, ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato (art. 394.º, n.º 1, do Código de Trabalho).

Constituindo também justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, quando exista por parte do empregador falta culposa do pagamento pontual da retribuição (vide n.º 2, al.a), do art. 394.º do CT).

Entendendo-se por culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo (n.º 5 do art. 394.º do CT).

Tendo, neste último caso, o trabalhador que adoptar os procedimentos previstos no art. 395.º do CT, de forma a resolver o contrato de trabalho.

Pese embora o TOC opte qualquer dos procedimentos supra referidos, em caso de não pagamento pontual da retribuição por parte da entidade empregadora, no caso de não entrega das declarações fiscais, o TOC tem a obrigação de informar a Administração Fiscal dessa situação, através do mecanismo previsto no art. 8.º, n.º 3, do RGIT, sob pena de estar a infringir a lei, o ECTOC e o Código Deontológico, devendo, ainda, contactar sempre o departamento jurídico da CTOC que o elucidará em conformidade sobre os procedimentos a adoptar para com a DGI.

Os TOC devem ter consciência que as suas responsabilidades perante as mais diversas instituições não ficam salvaguardados pelo facto de estes serem trabalhadores dependentes.

Não obstante, e no sentido de prosseguir com uma crescente consciencialização e dignificação da profissão de TOC, não deverá este esquecer que tem ao seu alcance mecanismos de salvaguarda exactamente pelo facto de ser trabalhador dependente e profissional da contabilidade e da fiscalidade.