

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular:

61<sup>a</sup>

MÊS

JULHO

**Assunto:** Recibo – sua importância.

O recibo de quitação, passado ao trabalhador.

A passagem do recibo, e a sua elaboração correcta, em relação a qualquer pagamento efectuado pelo Empregador, é um assunto muito importante. É que, conhecido o ditado popular

“ Quem paga mal, paga duas vezes ”

todo o cuidado é pouco com a passagem **do recibo de quitação passado ao Trabalhador**. Desde logo,

Nos termos do n.º 1, do art.º 787, do Cód. Civil, quem paga tem o direito de exigir quitação daquele a quem a prestação é feita. Logo, o Empregador está legitimado para exigir ao Trabalhador que assine o recibo quando lhe paga a retribuição pelo trabalho. Mas,

Ao elaborar-se o recibo de quitação, ao fim do mês, deve-se discriminar todas as verbas que, em resultado da lei ou do CCT do sector, é devido ao trabalhador. Por exemplo,

Um trabalhador tem direito a 2 diuturnidades de 20 Euros, cada; e, a 5,20€ de subsídio de alimentação. A sua remuneração base é de 700,00€, pelo contrato colectivo. Por hipótese, auferir de remuneração 1000€, ou seja, muito superior ao base de contrato colectivo. Ora, por esse facto, há quem se dispense de indicar no recibo aquelas 2 verbas (diuturnidades e subsídio de alimentação) só porque o trabalhador auferir muito acima do que o somatório da remuneração contratual e aquelas duas verbas juntas dariam.

É uma rematada asneira. Não se deve fazer tal. Aquela verba das diuturnidades; e, o valor do subsídio de alimentação, devem ser devidamente discriminadas e constar do recibo, pelo seu valor correcto. Se não constarem, é como se não tivessem sido pagas. Logo, o trabalhador, em qualquer altura, pode reclamar o seu pagamento.

O mesmo se diga, em relação ao recibo passado quando, por denúncia do contrato, por iniciativa do trabalhador, são pagas as quantias a que o trabalhador tem direito. Se houver lugar ao pagamento de férias, subsídio de férias, e/ou, de partes proporcionais, deve-se discriminar todos esses direitos, com a indicação das verbas respectivas.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

## ADVOGADO

Indicar no recibo apenas uma verba global, sem discriminar, é algo que não se deve fazer. E,

O lançamento no recibo de frases, tais como, "se encontra integralmente pago e satisfeito"; ou, "está totalmente pago, nada mais lhe sendo devido"; ou, "dá plena quitação, nada mais tendo a reclamar", etc.,

Não tem qualquer valor, tal como diz o Acórdão da Relação de Lisboa:

" I – A declaração em documento particular de que "se encontra integralmente pago e satisfeito", equivale a formular um mero juízo de valor, uma conclusão, e não a confessar um facto.

II – Para que os recibos tenham força probatória, como quitação, é necessário que os mesmos indiquem concretamente quais as quantias recebidas e a que título."

pelo que, todo o cuidado é pouco, na passagem do recibo.

Mas, como se sabe, há um caso em que, por indicação da própria lei, constitui uma excepção.

Referimos o caso da rescisão do contrato de trabalho, por mútuo acordo, --- arts. 349 e 350, Código Trabalho. Aqui, se as partes estabelecerem uma **compensação pecuniária global**, a receber pelo trabalhador,

" ... entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela (compensação) foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação."

portanto, neste caso e só neste caso, é possível, por exemplo, deixar de discriminar os valores devidos a título de férias e subsídio de férias. Pressupõe-se que o valor da compensação paga, e indicada por uma única verba, inclui estes direitos.

----- x -----

Não esquecer ainda que, nos termos do n.º 3, art.º 276, Código, do recibo devem constar ainda:

"... todos os descontos e deduções e o montante liquidado a receber."

Quanto ao período de tempo em que os recibos devem ser conservados, em arquivo, em relação aos trabalhadores que se despediram, nunca menos de 13/14 meses após a rescisão; ou o tempo necessário para fins fiscais. Quanto aos trabalhadores em efectividade, é conveniente manter os mesmos em arquivo, enquanto durar o contrato de trabalho. É um meio de prova insubstituível. Contudo,

Admite-se que, ao fim de 15/20 anos, se tornem desnecessários.

