GUIA PRÁTICO
FUNDO DE GARANTIA SALARIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P

SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático Fundo de Garantia Salarial
(2003 – v4.010)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Departamento de Prestações e Contribuições

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Linha Segurança Social: 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 17h00.

Site: www.seg-social.pt, consulte a Segurança Social Direta.

DATA DE PUBLICAÇÃO

10 de abril de 2015

ÍNDICE

A – O que é? 4

B – Condições para requerer o Fundo de Garantia Salarial 4

C – Como requerer? Formulários e documentos necessários 4

Formulários 5

Documentos necessários 5

Onde se pode pedir 5

Até quando se pode pedir 6

D1 – Como funciona este pagamento? 6

Que quantias são pagas pelo Fundo de Garantia Salarial? 6

Quanto recebe o trabalhador? 6

D2 – Como pode ser recebido? 7

D3 – Quando é que dão uma resposta ao trabalhador? 7

E – Quais as obrigações do trabalhador? 8

F1 – Legislação Aplicável 8

F2 – Glossário 9

A – O que é?

O Fundo de Garantia Salarial (FGS) tem como objetivo assegurar o pagamento ao trabalhador de créditos resultantes do contrato de trabalho ou da violação (despedimento ilícito) ou sua cessação, quando as entidades empregadoras não os podem pagar por estarem em situação de insolvência ou por se encontrarem numa situação económica difícil.

Considera-se que uma empresa está em situação de insolvência quando esta não tem como pagar as suas dívidas. Pede então uma declaração de insolvência ao tribunal e os credores (aqueles a quem deve dinheiro) decidem se a empresa deve ser recuperada ou abrir falência.

Este pagamento não é automático, tem de ser requerido pelo trabalhador, dentro do prazo (ver em C- Até quando se pode pedir).

B – Condições para requerer o Fundo de Garantia Salarial

Quais as condições para aceder ao Fundo de Garantia Salarial?

Entidade empregadora

- Ter sido declarada *insolvente* pelo tribunal
- Ter iniciado sistema de recuperação de empresas por via extrajudicial, mediado pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI)

Trabalhador

- Ter contrato de trabalho ou uma relação de *trabalho subordinado (*relação patrão/empregado*);*
- A entidade empregadora dever-lhe quantias (salários; subsídios de férias, de Natal ou de alimentação; indemnizações ou compensações por terem terminado o contrato de trabalho ou não terem sido cumpridas as suas condições).

C – Como requerer? Formulários e documentos necessários

Formulários

Documentos necessários

Onde se pode pedir

Até quando se pode pedir

Formulários

O trabalhador apresenta o pedido para o pagamento do dinheiro em dívida, usando o Formulário Mod. GS 1 – DGSS - Requerimento - Pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho - Fundo de garantia salarial, disponível nos serviços de atendimento da Segurança Social e para impressão na internet, em www.seg-social.pt.

No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Formulários** e no campo pesquisa inserir o **nome/designação** (completo ou parte) do formulário ou do **modelo**.

Documentos necessários

- Fotocópia do cartão de identificação da Segurança Social ou, na sua falta, documento onde conste o número de beneficiário (cartão de cidadão, bilhete de identidade, certidão do registo civil, boletim de nascimento ou passaporte);
- Fotocópia do cartão de identificação fiscal (número de contribuinte), caso não tenha cartão de cidadão;
- Documento comprovativo do IBAN (documento emitido pelo banco, fotocópia dum cheque em branco ou da primeira folha da caderneta bancária) para que o pagamento seja feito por depósito bancário;
- Este IBAN deverá ser o que consta da base de dados da Segurança Social, para que o pagamento seja efetuado por transferência bancária.

Consoante as situações:

- Certidão ou cópia autenticada comprovativa dos valores reclamados pelo trabalhador, passada pelo tribunal onde corre o processo de insolvência ou pelo IAPMEI, no caso de ter sido pedido o sistema de recuperação de empresa por via extra judicial, ou seja (é um procedimento, mediado pelo IAPMEI, com vista à facilitação de um acordo entre a empresa em dificuldade e os seus credores);
- Declaração comprovativa das dívidas declaradas no requerimento, indicando se são salários, subsídios ou indemnizações e o seu valor (passada pelo empregador ou pela Autoridade para as Condições do Trabalho – se o trabalhador não estiver envolvido no processo de insolvência ou no sistema de recuperação de empresa);
- Quando é alegado despedimento ilícito (despedimento sem justa causa), deve ser apresentada a sentença do tribunal em que é declarado o despedimento ilícito.

Onde se pode pedir

Nos Centros Distritais ou serviços de atendimento da Segurança Social (de preferência nos serviços da área onde está a sede da empresa).

Até quando se pode pedir

Até 3 meses antes da data em que perde o direito aos pagamentos em dívida, que acontece, regra geral, 1 ano depois do dia seguinte àquele em que terminou o contrato de trabalho. Portanto, deve apresentar o seu pedido antes de terem passado **9 meses do fim do contrato**.

D1 – Como funciona este pagamento? - ATUALIZADO

Que quantias são pagas pelo Fundo de Garantia Salarial?
Quanto recebe o trabalhador?

Que quantias são pagas pelo Fundo de Garantia Salarial?

O Fundo de Garantia Salarial cobre os pagamentos que deveriam ter sido feitos ao trabalhador pela entidade empregadora nos **seis meses anteriores** à data de início do processo de insolvência, recuperação ou falência da empresa ou do procedimento extrajudicial de conciliação, até aos limites indicados abaixo.

Estes pagamentos incluem:

- Salários;
- Subsídios de férias, de Natal ou de alimentação;
- Indemnizações por terem terminado o contrato de trabalho ou não terem sido cumpridas as suas condições.

Se não houver pagamentos em dívida neste período de 6 meses, ou se as quantias em dívida não atingirem o limite global referido abaixo, o Fundo pode cobrir pagamentos que deveriam ter sido feitos depois da data de início do processo de insolvência, recuperação ou falência da empresa ou do procedimento extrajudicial de conciliação, até atingir o referido limite.

Quanto recebe o trabalhador?

Limite mensal

O Fundo de Garantia Salarial tem como valor máximo mensal 3 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG), que estava em vigor na data em que a entidade empregadora lhe devia ter pago o salário.

Limite global

O Fundo de Garantia Salarial paga ao trabalhador o máximo de 6 salários mensais.

Assim, o limite global garantido é igual a 18 vezes a retribuição mínima mensal garantida que está em vigor na data em que são feitos os pagamentos pelo Fundo de Garantia Salarial.

Este limite global é atualizado anualmente em função a retribuição mínima mensal garantida que vier a ser fixada para cada ano.

Exemplo

No ano de 2014 a retribuição mínima mensal garantida é 505,00€ (valor atualizado em 01/10/2014).

O limite mensal garantido – para salários que deveriam ter sido pagos no ano de 2013 pelas entidades – é de 3 X 505,00€. = 1.515,00€.

O limite global garantido – para pagamentos feitos pelo Fundo no ano de 2014 – é de 6 X 3 X 505,00€. **= 9.090,00**€.

Se for pedido ao Fundo o pagamento de quantias acima dos valores limite, os serviços da Segurança Social alteram o seu pedido para ficar dentro destes valores.

Ao valor pago aos trabalhadores, são descontadas as contribuições para a Segurança Social e, a retenção na fonte para o IRS e outras deduções legais.

D2 – Como pode ser recebido?

Os pagamentos são assegurados pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, existindo duas modalidades:

1. Por transferência bancária, sendo esta modalidade de pagamento preferível, por ser mais cómoda e segura, indicando o Número internacional de conta bancária (IBAN) passado pelo banco ou cópia da primeira folha da caderneta bancária.
2. Por carta cheque " não à ordem"

   O cheque "não à ordem" tem as seguintes características:

   - Não pode ser endossado (passado) a terceiros (outras pessoas que não seja o próprio);
   - Só pode ser levantado ou depositado pelo próprio.

NOTA: O valor do Fundo de Garantia Salarial é pago numa única prestação (montante global).

D3 – Quando é que dão uma resposta ao trabalhador?

Após o despacho final do Presidente do Conselho de Gestão do Fundo de Garantia Salarial, que é por inerência de funções o Presidente do Conselho Diretivo do IGFSS a deferir o processo, o pagamento ocorre cerca de 30 dias depois, sendo notificado o requerente com a indicação, em caso de deferimento total ou parcial, nomeadamente, do montante a pagar e dos valores deduzidos correspondentes às contribuições para a Segurança Social e à retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

E – Quais as obrigações do trabalhador?

O trabalhador deve comunicar qualquer facto ou situação que constitua infração aos direitos e deveres perante a Segurança Social.

F1 – Legislação Aplicável - ATUALIZADO

No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Legislação** e no campo pesquisa inserir o **número/ano** do diploma.

Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro
Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida (505,00€) para o período compreendido entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015.

Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro
Procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto
Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro
Procede à primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de dezembro
Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2011 (€ 485,00). Em 2012, 2013 e 2014 mantém-se o valor da retribuição mínima mensal garantida.

Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro
Regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Aprova a revisão do Código do Trabalho.

Portaria nº 473/2007, de 18 de abril

Aprova o modelo de requerimento para pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho, através do Fundo de Garantia Salarial.

Lei n.º 35/2004, de 29 de julho

Regulamentação do Código do Trabalho.

Diretiva 2008/94/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de outubro de 2008

Relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador.

Decreto-Lei n.º 139/2001, de 24 de abril

Regulamento do Fundo de Garantia Salarial (entretanto revogado pelo Código do Trabalho, mantendo-se, no entanto, em vigor o regulamento publicado em anexo).

Decreto-Lei n.º 316/1998, de 20 de outubro

Institui o procedimento extrajudicial de conciliação para viabilização de empresas em situação de insolvência ou em situação económica difícil

F2 – Glossário

Situação de insolvência

Uma empresa está em situação de insolvência quando não tem como pagar as suas dívidas. Pede então uma declaração de insolvência ao tribunal e os credores (aqueles a quem deve dinheiro) decidem se a empresa deve ser recuperada ou abrir falência.

Sistema de recuperação de empresas por via extrajudicial

É um procedimento, mediado pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI), que tem como objetivo fazer um acordo entre a empresa em dificuldade e os seus credores, e assim permitir a recuperação da empresa.

Trabalho subordinado

É o trabalho por conta de outrem, em que há uma relação patrão – empregado.