

GUIA PRÁTICO

FUNDO DE GARANTIA SALARIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático Fundo de Garantia Salarial
(2003 – v4.12)

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

7 de janeiro de 2016

ÍNDICE

.....	1
A – O que é?	4
B – Condições para requerer o Fundo de Garantia Salarial	4
C – Como requerer? Formulários e documentos necessários	5
Formulários	5
Documentos necessários.....	5
Onde se pode pedir	6
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? - ATUALIZADO	6
D2 – Como pode ser recebido?	7
D3 – Quando é que dão uma resposta ao trabalhador?	8
E – Quais as obrigações do trabalhador?	8
F1 – Legislação Aplicável - ATUALIZADO	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 proferida sentença de declaração de insolvência do empregador;
- Ter sido proferido despacho do juiz que designa o administrador judicial provisório, em caso de Processo Especial de Revitalização (PER);
- Ter sido proferido despacho de aceitação do requerimento proferido pelo IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., no âmbito do procedimento extrajudicial de recuperação de empresas.

Trabalhador

- Ter contrato de trabalho ou uma relação de *trabalho subordinado* (relação patrão/empregado), com empregador com atividade em Portugal;
- Trabalhadores que exerçam ou tenham exercido habitualmente a sua atividade em território nacional, mas ao serviço de empregador com atividade no território de dois ou mais Estados-Membros, ainda que o empregador seja declarado insolvente por tribunal ou autoridade competente de outro Estado-Membro da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu;
- 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 dos créditos mediante requerimento do trabalhador, através do 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**, seleccionar **Formulários** e no campo pesquisa inserir o **nome/designação** (completo ou parte) do formulário ou do **modelo**

Documentos necessários

- Fotocópia de documento onde conste o número de identificação da Segurança Social (NISS), (no caso de não ter cartão de cidadão), bilhete de identidade, certidão do registo civil, boletim de nascimento ou passaporte);
- Fotocópia do cartão de identificação fiscal (número de identificação fiscal), 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 transferência bancária;
- Este IBAN deverá ser o que consta da base de dados da Segurança Social, para que o pagamento seja efetuado por transferência bancária.

O requerimento é instruído consoante as situações, com os seguintes documentos:

- Declaração ou cópia autenticada de documento comprovativo dos créditos reclamados pelo trabalhador, emitida pelo administrador de insolvência ou pelo administrador judicial provisório;
- Declaração comprovativa da natureza e do montante dos créditos em dívida declarados no requerimento pelo trabalhador, quando o mesmo não seja parte constituída, emitida pelo empregador;
- Declaração de igual teor emitida pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego, quando não seja possível a obtenção dos documentos previstos nos pontos anteriores.

Onde se pode pedir

Em qualquer serviço de atendimento da Segurança Social.

Até quando se pode pedir

Só é assegurado o pagamento dos créditos pelo Fundo **quando o pagamento lhe seja requerido até um ano a partir do dia seguinte** àquele em que cessou o contrato de trabalho.

D1 – Como funciona este pagamento?

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, falência da empresa, da apresentação do requerimento do Processo Especial de Revitalização ou do Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE), 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? - ATUALIZADO

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.

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

Exemplo

O limite mensal garantido – para salários que deveriam ter sido pagos no ano de 2015 pelas entidades – é de $3 \times 530,00\text{€} = 1.590,00\text{€}$.

O limite global garantido – para pagamentos feitos pelo Fundo no ano de 2016 – é de $6 \times 3 \times 530,00\text{€} = 9.540,00\text{€}$.

Nota¹: O valor dos créditos pode ser reduzido se se verificar que os montantes requeridos e a média dos valores declarados nas declarações de remunerações dos 12 meses anteriores à data do requerimento, não são coincidentes, caso as mesmas se refiram a remuneração efetivamente auferida.

Aos créditos devidos aos trabalhadores, são **deduzidos** os montantes de quotizações para a Segurança Social da responsabilidade do trabalhador, bem como, são deduzidos os valores devidos pelo trabalhador correspondente à retenção na fonte do imposto sobre o rendimento (IRS). Poderá ainda ocorrer, se aplicável, a retenção da sobretaxa de IRS.

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.

Nota²: O Fundo de garantia salarial pode **recusar** o pagamento dos créditos do trabalhador, caso se verifique que houve situação de abuso, nomeadamente por conluio ou simulação.

Nota³: 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 254-A/2015, de 31 de dezembro

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 530,00€.

Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril

Aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial.

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 28/2015, de 14 de abril

Altera o Código do Trabalho no sentido de consagrar a identidade de género no direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.

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 n.º 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).

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.