

GUIA PRÁTICO

FUNDO DE GARANTIA SALARIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático Fundo de Garantia Salarial (2003 – v4.05)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Instituto da Segurança Social, I.P.

PAGINAÇÃO

Gabinete de Comunicação

MORADA

Rua Rosa Araújo, nº 43

1250-194 Lisboa

www.seg-social.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO

Fevereiro 2010

ÍNDICE

A – O que é?-----	4
B – Condições para requerer o Fundo de Garantia Salarial-----	4
C – Como requerer? Formulários e documentos necessários-----	4
D1 – Como funciona este pagamento?-----	6
D2 – Como pode ser recebido?-----	7
D3 – Quando é que dão uma resposta ao trabalhador?-----	7
E – Quais as obrigações do trabalhador?-----	7
F1 – Legislação Aplicável-----	8
F2 – Glossário-----	8

A – O que é?

O Fundo de Garantia Salarial (FGS) tem como objectivo 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 o *procedimento extrajudicial de conciliação*, 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 dinheiro (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).

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.GS001 – DGSS](#) – Requerimento de pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho, disponível nos serviços de atendimento da segurança social ou em www.seg-social.pt, na opção Formulários> Seleccionar Categoria> Fundo de Garantia Salarial, acompanhado dos documentos necessários (que variam conforme as situações).

Documentos necessários

Fotocópia do cartão de identificação da Segurança Social ou, na sua falta, documento onde conste o número de beneficiário (Cartão do Cidadão, Bilhete de identidade, Certidão do Registo Civil, Boletim de Nascimento ou Passaporte);

Fotocópia do cartão de identificação fiscal (número de contribuinte);

Documento comprovativo do NIB (talão do Multibanco, fotocópia dum cheque em branco ou da primeira folha da caderneta bancária) se quiser que o pagamento seja feito por depósito bancário; e, conforme 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 procedimento de conciliação, 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 procedimento de conciliação);

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?

Que dívidas são pagas pelo Fundo de Garantia Salarial?

Quanto recebe o trabalhador?

Que dívidas 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

Por mês, o Fundo paga-lhe até três vezes o valor do salário mínimo nacional que estava em vigor na data em que a entidade empregadora lhe devia ter pago o salário.

Limite global

No total, o Fundo paga até seis salários mensais.

Como os salários têm como limite três vezes o salário mínimo nacional, o limite global garantido é igual a 18 x o salário mínimo nacional que está em vigor na data em que são feitos os pagamentos pelo Fundo de Garantia Salarial.

Este limite global é actualizado anualmente em função do salário mínimo mensal que vier a ser fixado para cada ano.

Exemplo

No ano de 2010 o salário mínimo nacional é € 475,00.

O limite mensal garantido – para salários que deveriam ter sido pagos no ano de 2010 pelas entidades – é de $3 \times € 475,00 = \mathbf{€1425,00}$

O limite global garantido – para pagamentos feitos pelo Fundo no ano de 2010 – é de $6 \times 3 \times € 475,00 = \mathbf{€ 8.550,00}$.

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.

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 de Identificação Bancária (NIB) 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.

D3 – Quando é que dão uma resposta ao trabalhador?

No prazo de 30 dias.

E – Quais as obrigações do trabalhador?

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

F1 – Legislação Aplicável

Decreto – Lei n.º 5/2010, de 15 de Janeiro

Actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2010 (€ 475,00).

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.

Directiva 2008/94/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 De Outubro de 2008

Relativa à protecção 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.

Procedimento extrajudicial de conciliação

É um procedimento, mediado pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimentos (IAPMEI), que tem como objectivo 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.