



GUIA PRÁTICO

FUNDO DE GARANTIA SALARIAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático - Fundo de Garantia Salarial
(2003 – v4.26)

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: 210 545 400 | 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 18h00.

Linha de Marcações: 210 548 888 | 300 088 888, dias úteis das 9h00 às 18h00, para atendimento personalizado, e 24 horas por dia, 7 dias da semana para atendimento automático.

Site: www.seg-social.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO

2 de janeiro de 2026

ÍNDICE

A – O que é?	4
B – A quem se destina?	4
C – Quais as condições para ter direito?	4
D – Qual o valor a receber?	4
D1. Que valores são pagos pelo Fundo de Garantia Salarial?	4
D2. Qual o valor a receber pelo/a trabalhador/a?	5
D2.1 Valor pago por mês (limite mensal)	5
D2.2 Valor total pago (limite global)	5
D3. Como pode receber?	5
D4. Como registar ou alterar o IBAN (Número de Identificação Conta Bancária Internacional)?	6
E – Qual a duração?	6
F – Como pedir?	6
F1. Onde pedir?	6
F2. Quais os formulários a preencher?	6
F3. Quais os documentos necessários?	6
F4. Prazo para pedir	7
F5. Quando é que dão uma resposta ao/à trabalhador/a?	7
G – Quais os deveres?	7
G1. Deveres.....	7
H – Documentação de Apoio	7
H1. Legislação Aplicável.....	7
I – Glossário.....	8

A informação contida neste guia prático não dispensa a consulta da lei.

A – O que é?

O Fundo de Garantia Salarial (FGS) é um apoio que **ajuda a pagar os salários, subsídios, indemnização e outros créditos laborais** aos trabalhadores quando a empresa não consegue pagar por estar insolvente ou em dificuldades económicas (como em processo especial de revitalização (PER)).

Uma empresa está em **situação de insolvência quando já não consegue pagar as suas dívidas**.

Nessa altura, a empresa ou os seus credores (pessoas ou entidades a quem a empresa deve dinheiro) pede ao Tribunal a declaração de insolvência. Pode ainda tentar recuperar através de um plano de insolvência ou de um processo especial de revitalização (PER).

B – A quem se destina?

Trabalhadores por **conta de outrem**, ou seja, que trabalham para entidades empregadoras.

Nota: Não se destina a Membros de Órgãos Estatutários.

C – Quais as condições para ter direito?

Tem direito se **cumprir com todas as seguintes condições**:

- tiver um contrato de trabalho com uma empresa com atividade em Portugal ou;
- trabalhar ou tiver trabalhado em Portugal para uma empresa com atividade em 2 ou mais países da União Europeia, ainda que a empresa tenha sido declarada insolvente noutro país da União Europeia ou noutro país abrangido pelo Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE);
- a entidade empregadora estiver numa das seguintes condições:
 - tiver sido declarada insolvente pelo Tribunal, ou seja, tiver sido reconhecido que a empresa não tem condições financeiras para pagar as suas dívidas ou;
 - tiver sido nomeado/a um/a administrador/a judicial provisório/a pelo Tribunal, no caso de um Processo Especial de Revitalização (PER).
- a entidade empregadora estiver em dívida para com o/a trabalhador/a (falta de pagamento de salários, subsídios, indemnizações e outros créditos laborais);
- os créditos laborais tiverem sido vencidos dentro dos 6 meses anteriores à data da ação de insolvência ou do pedido do PER, ou então tiverem sido vencidos após essa data.

D – Qual o valor a receber?

D1. Que valores são pagos pelo Fundo de Garantia Salarial?

O Fundo de Garantia Salarial **cobre os valores que a entidade empregadora devia ao/à trabalhador/a** nos **6 meses antes** de ser pedida a insolvência da empresa, da apresentação do pedido do Processo Especial de Revitalização (PER), até aos limites indicados.

Estes valores incluem:

- salários;
- férias não gozadas, subsídios de férias, de Natal e de alimentação;

- indemnização/compensação pelo fim do contrato de trabalho;
- créditos por horas de formação.

Estes valores podem ser reduzidos de acordo com o Código do Trabalho e com o regime do fundo de garantia.

Se nesse período de 6 meses não houver valores em dívida, ou se os valores em dívida forem baixos, o Fundo pode pagar valores que tenham surgido depois, até ao limite total previsto.

Nota: O Fundo de Garantia Salarial pode recusar o pagamento dos créditos do/a trabalhador/a, caso se verifique que houve situação de abuso, nomeadamente por acordo ilegal ou simulação.

D2. Qual o valor a receber pelo/a trabalhador/a?

D2.1 Valor pago por mês (limite mensal)

O valor máximo a receber **por mês** corresponde até 3 vezes o valor do salário mínimo que estava em vigor quando a empresa devia ter pago o salário.

D2.2 Valor total pago (limite global)

O valor máximo **total** a receber corresponde a **6 salários mensais** do/a trabalhador/a, sendo que cada salário corresponde **até 3 vezes o valor do salário mínimo**. Assim, o limite total corresponde a **18 vezes o salário mínimo** em vigor (6 salários mensais x 3 (valor do salário mínimo))

Notas:

- este limite total é atualizado todos os anos com base no valor do salário mínimo.
- do dinheiro pago ao/a trabalhador/a vão ser descontadas as quotizações para a Segurança Social (11%) e a retenção na fonte de IRS

Exemplo: O João trabalha numa empresa com problemas financeiros e devia ter recebido o seu salário em janeiro de 2026 e a empresa não pagou. Em janeiro de 2026 o salário mínimo era de 920,00€.

Para calcular o **valor máximo por mês** que o Fundo de Garantia Salarial pode pagar ao João, fazemos:

- 920,00€ (salário mínimo de janeiro de 2026) x 3 = 2760,00€ (valor mensal).

Para calcular o **valor máximo total** que o Fundo de Garantia Salarial pode pagar ao João, fazemos:

- 2760,00€ (3 vezes o salário mínimo de janeiro de 2026) x 6 = 16560,00€ (valor total).

Notas:

- se pedir ao FGS para pagar mais do que o limite, o FGS só paga até ao limite máximo definido.
- o valor a receber pode ser reduzido se os valores pedidos pelo/a trabalhador/a e a média dos seus salários dos últimos 12 meses não forem iguais.

D3. Como pode receber?

Pode receber o pagamento por transferência bancária.

D4. Como registrar ou alterar o IBAN (Número de Identificação Conta Bancária Internacional)?

1. Online

Pode registrar ou alterar o IBAN *online*, no menu Iniciar Sessão > Perfil > Conta bancária > Consultar e decidir pedidos de alteração de conta bancária.

2. Nos Serviços de Atendimento da Segurança Social

Para registrar ou alterar o IBAN deve preencher o Requerimento Registo ou Alteração de IBAN – MG 14 e juntar o documento do banco, comprovativo do IBAN, onde conste obrigatoriamente o nome da pessoa que fez o pedido ou da pessoa que tem direito ao **Fundo de Garantia Salarial** como titular da conta.

Nota: O IBAN fica a aguardar validação da Segurança Social. Quando confirmado, será enviada informação para o menu Mensagens.

Serviços Mínimos Bancários (SMB)

Se ainda não tem conta bancária, pode abrir uma conta de SMB em qualquer banco.

O custo é baixo – menos de 1% do salário mínimo por ano.

Para mais informação e saber se tem direito, consulte o Portal do Cliente Bancário.

E – Qual a duração?

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

F – Como pedir?

F1. Onde pedir?

- Em qualquer Serviço de Atendimento da Segurança Social.

F2. Quais os formulários a preencher?

- Requerimento do Pagamento de Créditos Emergentes do Contrato de Trabalho – Fundo de Garantia Salarial – GS 1.

F3. Quais os documentos necessários?

- Documento de Identificação Válido (ex: Cartão de Cidadão, Bilhete de Identidade, Passaporte e Autorização de Residência);
- Cartão de Identificação da Segurança Social e Cartão de Identificação Fiscal (número de identificação fiscal), no caso de não ter um documento de identificação válido;
- Documento do banco comprovativo do IBAN, onde conste obrigatoriamente a pessoa que faz o pedido como titular da conta, se pretender que o pagamento seja efetuado por depósito em conta bancária.

Nota: Este IBAN deve ser o mesmo que está registado na Segurança Social.

Dependendo das situações:

- Declaração ou cópia autenticada do documento comprovativo de que o/a trabalhador/a reclamou os salários em atraso, emitida pelo administrador de insolvência ou pelo administrador judicial provisório;

- Declaração emitida pela empresa comprovativa da natureza e do valor dos salários em atraso identificados no pedido, quando o/a trabalhador/a não seja parte na ação de insolvência ou no processo especial de revitalização (PER);
- Declaração semelhante emitida pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), quando não for possível ter os documentos anteriores.

F4. Prazo para pedir

Até **1 ano** após o dia seguinte ao dia do **fim do contrato de trabalho**.

A alteração ao regime do Fundo de Garantia Salarial permitiu abranger mais situações. Agora, em certos casos, o prazo para pedir o apoio pode ser interrompido (suspensão).

Isto acontece, por exemplo, quando:

- é iniciada uma ação de insolvência;
- é feito um pedido no processo especial de revitalização (PER).

Nestes casos, o prazo fica interrompido (suspensão) **até 30 dias após a decisão final do processo**.

Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, art. 2.º, n.º 9; art. 1.º, n.º 1, alínea a)

F5. Quando é que dão uma resposta ao/a trabalhador/a?

O pagamento é feito cerca de **30 dias depois** da decisão final do Presidente do Conselho de Gestão do Fundo de Garantia Salarial a autorizar o pedido.

A pessoa que pediu o apoio é informada sobre o valor a receber e os descontos feitos para a Segurança Social e para o imposto sobre o rendimento (IRS).

G – Quais os deveres?

G1. Deveres

- Informar a Segurança Social (ex: através da Segurança Social Direta (SSD), por carta ou presencialmente) sobre qualquer facto ou situação que vá contra os direitos ou deveres para com a Segurança Social.

H – Documentação de Apoio

H1. Legislação Aplicável

Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro

Aprova o Orçamento do Estado para 2026

Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em 2026 para 920,00€, ou seja, atualiza o salário mínimo nacional.

Decreto-Lei n.º 112/2024, de 19 de dezembro

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em 2025 para 870,00€, ou seja, atualiza o salário mínimo nacional.

Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, (artigo 322.º) que aprova o Orçamento de Estado para o ano de 2019

Altera pela 1ª vez o Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril, Regime do Fundo de Garantia Salarial.

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

Aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial.

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.

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.

I – Glossário

Créditos laborais

Valores devidos pela empresa decorrentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, como salários, subsídios, férias e indemnizações.

Data de vencimento

Data em que o crédito laboral deveria ter sido pago pela empresa.

Membros de órgãos estatutários (MOE)

Pessoas que exercem funções de administração ou gerência em empresas, sem serem considerados trabalhadores

PER

Processo especial de revitalização. Tem por objetivo recuperar a empresa.

Situação de Insolvência

Uma empresa está em situação de insolvência quando não consegue pagar o que deve. Nessa altura, pede ao Tribunal uma declaração de insolvência e são os credores (pessoas ou entidades a quem a empresa deve dinheiro) que decidem se a empresa pode recuperar ou se deve abrir falência.

Trabalho Subordinado

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