O que é preciso saber

hello.ogbl.lu
www.ogbl.lu
contact: contact.ogbl.lu
facebook: ogbl
@ogbl_luxembourg

Direito laboral e
direito social
descodificado

OGB·L
O SINDICATO

intro

Todos os dias, os peritos e peritas do Serviço Informação, Aconselhamento e Assistência bem como os sindicatos profissionais da OGBL esforçam-se por responder o melhor possível aos interesses dos nossos membros, responder às suas perguntas, e resolver os seus problemas, seja no local de trabalho ou com uma instituição pública.

Esta brochura destina-se a fornecer respostas a muitas das questões de caráter geral e aqui encontrará uma ampla paleta das disposições da lei do direito laboral e social.

No entanto, tendo em conta que muitas das preocupações dos nossos membros são muito específicas e se baseiam na situação pessoal de cada pessoa, é evidente que esta brochura só pode constituir uma primeira ajuda. Se necessitar de conselhos específicos, quer seja aprendiz, estudante, trabalhador ou reformado, não hesite em contactar as nossas estruturas competentes e faremos tudo o que estiver ao nosso alcance para o informar e ajudar.

Nora Back, Presidente da OGBL

04

Abonos de família

Subsídio de nascimento
Abono de família
Subsídio de regresso às aulas
Subsídio especial suplementar

06

Seguro dependência

Férias
Férias de lazer
Licença extraordinária
Licença Parental
Licença por razões familiares
Licença de acompanhamento.
Outros dias de férias ou de licença

09

Tempo de trabalho

Subsídio de desemprego

sumário

10

Despedimento

11

Pensãos

Pensão de velhice
As diferentes pensões de sobrevivência
Pensão de invalidez
Pensão mínima
Pacote educativo
Prestação por acidente

12

Prestações por doença

Seguro de doença
Seguro de doença voluntário
Seguro de doença contínuo
Licença de maternidade

13

Proteção das mulheres grávidas, que deram à luz recentemente ou que estão a amamentar

14

Proteção dos jovens trabalhadores

Salário social mínimo

15

Rendimento mínimo garantido – REVIS

Subsídio para Pessoas com Deficiência Grave
Rendimento para Pessoas com Deficiência Grave

OGB·L

Abonos de família

As prestações familiares foram reformadas em de 1 de agosto de 2016. Ao nível do abono de família diferencia-se entre as crianças nascidas antes de 1 de agosto de 2016 e as nascidas desde 1 de agosto de 2016.

O bónus das crianças foi abolido, embora tenha sido integrado nos vários montantes a receber pela família. O grupo familiar também foi abolido, de modo a que o mesmo montante seja devido por cada criança, independentemente da idade da criança e do número de filhos da família.

A partir de 1 de janeiro de 2022 (com efeitos retroativos a 1 de outubro de 2021), as prestações familiares voltam a ser ajustadas em função da evolução dos preços (indexação). No entanto, esta alteração só se aplica ao abono de família propriamente dito e não a outros abonos. Note-se que o abono de família não foi afetado pela manipulação do índex e que o seu montante foi aumentado em 2,5% em 1 de julho de 2022, ao passo que a tranche do índex para os salários e pensões foi adiada para 1 de abril de 2023.

Com o fim da manipulação do indexante decidido pela Tripartida, os abonos de família serão ajustados ao mesmo tempo que os salários e as pensões.

Subsídio de nascimento

O subsídio de nascimento consiste em três prestações de **580,03 euros cada**:

Para a concessão do subsídio pré-natal, a mãe deve submeter-se a cinco exames médicos e um exame de medicina dentária. A mãe deve ter o seu domicílio legal no Luxemburgo ou tem de estar afiliada à Segurança Social do Luxemburgo no momento do último exame médico;

Para a concessão do subsídio de nascimento propriamente dito, a mãe deve submeter-se a um exame pós-natal efetuado por um médico especializado em ginecologia e obstetrícia. A criança deve ter nascido viável (gestação de, no mínimo, 22 semanas) e a mãe deve ter o seu domicílio legal no Luxemburgo ou deve ser afiliada na Segurança Social do Luxemburgo no momento do nascimento.

Estes dois subsídios são reservados para a mãe, são relativos à gravidez e, portanto, são pagos apenas uma vez, mesmo em caso de nascimentos múltiplos, para a mãe.

Para o subsídio pós-natal, a criança deve submeter-se a 6 exames médicos até aos 2 anos de idade efetuado por um pediatra, um especialista em medicina interna, ou por um médico de clínica geral.

Abono de família

Nas famílias com pelo menos 2 filhos para os quais abonos de família foram pagos no mês de julho de 2016, o montante total incluindo o bónus das crianças foi dividido pelo número de crianças para totalizar um quantia única por criança. Este montante será preservado até ao fim do direito ao abono de família. A "Caisse pour l'avenir des enfants" comunicou esses montantes por escrito às respetivas famílias.

Os filhos únicos, bem como as crianças que tiveram direito ao abono de família desde 1 de agosto de 2016, têm direito a um subsídio familiar mensal de **307,35 €** (índice 968,04 em 01.05.2025).

Os trabalhadores fronteiriços só têm direito a um subsídio diferencial.

O abono de família é concedido até a criança completar a idade de 18 anos e pode ser prolongado, sob certas condições, até à idade de 25 anos.

Alargamento da idade

O abono de família é aumentado em **23,23 €** para uma criança com mais de 6 anos de idade e em **57,99 €** para uma criança com mais de 12 anos (índice 968,04 em 01.05.2025).

Subsídio de regresso às aulas

O subsídio de regresso às aulas é pago uma vez por ano, em agosto. É um montante fixo de **115 €** para uma criança com mais de 6 anos de idade e de **235 €** para uma criança com mais de 12 anos

Subsídio especial suplementar

Este subsídio destina-se a crianças que padeçam de uma ou várias condições que constituam uma insuficiência ou uma diminuição permanente de pelo menos 50% da capacidade física ou mental de uma criança normal da mesma idade. O montante é fixado em 200 € e pode ser pago, como o próprio abono de família, até aos 25 anos de idade.

Seguro dependência

O seguro-dependência é um seguro obrigatório baseado no mesmo princípio que o seguro de doença. A cobertura inclui o próprio afiliado e os membros da sua família. O montante da contribuição é de 1,4% do rendimento bruto total do afiliado, reduzido em um quarto do salário social mínimo e deduzido do rendimento líquido.

Saliente-se que os trabalhadores transfronteiriços podem igualmente beneficiar das prestações do seguro-dependência, de acordo com os termos e condições estabelecidos em acordos bilaterais.

Férias

Férias de lazer

O direito à licença recreativa (férias de recreação/lazer) surge após um período de 3 meses de trabalho ininterrupto junto da mesma entidade patronal. Todos os trabalhadores, independentemente da sua idade, têm direito a férias anuais de lazer por um período legal de 26 dias úteis, sendo a semana contada como 5 dias úteis.

Todas as pessoas reconhecidas como trabalhadores com deficiência pelo Serviço de Trabalhadores com Deficiência têm direito a um período adicional de folga de 6 dias úteis.

As férias são, em princípio, determinadas de acordo com a vontade do trabalhador. As férias coletivas devem ser fixadas por acordo mútuo acordo entre a entidade patronal e a delegação do pessoal durante o primeiro trimestre do ano em questão. As férias ainda não gozadas no final do ano podem ser adiadas sob certas condições.

O número de dias de férias pode ser substancialmente aumentado através de negociações de convenções coletivas de trabalho (CCT).

Ausência por motivos de força maior

A lei de 15 de agosto de 2023 introduz o direito de os assalariados se ausentarem por motivos de força maior sem terem de utilizar as suas férias. Esta licença extraordinária é limitada a um dia num período de trabalho de doze meses e pode ser gozada por motivos de força maior, ligados a razões familiares urgentes, como é o caso de doença ou acidente de um membro da família, que torne indispensável a presença imediata do trabalhador. Este deve comprovar o evento familiar urgente que motivou o seu pedido, apresentando à entidade patronal um atestado médico.

Licença extraordinária

Os trabalhadores têm legalmente direito a licenças extraordinárias por razões de conveniência pessoal nos seguintes casos:

- 1 dia útil após a morte de um parente ou familiar em 2º grau (avô, avó, neto,neta, irmão, irmã, cunhado, cunhada, cunhada)
- 1 dia útil aquando da união civil (PACS) do trabalhador
- 2 dias úteis no caso de uma mudança de casa durante um período de três anos junto da mesma entidade patronal, exceto se tiver de mudar por razões profissionais
- 3 dias úteis em caso de morte do cônjuge ou de um parente ou familiar de 1º grau (pai, mãe, sogro, sogra, filho, filha, genro, nora).
- 3 dias úteis em caso de casamento do trabalhador
- 5 dias úteis em caso de morte de uma criança menor (criança nascida dentro ou fora do matrimónio, ou adotiva)
- 10 dias úteis para o cônjuge em caso de nascimento de um filho ou no caso de um filho menor de 16 anos com vista à adoção, exceto em caso de licença de acolhimento

Nos termos da Lei de 29 de julho de 2023, a licença por nascimento ou acolhimento de uma criança adotada é agora alargada a qualquer pessoa reconhecida como equivalente ao progenitor, ao abrigo da legislação nacional aplicável, bem como aos trabalhadores independentes. Isto significa que os casais do mesmo sexo podem agora também beneficiar dos dez dias de licença. Os dias de licença são definidos pela mesma lei como oitenta horas, que podem ser fracionadas, prevendo-se um rateio em caso de trabalho a tempo parcial.

Em muitos casos, tanto as férias de lazer como as licenças extraordinárias foram aumentadas na sequência de convenções coletivas de trabalho.

Atenção: A licença extraordinária deve ser gozada no momento do evento.

Licença parental

Condições:
O candidato deve:

- estar obrigatoriamente afiliado à Segurança Social luxemburguesa, com base num contrato de trabalho no momento do nascimento da criança e sem interrupção durante, pelo menos, os 12 meses contínuos imediatamente anteriores ao início da licença parental.
- ser trabalhador ao abrigo de um ou de mais contratos de trabalho com uma duração total de, no mínimo, 10 horas semanais ou um contrato de aprendizagem durante toda a duração da licença parental.

a idade limite da criança para quem é pedida a segunda licença parental é fixado nos 6 anos. Em caso de adoção, a idade limite é 12 anos.

Duração:
Se todas as condições estiverem preenchidas, a entidade patronal é obrigada a conceder uma licença parental a tempo inteiro de 6 meses, ou de 12 meses no caso de nascimentos múltiplos. A licença parental a tempo parcial ou fracionada está sujeita ao acordo da entidade patronal e deve ser definida num plano de licença parental a submeter, juntamente com o pedido, junto da "Caisse pour l'avenir des enfants".

A licença parental a tempo parcial ou fracionada não é possível para os pais com um contrato de trabalho entre 10 e 20 horas semanais ou com um contrato de aprendizagem.

A licença parental a tempo parcial consiste numa redução de 50% das horas de trabalho em vez de uma redução de 20 horas no tempo de trabalho. O fracionamento pode ser um dia por semana durante 20 meses ou de 4 meses separados, num período de 20 meses.

Indemnização:
A indemnização é feita através de um rendimento de substituição, que está sujeito à Segurança Social e a encargos fiscais, calculado com base no rendimento contributivo dos 12 meses que precedem o início da licença parental. O limite inferior corresponde ao salário social mínimo (2 703,74 € em 01.05.2025) e o limite superior corresponde a 5/3 (cinco terços) do salário social mínimo (4 506,23 € em 01.05.2025). Estes montantes correspondem a contratos de trabalho a tempo inteiro e são calculados por ratio no caso de contratos a tempo parcial.

Licença por razões familiares

O trabalhador que tenha uma criança a cargo que em caso de doença grave, acidente ou qualquer outra causa necessite por razões de saúde imperiosas a presença de um dos seus pais, então este trabalhador pode pedir a licença por razões familiares.

É considerada a cargo, a criança nascida dentro ou fora do casamento, ou adotada que, no momento em que surge a doença requer a presença física de um dos pais.

A licença por razões familiares pode ser dividida (fracionada) e os pais não podem gozar esta licença em simultâneo.

É possível prolongar a duração desta licença após aprovação da Inspeção Médica da Segurança Social.

A licença por razões familiares tem a duração de:

- um total de 12 dias para as crianças da faixa etária dos 0-4 anos
- um total de 18 dias para as crianças da faixa etária dos 4-13 anos
- um total de 5 dias para as crianças da faixa etária dos

13-18 anos e se a criança for hospitalizada.

O número de dias é o dobro se a criança em questão estiver a receber o subsídio especial suplementar.

Os dias de licença familiar gozados antes de 01/01/2018 são deduzidos do direito da respetiva faixa etária.

A entidade patronal deve ser informada da ausência do trabalhador no mesmo dia da ausência, pelo trabalhador ou um intermediário, quer oralmente ou por escrito. Um atestado médico que ateste a duração da ausência do trabalhador que beneficia da licença familiar deve ser entregue à entidade patronal.

Licença de acompanhamento

Todo o trabalhador tem direito a cinco dias úteis de folga por caso e por ano para acompanhar um parente ou familiar em primeiro grau em linha direta ascendente ou descendente (mãe, pai, filha ou filho) ou em segundo grau em linha colateral (irmã, irmão), cônjuge ou parceiro que sofra de uma doença grave em fase terminal.

Esta licença pode ser fracionada. Em acordo com a entidade patronal, a licença pode ser gozada em regime de tempo parcial. A licença de acompanhamento termina na data da morte da pessoa no fim da vida.

A ausência deve ser atestada por um atestado médico e o trabalhador que beneficia da licença é obrigado a informar a sua entidade patronal, o mais tardar no primeiro dia da sua ausência.

Licença de assistência

Esta licença foi introduzida pela Lei de 15 de agosto de 2023 e prevê cinco dias de licença durante um período de trabalho de doze meses para prestar cuidados pessoais ou assistência a um membro da família, ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar do trabalhador e que necessite de cuidados ou assistência consideráveis, devido a razões médicas graves que reduzam a sua capacidade e autonomia. Razões essas que tornam o membro da família ou a pessoa acima referida incapaz de compensar ou lidar de forma independente com deficiências ou incapacidades físicas, cognitivas ou psicológicas, ou a restrições ou necessidades relacionadas com a saúde, desde que justificadas por um médico.

Outras licenças

Para além das licenças enumeradas anteriormente, o Código do Trabalho prevê outras licenças especiais, tais como a licença de formação, a licença linguística...

Para mais informações, por favor queira contactar o Serviço Informação, Aconselhamento e Assistência da OGBL.

Tempo de trabalho

O tempo de trabalho é definido como o tempo durante o qual um trabalhador está à disposição de da sua entidade patronal. A duração do tempo de trabalho legal é fixado em 8 horas por dia e em 40 horas por semana. Em princípio, esta duração não pode ser ultrapassada. No entanto, a lei prevê a possibilidade de introduzir um período de referência de até 4 meses e/ou um calendário móvel. Uma vez que os termos e condições podem variar consideravelmente, por favor contacte uma das nossas agências se pretender mais informações.

As horas extraordinárias podem ser compensadas por tempo de descanso remunerado ou, se não for possível, por transferência para uma conta de tempo de trabalho à proporção de 1,5 horas por cada hora extraordinária trabalhada, respetivamente remunerada com um suplemento de 40%. Os jovens trabalhadores, com menos de 18 anos de idade, recebem um suplemento de 100%. No entanto, os jovens podem apenas prestar horas extraordinárias em condições restritivas e se a entidade patronal não puder recorrer a outro trabalhador maior de idade (adulto).

A lei proíbe o trabalho aos domingos e feriados; no entanto, existem algumas derrogações (exceções). É devido um suplemento de 70% pelo trabalho prestado ao domingo por um trabalhador adulto; os jovens menores de 18 anos têm direito a uma majoração de 100%. O trabalho efetuado num feriado deve ser remunerado com um suplemento de 100%.

Nas empresas em que o trabalho noturno (das 22:00 às 6:00) é habitual, um suplemento só é devido se a empresa estiver abrangida por uma convenção coletiva de trabalho (CCT). O suplemento mínimo é então fixado em 15%.

Todos os suplementos enumerados podem ser aumentados através de uma convenção coletiva.

Apenas o trabalho noturno no sector HoReCa (hotelaria e restauração) é regulado por lei. Neste caso, cada hora de trabalho noturno efetuada entre a 1:00 e as 6:00 da manhã sofre um aumento de 25%, seja em tempo livre ou em numerário (dinheiro).

Subsídio de desemprego

O subsídio de desemprego é concedido à pessoa que se encontra involuntariamente desempregada, que tenha residência em território luxemburguês, esteja inscrita na Agência para o Desenvolvimento do Emprego (ADEM), e que esteve empregada durante 26 semanas (182 dias), no decurso dos 12 meses que antecedem a sua inscrição, com um contrato de trabalho de pelo menos 16 horas semanais.

O subsídio de desemprego eleva-se, em princípio, a 80% do salário bruto médio dos 3 meses que precedem ao desemprego. Não pode, no entanto, exceder os seguintes montantes:

- do 1º ao 6º mês: 250% do salário social mínimo
- do 7º ao 12º mês: 200% do salário social mínimo
- do 13º ao 24º mês: 150% do salário social mínimo

A duração do subsídio de desemprego é de 6 a 12 meses, dependendo do número de meses de trabalho nos 12 meses anteriores à inscrição. A duração pode ser prorrogada (prolongada) por mais 6 meses por razões relativas à idade, invalidez (dependendo da idade e do grau de invalidez), ou por afetação a medidas de emprego, respetivamente entre 9 e 12 meses para trabalhadores com mais de 50 anos de idade, em caso de afiliação na Segurança Social luxemburguesa há mais de 20 anos, não podendo, no entanto, exceder um total de 24 meses de subsídio de desemprego.

Os jovens com idades entre os 18 e 21 anos que deixem de frequentar a escola recebem um subsídio de desemprego igual a 70% do salário social mínimo. Os jovens com idades entre os 16 e 17 anos que deixem de integrar a escola têm direito a um subsídio de desemprego de 40% do salário social mínimo.

O direito a estas prestações só é aberto após 39 semanas de inscrição como requerente de emprego e se a referida inscrição for feita no prazo de um ano após o fim dos estudos. Sob certas condições, o período de espera pode ser reduzido para 26 semanas e a idade limite pode ser alargada para os 28 anos.

Despedimento

O contrato de trabalho por prazo indeterminado pode ser rescindido por carta registada, e está sujeito às seguintes condições após os prazos de pré-aviso:

antiguidade de serviço	períodos de pré-aviso do empregado	períodos de pré-aviso do trabalhador
menos de 5 anos:	2 meses	1 mês
5 a 10 anos:	4 meses	2 meses
10 anos e mais:	6 meses	3 meses

O período de pré-aviso tem início no dia 15 do mês em curso, se o despedimento tiver sido notificado antes dessa data, e entra em vigor no dia 1 do mês seguinte, se o despedimento tiver sido notificado após o dia 14 do mês em curso.

A entidade patronal pode dispensar o trabalhador de efetuar trabalho durante o período de pré-aviso. Isso deve ser notificado na carta de despedimento ou em correspondência separada.

O trabalhador pode solicitar por carta registada, no prazo de um mês a partir da data da notificação do despedimento, as razões do seu despedimento. A entidade patronal é então obrigada a declarar dentro de um período de tempo de um mês com precisão e por carta registada as razões. Na ausência de uma exposição dos motivos por escrito, o despedimento será considerado abusivo. A ação de indemnização de um despedimento abusivo deve ser introduzido no prazo de três meses.

Além disso, a legislação concede à pessoa despedida com aviso prévio o direito às seguintes indemnizações por despedimento:

antiguidade de serviço	indemnização
5 anos e mais:	1 mês de salário
10 anos e mais:	2 meses de salário
15 anos e mais:	3 meses de salário
20 anos e mais:	6 meses de salário
25 anos e mais:	9 meses de salário
30 anos e mais:	12 meses de salário

Quando uma empresa emprega menos de 20 trabalhadores, a entidade patronal pode optar pelo pagamento da indemnização de despedimento ou por um prolongamento do prazo de pré-aviso. Neste caso, a entidade patronal deve indicar de que opção se trata na carta de despedimento.

As convenções coletivas podem prever disposições diferentes em matéria de pré-aviso e de indemnizações por despedimento, mas nesse caso devem ser mais favoráveis do que a legislação vigente..

Pensões

A reforma do sistema de pensões não alterou, em princípio, as seguintes indicações. No entanto, o cálculo das pensões foi revisto. Até à data, o montante teórico da pensão mensal bruta é apresentada na declaração anual de afiliação a partir do 55º aniversário do afiliado. Este pode também solicitar uma simulação (para efeitos de informação) da pensão à Caixa Nacional de Pensões (CNAP).

Pensão de velhice

Todas as mulheres e todos os homens afiliados que contabilizem, pelo menos, 120 meses de afiliação, incluindo a atividade num país com o qual o Luxemburgo está ligado por um instrumento bi- ou multilateral de segurança social, tem direito à pensão de velhice normal aos 65 anos de idade. Se a pessoa afiliada, aos 65 anos de idade, não cumpre a condição acima referida, as contribuições efetivamente pagas na sua conta, excluindo a parte a cargo do Estado, ser-lhe-á reembolsada mediante pedido, tendo em conta a adaptação ao índice do custo de vida.

O afiliado tem direito a uma pensão de velhice antecipada

- aos 60 anos de idade, caso tenha 480 meses de afiliação a seu crédito
- aos 57 anos de idade, caso tenha 480 meses de afiliação[1]

desde que cessem toda a atividade profissional, exceto insignificante ou ocasional, e se oos seus rendimentos, repartidos por um ano civil completo, não excederem um terço do salário social mínimo por mês.

Cada pessoa que ainda não tenha atingido a idade de 65 anos, que tenha trabalhado durante pelo menos 12 meses durante a sua vida, tendo deixado de trabalhar por razões familiares e estando de boa saúde, pode subscrever uma pensão de velhice voluntária. Além disso, a legislação atual prevê a possibilidade de comprar períodos de pensão em falta.

As várias pensões de sobrevivência

As pessoas que podem eventualmente beneficiar de uma pensão de sobrevivência são as seguintes:

- o cônjuge sobrevivente [2]
- o cônjuge divorciado
- os pais e aliados em linha direta, e os pais em linha colateral até ao segundo grau
- os filhos do afiliado e quaisquer filhos a cargo.

As condições de concessão das pensões de sobrevivência
Uma vez que a atribuição das várias pensões de sobrevivência está sujeita a condições prévias e de atribuição específicas, queira contactar uma das nossas agências ou filiais do Serviço Informação, Aconselhamento e Assistência da OGBL.

Pensão de invalidez

Cada afiliado, com 12 meses de afiliação a seu crédito durante os 3 anos anteriores à data da incapacidade, pode requerer uma pensão de invalidez. Esta condição probatória não é necessária, se a invalidez for consequência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional. A pensão por invalidez é concedida ao afiliado enquanto a incapacidade para o trabalho persistir. É de notar que o seguinte é considerado inválido perante a lei se o afiliado que, em consequência de doença prolongada, enfermidade ou desgaste, tenha perdido a sua capacidade de exercer a profissão que exercia por último ou um outro emprego que corresponda às suas forças e capacidades.

Pensão mínima

O afiliado tem direito a uma pensão mínima de 2 350,89 € (índice 968,04 em 01.05.2025) se puder prevalecer-se de 40 anos de afiliação. Se o afiliado não atingir este limiar, mas puder justificar pelo menos 20 anos de afiliação, a pensão é reduzida em um quadragésimo por cada ano em falta. O cônjuge sobrevivente tem direito ao mesmo montante, os órfãos têm direito a 642,06 € (índice 968,04 em 01.05.2025). É de notar que a legislação também prevê disposições de não-cumulação.

1 serão tidos em conta exclusivamente para os períodos de afiliação efetivamente prestados. 2 De acordo com as disposições da Lei de 9 de julho de 2004 sobre as uniões civis (PACS), as pessoas que vivem em casal são assimiladas

Prestação de educação (forfait d'éducation)

A prestação de educação é uma prestação atribuída a um pai/mãe que se tenha dedicado à educação de uma ou mais crianças, se a sua pensão não tiver em conta os períodos de educação dessas crianças.

Os pais adotivos têm direito a esta prestação de educação se a criança tinha menos de quatro anos no momento da adoção. Se necessário, a prestação de educação pode ser atribuída à pessoa que tratou da educação das crianças no lugar dos pais.

Se, devido a circunstâncias excecionais, os pais viviam no estrangeiro no momento do nascimento da criança, pode ser concedida uma dispensa do requisito de residência.

O montante bruto da prestação de educação é de 86,54 euros por criança e por mês.

A prestação de educação é devida a partir dos 65 anos de idade se a pessoa em questão fizer o pedido nesse sentido.

Pensão por acidente

Em caso de incapacidade de trabalho na sequência de um acidente laboral, o trabalhador em questão recebe da Caixa Nacional de Saúde (CNS) uma indemnização idêntica ao montante das indemnizações pecuniárias de doença. No caso de um acidente de trabalho reconhecido como tal, esta prestação é paga pelo seguro de acidentes. Esta prestação é limitada, em todos os casos, a 78 semanas durante um período de referência de 104 semanas.

Uma pensão por acidente pode ser reclamada em caso de incapacidade total temporária para o trabalho, respetivamente em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho.

Se o acidente resultar na morte do afiliado, os sobreviventes a cargo receberão uma indemnização e a pensão de sobrevivência.

Prestações em caso de doença

Seguro de doença

Desde 1 de janeiro de 2009, em caso de baixa por doença os trabalhadores têm direito ao pagamento contínuo do salário pela entidade patronal até ao final do mês em que o 77º dia de incapacidade cai durante um período de referência de 18 meses consecutivos. A partir do mês seguinte, o custo é coberto pela Caisse nationale de santé (CNS). O empregador é novamente responsável pelo pagamento dos custos no mês seguinte ao mês em que a condição dos 77 dias acima mencionada deixa de ser cumprida. O direito ao subsídio de doença, incluindo a continuação do salário acima referida, é limitada a 78 semanas num período de 104 semanas de referência.

Seguro de doença voluntário

Todas as pessoas residentes no Grão-Ducado podem afiliar-se à Segurança Social numa base voluntária. Neste caso, os benefícios em espécie só são concedidos após um estágio de 3 meses.

Seguro de doença contínuo

Após a cessação do emprego, a cobertura do seguro de doença é mantida durante o mês em curso e os 3 meses seguintes, desde que o trabalhador tenha estado afiliado durante os 6 meses anteriores à Segurança Social. Para as doenças em tratamento no momento da cessação do seguro de doença, este pode ser prolongado por mais 3 meses. Se a incapacidade para o trabalho for consequência de um acidente de trabalho, o seguro de doença pode ser prolongado por 9 meses. Estas condições contam apenas para as prestações dos cuidados de saúde. No entanto, sob certas condições, o pagamento de uma compensação monetária pode também continuar a ser efetuado. A este respeito, recomendamos que os interessados contactem as nossas agências, de preferência antes do fim da relação de trabalho com a sua entidade patronal. O trabalhador pode, no prazo de 6 meses, subscrever um seguro de doença contínuo com a CNS.

Licença de maternidade

A lei proíbe o trabalho a uma mulher grávida ou que tenha dado à luz, durante as 8 semanas antes do nascimento e 12 semanas após o nascimento. Durante este período, a Caisse nationale de Santé atribui uma licença de maternidade idêntica à prestação do subsídio de doença, desde que a mulher em causa tenha trabalhado durante pelo menos 6 meses no ano anterior ao início da licença de maternidade.

Proteção da maternidade

A legislação sobre a proteção das mulheres grávidas, que deram à luz recentemente ou que estão a amamentar inclui um certo número de disposições, tais como:

- direito à dispensa de trabalho, sem perda da remuneração, para passar os exames pré-natais previstos por leis;
- definição de uma série de trabalhos perigosos para a saúde ou a segurança da mulhergrávida ou que se encontre a amamentar;
- interdição de efetuar trabalhos perigosos ou adaptação do local de trabalho;
- ser missionada para outro trabalho, com manutenção do salário anterior se, na sequência do parecer de um médico do departamento de saúde competente, não for possível eliminar os riscos no trabalho que a mulher efetuava; se uma alteração da missão não for técnica ou objetivamente possível, a trabalhadora deve ser dispensada do trabalho;
- interdição de ser despedida durante a gravidez e até 12 semanas após o parto; nos casos em que a gravidez é declarada durante o período experimental previsto num contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período à experiência é suspenso até ao final do período da interdição de despedimento;
- mulheres grávidas ou a amamentar estão interditas de fazer horas extraordinárias;
- interdição de trabalhar nas 8 semanas antes do parto e as 12 semanas após o parto.

Além disso, as mães que amamentam têm direito, após regressar ao trabalho, a uma pausa para amamentar de duas vezes 45 minutos ou uma vez 90 minutos (por exemplo, se a pausa habitual de trabalho for inferior a uma hora). no início ou no fim do dia de trabalho.

Proteção dos jovens trabalhadores

As disposições legais sobre o emprego dos jovens trabalhadores aplicam-se a todos os jovens até à idade de 18 anos e proíbem, em princípio, horas extraordinárias, trabalho noturno, trabalho ao domingo, aos feriados, trabalho à peça e trabalho de linha.

Estas disposições legais preveem ainda que o horário escolar deve ser considerado como horário de trabalho e que o jovem trabalhador (até completar 21 anos de idade) deve passar exames médicas periódicos.

Salário Social Mínimo

As disposições legais relativamente ao salário social mínimo aplicam-se a todos os trabalhadores, sem exeção. O salário social mínimo está estabelecido da seguinte forma:

desde 01.05.2025	Taxa indiciária 968,04
dos 15 -17 anos (75%)	2 027,80 €
dos 17 -18 anos (80 %)	2 162,99 €
mais de 18 anos (100%)	2 703,74 €

Em caso de adaptação após a publicação deste documento, queira consultar por favor os nossos parâmetros sociais disponíveis nas nossas agências, bem como nos nossos sítios internet. Pode introduzir os montantes no quadro abaixo.

desde 01.05.2025	Taxa indiciária 968,04
dos 15 -17 anos (75%)	11,7214 €
dos 17 -18 anos (80 %)	12,5028 €
mais de 18 anos (100%)	15,6285 €

Nota: Para os trabalhadores e para as trabalhadoras que possuam uma qualificação profissional no trabalho que efetuam, aplica-se o salário social mínimo majorado de 20%. As taxas para os jovens trabalhadores bem como os salários mínimos foram substancialmente melhorados através da negociação de convenções coletivas de trabalho (CCT).

Rendimento mínimo garantido – REVIS

O rendimento mínimo garantido constitui um limite inferior de rendimentos e é ajustado desde 1 de janeiro de 2019.

O novo REVIS tem duas componentes. Por um lado, o subsídio de inclusão, destinado a fazer a diferença entre os montantes máximos definidos por lei e a soma dos recursos que a comunidade doméstica dispõe. Por outro lado, o subsídio de ativação destinado a apoiar uma pessoa participante numa ação de ativação.

O candidato deve preencher as seguintes condições:

- residir oficial e efetivamente no Grão-Ducado do Luxemburgo
- ter, no mínimo, 25 anos de idade
- ter recursos insuficientes para a sua comunidade doméstica
- estar registado na Agência para o Desenvolvimento do Emprego (ADEM) e procurar ativamente trabalho
- estar preparado para esgotar todas as possibilidades para melhorar a sua situação.

Uma pessoa com menos de 25 anos pode beneficiar do REVIS se:

- está a criar uma criança pela qual recebe os abonos de família
- está grávida (a partir das 8 semanas antes do parto),
- é inapta para ganhar a vida;
- for quem presta cuidados a alguém que beneficia do seguro-dependência.

Os candidatos oriundos de fora da UE devem apresentar provas de residência efetiva no Luxemburgo durante 5 anos ao longo dos últimos 20 anos.

Os candidatos que provêm de um país da UE, que são recém-chegados ao Luxemburgo, não têm direito ao REVIS durante os primeiros 3 meses da sua estadia no Grão-Ducado

Atenção: Uma pessoa não é elegível para o REVIS:

- que voluntariamente desistiu ou reduziu a sua atividade profissional
- que foi despedida por falta grave
- que está a gozar uma licença sem vencimento ou se encontra em trabalho a tempo parcial
- que prossegue estudos superiores
- que não respeita o acordo de colaboração com a ADEM ou que se recuse a participar numa medida proposta pela ADEM
- que se recusa a colaborar com o Gabinete Nacional para a Inclusão Social (ONIS),
- a quem tenha sido retirado o subsídio de desemprego
- que tenha feito uma declaração incompleta ou inexata ao Fundo Nacional de Solidariedade (FNS).

Montantes do subsídio de inclusão (em 01.05.2025)

- por adulto 948,49 €
- por criança 294,48€
- majoração por cada criança numa família monoparental 87,03€
- taxa fixa para despesas comuns por agregado familiar 948,49€
- majoração para despesas comuns por agregado familiar com filhos 142,30 €

O pedido deve ser submetido por formulário ao FNS (Fundo Nacional de Solidariedade).

Subsídio Especial para Pessoas com Deficiência Grave

A Lei sobre o Subsídio Especial para Deficientes Graves foi revogada pela lei de 19 de junho de 1998 relativa ao seguro de cuidados prolongados, exceto para as pessoas que já beneficiavam dessa prestação em data de 31.12.1998.

Rendimento para Pessoas com Deficiência Grave

É elegível para o Rendimento para Pessoas com Deficiência Grave a pessoa que preencher todas as seguintes condições:

ter, pelo menos, 18 anos de idade

ter uma diminuição da capacidade de trabalho de, pelo menos, 30% como resultado de uma deficiência física, mental, sensorial ou psíquica e/ou devido a dificuldades psicossociais que agravem a deficiência; a deficiência deve ter-se declarado antes dos 65 anos de idade;

apresentar um estado de saúde tal que qualquer esforço de trabalho é contra-indicado ou cujas competências profissionais são tão reduzidas que é impossível adaptar um posto de trabalho no local do emprego, seja este normal ou em ambiente protegido, para às suas necessidades;

ter autorização para residir no território do Grão-Ducado, estar aí domiciliado e residir efetivamente no mesmo.

O montante do rendimento para pessoas com deficiência grave corresponde a **1 896,98€** (índ. 968,04) para uma pessoa adulta e é também gerida pelo Fundo Nacional de Solidariedade (FNS).

sica

Aconselhamento & Assistência

Precisa de assistência no trabalho, tem problemas com a segurança social, tem dificuldades no preenchimento da sua declaração de impostos? Estamos aqui para o ajudar!

+352 2 6543 777

contact.ogbl.lu

Torne-se um membro **hello.ogbl.lu**