

AS SUAS

PRESTAÇÕES SOCIAIS



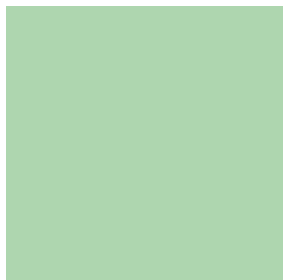
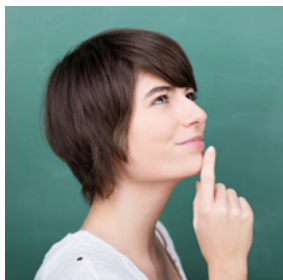
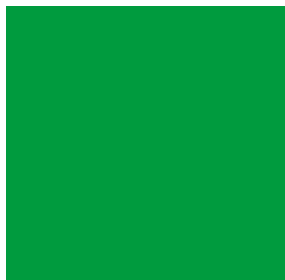
● **LCGB**

01/05/2025
Índice 968,04

Prestações familiares
Novos montantes
P. 58

Salário social mínimo

Novos montantes a partir de 1º de maio de 2025



SUMÁRIO

03 Evolução do índice

Trabalho

- 04 Tipos de contratos de trabalho
- 05 Salário social mínimo (SSM)
- 07 Rescisão do contrato de trabalho
- 09 Ocupação de estudantes do ensino secundário e universitário
- 10 Licenças
- 15 Regimes flexíveis de trabalho
- 17 Subsídios de desemprego
- 19 Reclassificação profissional

Prestações sociais

- 22 Subsídio de inclusão social (REVIS)
- 27 Seguro de acidente
- 31 Seguro de doença-maternidade
- 39 Seguro de dependentes
- 46 Ajudas financeiras para estudos superiores
- 50 Outras prestações

Família

- 56 Prestações em caso de maternidade
- 58 Prestações familiares
- 64 Licença parental
- 68 Licença por motivos familiares
- 69 Vouchers-serviços de acolhimento (CSA)

Pré-reforma e pensões


- 73 Pré-reforma
- 76 Caixa Nacional de Seguro de Pensões
- 79 Pensão de velhice
- 81 Pensão de invalidez
- 83 Pensão de sobrevivência
- 85 Subsídio de fim de ano
Taxa fixa de educação «Mammerent»
- 86 Pensão mínima no regime geral de pensões
- 87 Resumo das variáveis do cálculo das pensões

Conteúdo : Membro do comité de direção, Política Social - Christophe KNEBELER
Secretária sindical adjunta, Política Social - Cynthia SANTOS

Layout : Relações Públicas LCGB

Fontes:

IGSS, Zukunftskees, CNAP, CNS, ADEM, Fonds National de Solidarité, CEDIES, Ministère de la Sécurité Sociale, Ministère de la Santé, Ministère du Logement bem como diversas outras fontes.



2025

Evolução do índice

Data	Índice	%
06/1979	303,42	2,5 %
12/1979	311,00	2,5 %
04/1980	318,77	2,5 %
09/1980	326,73	2,5 %
02/1981	334,89	2,5 %
05/1981	343,26	2,5 %
09/1981	346,65	1,0 %
02/1982	355,31	2,5 %
09/1982	364,19	2,5 %
12/1982	373,29	2,5 %
05/1983	382,62	2,5 %
09/1983	392,18	2,5 %
12/1983	401,98	2,5 %
09/1984	412,02	2,5 %
08/1985	422,32	2,5 %
07/1986	426,54	1,0 %
01/1987	428,67	0,5 %
12/1988	439,38	2,5 %
09/1989	450,36	2,5 %
05/1990	461,61	2,5 %
01/1991	473,15	2,5 %
11/1991	484,97	2,5 %
08/1992	497,09	2,5 %
05/1993	509,51	2,5 %
02/1994	522,24	2,5 %

Data	Índice	%
05/1995	535,29	2,5 %
02/1997	548,67	2,5 %
08/1999	562,38	2,5 %
07/2000	576,43	2,5 %
04/2001	590,84	2,5 %
06/2002	605,61	2,5 %
08/2003	620,75	2,5 %
10/2004	636,26	2,5 %
10/2005	652,16	2,5 %
12/2006	668,46	2,5 %
03/2008	685,17	2,5 %
03/2009	702,29	2,5 %
07/2010	719,84	2,5 %
10/2011	737,83	2,5 %
10/2012	756,27	2,5 %
10/2013	775,17	2,5 %
01/2017	794,54	2,5 %
08/2018	814,40	2,5 %
01/2020	834,76	2,5 %
10/2021	855,62	2,5 %
04/2022	877,01	2,5 %
02/2023	898,93	2,5 %
04/2023	921,40	2,5 %
09/2023	944,43	2,5 %
05/2025	968,04	2,5 %



Trabalho



Tipos de contratos de trabalho

Contrato de trabalho sem termo (CDI)

O contrato de trabalho sem termo (CDI) é um contrato de trabalho sem data de vencimento. É o contrato de trabalho de direito comum e pode ser rescindido a qualquer momento por vontade unilateral de qualquer uma das partes. Quando a rescisão é proveniente da entidade patronal, é necessário haver justa causa e deve respeitar o procedimento de despedimento.

Contrato de trabalho a termo certo (CDD)

O contrato de trabalho a termo certo (CDD) é um contrato de trabalho com data de vencimento. O recurso ao CDD é estritamente limitado pela lei e só pode ser usado em determinados casos para a execução de uma tarefa específica e não duradoura.

A duração do contrato não pode, para o mesmo assalariado, exceder 24 meses, renovações incluídas. O contrato de carácter sazonal não pode ser celebrado para uma duração superior a 10 meses para o mesmo período de 12 meses sucessivos, renovações incluídas.

Pedido de transformação do contrato de trabalho

Após o eventual período experimental, o trabalhador que trabalhe há pelo menos seis meses na mesma entidade empregadora pode, uma vez de doze em doze meses:

- pedir para integrar ou regressar a um emprego a tempo inteiro ou, inversamente, a um emprego a tempo parcial;
- solicitar a conversão do seu contrato de trabalho a termo certo em contrato de trabalho a termo incerto.

No prazo de um mês, a entidade patronal é obrigada a alterar o contrato ou a indicar de forma precisa e por escrito os motivos da sua recusa em satisfazer o pedido do trabalhador.

Descubra os outros tipos de contratos de trabalho



Salário social mínimo (SSM)

A entidade patronal deve respeitar o salário social mínimo (SSM) aplicável em função da qualificação do assalariado.

Assalariado não qualificado

Idade	SSM €/mês	SSM €/hora	% do SSM
≥ 18 ans	2.703,74 €	15,6285 €	100 %
17-18 ans	2.162,99 €	12,5028 €	80 %
15-17 ans	2.027,80 €	11,7214 €	75 %

Assalariado qualificado = 120% do SSM

Taxa mensal	Taxa horária
3.244,48 €	18,7542 €

É considerado qualificado:

- o assalariado que exerça uma profissão com uma qualificação profissional adquirida através de escolarização ou de uma formação comprovada por um certificado oficial e reconhecido pelo Estado luxemburguês que são, pelo menos, equiparadas ao certificado de aptidão técnica e profissional (CATP/DAP) do ensino secundário técnico;
- o detentor do certificado de capacidade manual (CCM) que justifique uma prática profissional de, pelo menos, 2 anos na atividade para a qual o certificado foi emitido;
- o detentor do certificado de iniciação técnica e profissional (CITP) que justifique uma prática de, pelo menos, 5 anos na atividade para a qual o certificado foi emitido;
- na falta do certificado, o assalariado que justifique uma prática profissional mínima de 10 anos;
- para as profissões em que a formação não é estabelecida por um certificado oficial, o assalariado pode ser considerado qualificado quando realizou uma formação prática durante, pelo menos, 6 anos de atividade que necessita de uma capacidade técnica progressivamente crescente.



Crédito de imposto sobre o salário social mínimo (CISSM)

Crédito de imposto, que é atribuído aos assalariados com um salário bruto mensal de 1.800 € - 3.600 €.

Modalidades práticas

O CISSM é concedido pela entidade patronal :

- se o trabalhador assalariado possuir uma ficha de retenção de imposto (fiche de retenue d'impôt);
- se o salário bruto total mensal se situar entre 1.800 € - 3.600 € (trabalho a tempo inteiro)

O cálculo para o salário bruto total mensal inclui :

- o salário bruto de base (proporcional para trabalho a tempo parcial);
- os suplementos para as horas extraordinárias, o trabalho noturno, o trabalho realizado ao domingo ou em dias feriados;
- os suplementos como p.ex. o 13º mês, o prémio contratual, o o prémio de final de ano, a comissão de vendas mensal, etc.

O CISSM é fixado da seguinte forma (para um salário mensal a tempo inteiro):

Salário bruto mensal	CISSM mensal	
< 1.800 €	0 €	
1.800 € - 3.000 €	81,00 €	
3.001 € - 3.600 €	Montante regressivo	
	Salário bruto mensal	CISSM mensal
	3.050 €	74,25 €
	3.100 €	67,50 €
	3.150 €	60,75 €
	3.200 €	54,00 €
	3.250 €	47,25 €
	3.300 €	40,50 €
	3.350 €	33,75 €
	3.400 €	27,00 €
	3.450 €	20,25 €
	3.500 €	13,50 €
	3.550 €	6,75 €
	≥ 3.600 €	0 €



Rescisão do contrato de trabalho

Prazo de pré-aviso

O assalariado ou a entidade patronal, que decidir rescindir o contrato de trabalho sem termo tem de respeitar os prazos de pré-aviso, ou seja, antes do 1.º ou 15.º dia do mês.

	Antiguidade de serviço	Prazo de pré-aviso
Demissão pelo assalariado	< 5 anos	1 mês
	5-10 anos	2 meses
	> 10 anos	3 meses
Despedimento pela entidade patronal	< 5 anos	2 meses
	5-10 anos	4 meses
	> 10 anos	6 meses

Despedimento com pré-aviso legal

A entidade patronal, que rescinde o contrato de trabalho sem termo deve respeitar um procedimento legal. Só tem o direito de fazê-lo por justa causa. A entidade patronal deve notificar o despedimento ao assalariado através de carta registada ou por escrito, devidamente certificado por um aviso de receção.

Entrevista prévia

A entidade patronal deve convocar o assalariado para uma entrevista prévia antes de realizar o despedimento quando a empresa tem mais de 150 assalariados ou quando a convenção coletiva de trabalho aplicável o prevê. A entidade patronal deve convocar o interessado através de carta registada ou por escrito, devidamente certificado por um aviso de receção, indicando-lhe o assunto da convocatória.

Etapas do despedimento de acordo com o número de trabalhadores na empresa

Número de assalariados na empresa	Motivos inerentes ao assalariado (<i>aptidão, conduta do assalariado, ausências frequentes ou doença prolongada</i>)	Motivos não inerentes ao assalariado (<i>motivos relacionados com as necessidades de funcionamento da empresa</i>)
< 15 assalariados	Notificação ao assalariado	
15-149 assalariados	Notificação ao assalariado	1. Notificação ao assalariado 2. Notificação ao Comité de Conjoncture
≥ 150 assalariados	1. Entrevista prévia 2. Notificação ao assalariado	1. Entrevista prévia 2. Notificação ao assalariado 3. Notificação ao Comité de Conjoncture

Indemnização por cessação do contrato de trabalho

O assalariado licenciado tem direito a indemnização por cessação de acordo com a sua antiguidade na data de vencimento do pré-aviso (quer tenha sido apresentado ou não). Para as empresas com mais de 20 assalariados, a indemnização deve ser paga na altura em que o assalariado deixa efetivamente o seu trabalho.

As empresas com menos de 20 assalariados podem:

- pagar a indemnização por cessação ou
- prolongar o prazo de pré-aviso do assalariado despedido.

A entidade patronal deve expressar a sua decisão na carta de despedimento.

Antiguidade	Indemnização por cessação	Prazo de pré-aviso prolongado sem indemnização (empresas com < 20 assalariados)
mínimo 5 anos	1 mês de salário	5 meses
mínimo 10 anos	2 meses de salário	8 meses
mínimo 15 anos	3 meses de salário	9 meses
mínimo 20 anos	6 meses de salário	12 meses
mínimo 25 anos	9 meses de salário	15 meses
mínimo 30 anos	12 meses de salário	18 meses

A indemnização por cessação do contrato de trabalho não está sujeita ao imposto sobre o rendimento nem às contribuições sociais.

A entidade patronal e o assalariado também podem acordar o pagamento de indemnizações por despedimento voluntários. Estas indemnizações estão, mediante condições, isentas de impostos no limite de 12 x o SSM para assalariados não qualificados (32.444,84 € brutos mensais).

Despedimento com efeito imediato devido a falta grave

A entidade patronal pode despedir um assalariado com efeito imediato se este tiver cometido uma falta que torna a manutenção da relação de trabalho definitiva e imediatamente impossível.

Este despedimento constitui, em relação ao assalariado, uma sanção mais pesada do que o despedimento com pré-aviso porque pressupõe um motivo, como base, que apresenta um carácter de gravidade mais severo. Neste caso a entidade patronal não pagará qualquer indemnização pela cessação do contrato de trabalho.



Ocupação de estudantes do ensino secundário e universitário

Pessoas envolvidas

O estudante do ensino secundário ou universitário que pretende trabalhar durante as férias escolares e que:

- tem entre 15 e 27 anos (vencimento na data de aniversário);
- está inscrito num estabelecimento de ensino no Luxemburgo ou estrangeiro;
- cumpre, de forma regular, um ciclo de ensino a tempo inteiro.

Respeita também a alunos do ensino secundário ou universitário cuja inscrição escolar terminou há menos de 4 meses.

Salário

Idade	Salário mínimo €/mês	Salário mínimo €/hora	% do SSM
≥ 18 anos	2.162,99 €	12,5028 €	80 % de 100 %
17-18 anos	1.730,39 €	10,0023 €	80 % de 80 %
15-17 anos	1.622,24 €	9,3771 €	75 % de 80 %

O contrato do aluno do ensino secundário ou universitário não pode ultrapassar um período de 2 meses por ano civil. A ocupação de alunos do ensino secundário ou universitário não dá origem a inscrição no seguro de saúde ou no seguro de pensão, já que as prestações relativas aos mesmos não são devidas. Contudo, a ocupação está sujeita ao seguro contra acidentes de trabalho com o pagamento das prestações correspondentes.

Descubra o guia prático do estudante e do jovem assalariado do LCGB





Licenças

Licenças legais ordinárias

Férias anuais pagas	Assalariados e aprendizes	26 dias
Férias anuais pagas suplementares para assalariados com deficiência	Inválidos de guerra, vítimas de acidentes em trabalho, deficientes (assalariados com uma deficiência física, mental, sensorial, psíquica e/ou psicossocial)	6 dias
Férias anuais pagas suplementares para o setor das minas e pedreiras	Assalariados técnicos das minas e pedreiras	3 dias
Férias anuais pagas suplementares em caso de descanso semanal encurtado	Assalariados e aprendizes sem descanso semanal ininterrupto de 44 horas	6 dias

Licenças legais extraordinárias

É concedida uma licença extraordinária ao assalariado que se deva ausentar do seu trabalho por motivos pessoais. Deve ser utilizada no momento em que o acontecimento ocorre e não pode ser transferida para as férias anuais legais.

O assalariado pode beneficiar deste tipo de licença várias vezes por ano, desde que tal se justifique por motivos pessoais. Contrariamente às férias anuais pagas, o assalariado tem direito à licença extraordinária a partir da sua entrada para a empresa. Uma convenção colectiva, um regulamento interno ou um contrato de trabalho podem conceder dias adicionais de férias extraordinárias.

Durante todo o período de licenças legais extraordinárias, o contrato de trabalho mantém-se. O empregador não está autorizado a notificar o trabalhador da cessação do seu contrato de trabalho ou, se for o caso, da convocação para a entrevista preliminar, pelo facto de o trabalhador ter pedido ou gozado de uma destas licenças.

Casamento/União de facto

Casamento do assalariado	Assalariados e aprendizes	3 dias
Declaração de união de facto do assalariado	Assalariados e aprendizes	1 dia
Casamento de um filho	Assalariados e aprendizes	1 dia

Nascimento/adoção

Nascimento de um filho legítimo ou natural reconhecido	Relativamente ao pai ou à pessoa reconhecida como segundo progenitor equivalente pela legislação nacional aplicável em consequência do local de residência ou da nacionalidade do filho ou do progenitor em questão.	10 dias
Acolhimento de uma criança com < 16 anos com vista à sua adoção (exceto se o pai beneficiar da licença de acolhimento)	Assalariados e aprendizes	10 dias

Estes dias de licença são limitados a uma única licença por progenitor e por filho e não são acumuláveis.

Relativamente a um trabalhador com uma semana de trabalho normal de 40 horas, os dias de licença correspondem a 80 horas, que podem ser objeto de fracionamento. No que respeita aos trabalhadores cuja semana de trabalho é inferior a 40 horas, que trabalhem a tempo parcial ou que tenham mais do que um empregador, as referidas horas de licença são fixadas proporcionalmente à semana de trabalho prevista no contrato de trabalho ou na convenção coletiva.

Estas horas devem ser gozadas nos 2 meses a seguir ao nascimento / acolhimento do filho respetivamente, no caso de adoção, a data de entrada em vigor da adoção ou data da transferência efetiva do filho para o lar do progenitor.

Estes dias de licença são fracionáveis e devem ser tirados nos 2 meses que se seguem ao nascimento/acolhimento da criança. Estas licenças são, em princípio, determinadas segundo o desejo do assalariado, a menos que as necessidades da empresa se oponham. Sem acordo entre o assalariado e a entidade patronal, a licença deve ser tirada de uma só vez e imediatamente após o nascimento/acolhimento da criança.

A entidade patronal deve ser informada com um pré-aviso de 2 meses das datas previstas em que o assalariado pretende tirar a licença. Esta informação escrita deve ser acompanhada de uma cópia do relatório médico que ateste a data prevista do parto ou de um documento justificativo que ateste a data prevista do acolhimento da criança.

Se o parto tiver lugar 2 meses antes da data presumida, o prazo de pré-aviso não se aplica.

Na ausência de notificação no prazo estabelecido, a licença deve ser gozada num único período imediatamente após o nascimento da criança, salvo se o empregador e o trabalhador acordarem numa solução flexível que permita o gozo da licença, na totalidade ou em frações, numa data posterior.

Falecimento

Falecimento de um filho menor (< 18 anos)	Assalariados e aprendizes	5 dias
Falecimento de um cônjuge ou unido de facto	Assalariados e aprendizes	3 dias
Falecimento de um familiar em 1.º grau do assalariado ou do seu cônjuge ou unido de facto (pai, mãe, sogros, filhos e enteados)	Assalariados e aprendizes	3 dias
Falecimento de um familiar de sangue ou por afinidade em 2.º grau do assalariado ou do seu cônjuge ou unido de facto (avós, netos, irmãos e irmãs, cunhados e cunhadas)	Assalariados e aprendizes	1 dia

Acidente e razões médicas urgentes ou graves

Licença por motivos de força maior por razões familiares urgentes no caso de doença ou acidente	Força maior por razões familiares urgentes no caso de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador	1 dia num período de trabalho de 12 meses
Licença de cuidador	Assistência ou cuidados pessoais a um familiar ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar do trabalhador e que careça de cuidados ou assistência consideráveis devido a razões médicas graves que reduzam a sua capacidade e autonomia, tornando o familiar (mãe, pai, cônjuge, parceiro, filho ou filha) ou a pessoa do seu agregado familiar incapaz de compensar ou enfrentar de forma autónoma deficiências físicas, cognitivas ou psicológicas ou constrangimentos ou exigências relacionadas com a saúde, e que um médico ateste devidamente	5 dias num período de trabalho de 12 meses

Estes dias de licenças extraordinárias correspondem a 8 horas respetivamente, 40 horas fracionáveis para um trabalhador com uma semana de trabalho normal de quarenta horas. No que respeita aos trabalhadores cuja semana de trabalho é inferior a quarenta horas, que trabalhem a tempo parcial ou que tenham mais do que um empregador, as referidas horas de licença são fixadas proporcionalmente à semana de trabalho prevista na convenção coletiva ou no contrato de trabalho em questão.

O trabalhador que beneficia de uma destas licenças é obrigado a avisar, pessoalmente ou por interposta pessoa, o empregador ou um seu representante, oralmente ou por escrito, o mais tardar no próprio dia da ausência.


No 3.º dia da sua ausência, o mais tardar, o trabalhador deve enviar ao empregador:

- um atestado médico que certifique que estão reunidas as condições para a prestação de cuidados pessoais ou de assistência pessoal; e
- um documento que comprove os laços familiares entre o trabalhador e a pessoa que necessita de cuidados ou de assistência, ou que os respetivos locais de residência correspondem.

Mudança de casa

Mudança de casa <i>(uma só vez num período de 3 anos, exceto em caso de mudança de casa por motivos profissionais)</i>	Assalariados e aprendizes	2 dias
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	--------

Licenças especiais

Licença de juventude	Assalariados que apoiem o desenvolvimento de atividades a favor da juventude	60 dias, dos quais 20 dias, no máx. por período de 2 anos
Licença política	Assalariado com um mandato de presidente da câmara, vereador, conselheiro municipal	Entre 2 e 40 horas por semana
	Assalariado com mandato de deputado	20 horas (máximo)
Licença desportiva	De 5 a 90 dias para os desportistas dos clubes, os seus responsáveis e os voluntários envolvidos na organização de um evento desportivo. Para mais informações, consulte o sítio sports.public.lu	

Licença cultural	Assalariados considerados como atores culturais	12 dias por ano
	Quadros administrativos de federações e redes nacionais do setor cultural	Varia em função do número de membros ativos dentro das associações
	Trabalhadores assalariados designados pelas federações/redes nacionais do setor cultural para participação em eventos culturais de alto nível no Luxemburgo	A federação tem uma cota-limite de 50 dias/ano
Licença de cooperação para o desenvolvimento	Especialistas e representantes de organizações não governamentais que exerçam uma outra atividade profissional	6 dias por ano
Licença de voluntários de combate a incêndio, socorro ou salvamento	Voluntários que prestam serviços de emergência de incêndio e resgate.	20 dias por período de 2 anos com um máx. de 60 dias por beneficiário ao longo da sua carreira
Licença de formação	Delegados do pessoal	15-49 assalariados : 1 semana/mandato 50-150 assalariados: 2 semanas/mandato ≥ 150 assalariados: 1 semana/ano
Licença individual de formação	Assalariados	80 dias, dos quais 20 dias, no máx. por período de 2 anos
Licença para a procura de um novo emprego	Assalariados licenciados com pré-aviso	Máx. 6 dias
Licença para mandatos sociais	Assalariado com um mandato numa câmara profissional, órgão da segurança social, de assessor no tribunal do trabalho, de assessor-segurado e de assessor-empregador do conselho arbitral/superior da Segurança social	4 horas por reunião ou audiência
Licença linguística	Assalariado ligado por contrato a um empregador ou pessoa que exerça uma atividade profissional ou liberal no Luxemburgo há mais de 6 meses	Máximo 200 horas ao longo da carreira profissional a tirar em 2 fases de 80 horas a 120 horas cada
Licença para acompanhamento de pessoas em fim de vida	Assalariado com um familiar (em 1.º grau em linha direta ascendente/descendente ou em 2.º grau em linha colateral), cônjuge ou unido de facto sofre de uma doença grave em fase terminal	5 dias por caso e por ano (entidade patronal a informar, o mais tardar, no 1.º dia, pedido de licença a enviar à CNS)



Regimes flexíveis de trabalho

O direito de solicitar regimes flexíveis de trabalho visa permitir que os trabalhadores conciliem melhor as duas vidas privada e profissional.

Condições do direito a solicitar um regime flexível de trabalho

Todos os trabalhadores têm o direito a uma entrevista com o seu empregador para solicitar regimes flexíveis de trabalho contanto que:

- comprovem uma antiguidade contínua no mesmo empregador de, pelo menos, 6 meses; e
- sejam progenitores de um filho com idade inferior a 9 anos; ou
- prestem cuidados pessoais ou assistência a um familiar (mãe, pai, cônjuge, parceiro, filha ou filho) ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar e que careça de cuidados ou assistência importantes por razões médicas graves.

Os regimes mais flexíveis de trabalho

O trabalhador pode solicitar que o seu regime de trabalho seja adaptado, designadamente, por via

- do recurso ao teletrabalho;
- de horários de trabalho flexíveis; ou
- da redução do tempo de trabalho.

Prazo

O período determinado não pode ser superior a 1 ano.

Processo

O empregador deve analisar o pedido de regimes flexíveis de trabalho e responder no prazo de um mês, tendo em conta as suas próprias necessidades e as do trabalhador em questão.

Recusa ou adiamento do pedido

Se o empregador recusar o pedido ou decidir adiá-lo, deve apresentar os motivos da recusa ou do adiamento ao trabalhador em questão por carta registada com aviso de receção.

Aceitação do pedido

Caso as partes cheguem a um entendimento, o trabalhador tem o direito a regressar ao regime de trabalho inicial no fim do período acordado para regimes flexíveis de trabalho autorizados. Além disso, o trabalhador tem o direito a pedir o seu regresso ao regime de trabalho inicial antes do fim do período acordado, contanto que uma alteração das condições o justifique. Neste caso, o empregador deve analisar o pedido de regresso antecipado ao regime de trabalho inicial e responder no prazo de 1 mês, tendo em conta as suas próprias necessidades e as do trabalhador em questão.

Proteção do trabalhador

Durante todo o período acordado para os regimes flexíveis de trabalho, o empregador está obrigado a manter o posto de trabalho do trabalhador ou, se isso não for possível, um posto de trabalho idêntico que corresponda às suas qualificações do trabalhador e com uma remuneração, pelo menos, equivalente. A duração deste período é levada em conta quando se determina os direitos em matéria de antiguidade. O trabalhador continua a usufruir de todas as regalias adquiridas antes do início deste período.

O trabalhador não pode ser objeto de represálias ou de um tratamento menos favorável pelo facto de pedir ou ter beneficiado de regimes flexíveis de trabalho que lhe foram concedidas.

O empregador não está autorizado a notificar o trabalhador da cessação do seu contrato de trabalho ou, se for o caso, da convocação para a entrevista preliminar, pelo facto de o último ter solicitado ou beneficiado de vários regimes flexíveis de trabalho.



Subsídios de desemprego

Condições de atribuição

- ser desempregado involuntário;
- ter entre 16 e 64 anos;
- serem jovens que, no fim da sua formação, se encontram sem emprego;
- ser residente no Luxemburgo;
- estar apto para o trabalho, disponível para o mercado de trabalho e pronto para aceitar qualquer emprego apropriado;
- estar inscrito na ADEM como candidato a emprego;
- ter estado ocupado, pelo menos, 26 semanas durante os 12 meses que precedem o dia da inscrição;
- mediante determinadas condições, os independentes que tiveram de cessar a sua atividade.

Duração

365 dias civis ao longo de um período de referência de 24 meses.

São possíveis vários tipos de prolongamento:

Idade do desempregado	Condições	Duração de prolongamento
16 - 49 anos	30% de invalidez	6 meses
> 50 anos	15% de invalidez	6 meses
> 55 anos	desempregado difícil de contratar	6 meses
16 - 64 anos	desempregado afectado a uma medida	6 meses
> 50 anos	20 anos de inscrição na segurança social	6 meses
> 50 anos	25 anos de inscrição na segurança social	9 meses
> 50 anos	30 anos de inscrição na segurança social	12 meses

Montante

O montante do subsídio de desemprego completo ascende a 80% do salário bruto efetivamente alcançado ao longo dos 3 meses que antecederam a ocorrência do desemprego sem poder ser superior a 250% do SSM. O montante adapta-se às variações do custo de vida. Para o desempregado que tenha uma ou várias crianças a cargo, o valor do subsídio aumenta para 85%. Quando o desemprego ultrapassa a duração de 182 dias civis (6 meses) ao longo de um período de 12 meses, o limite é estabelecido em 200% do SSM. Após 12 meses, o limite é estabelecido em 150% do SSM.

	1-6 meses	6-12 meses	> 12 meses
Montantes máx. em caso de desemprego completo	6.759,34 € (2,5 x SSM)	5.407,47 € (2,0 x SSM)	4.055,60 € (1,5 x SSM)

Descubra a nossa brochura sobre o desemprego no Luxemburgo, Bélgica, França e Alemanha



Desemprego parcial

O desemprego parcial representa uma redução do horário normal ou a introdução de vários dias de desemprego na semana normal de trabalho. Existem 6 tipos:

- desemprego parcial de origem conjuntural;
- desemprego parcial de origem estrutural;
- desemprego parcial em caso de força maior;
- desemprego parcial por motivo de dependência económica;
- desemprego devido a intempéries;
- desemprego acidental ou técnico.

Pessoas abrangidas

Assalariados regularmente ocupados pela empresa durante a ocorrência do desemprego parcial.

Montante da indemnização

80% do salário mensal bruto sem que a indemnização possa ultrapassar 2,5 x o SSM (6.594,47 €). A primeira fração de 16 horas por mês (para os assalariados que trabalhem mais de 20 horas por semana) fica a cargo da entidade patronal. As horas restantes são suportadas pelo Fonds pour l'Emploi. A redução da duração do trabalho não pode exceder 1.022 horas por ano civil e por assalariado a trabalhar a tempo inteiro. Para os assalariados que trabalhem a tempo parcial, as 1.022 horas são proporcionais. As empresas podem beneficiar de períodos de jornada reduzida para formar o pessoal com uma taxa de reembolso de até 90% do salário auferido durante as horas reduzidas.



Reclassificação profissional

Condições

O assalariado, que é incapaz de ocupar tarefas do seu posto de trabalho por motivos de saúde ou doença, pode beneficiar de uma reclassificação profissional, sob condições:

- possa provar, no mínimo, três anos de antiguidade no seu último cargo, ou;
- detenha um certificado de aptidão para o trabalho quando contratado para esse cargo.

Estas condições não se aplicam aos segurados nos seguintes casos:

- a pensão de invalidez concedida de imediato na sequência de uma atividade assalariada é retirada, continuando a não reunir as condições para desempenhar as funções do último cargo;
- a pensão completa retirada, por já não estar totalmente incapaz de trabalhar, mas continuar a não poder desempenhar as funções do seu último cargo;
- é declarado incapaz de desempenhar as funções do último cargo na sequência das sequelas de um acidente de trabalho ou doença profissional reconhecidas e ocorrido durante o período de filiação e que deem direito a uma pensão parcial ou a uma pensão de espera profissional.

Procedimento

A comissão mista (CM) toma todas decisões sobre a reclassificação profissional. Para os assalariados, ela pode ser submetida pelo médico do CMSS ou pelo médico de trabalho competente. Para as pessoas sem contrato de trabalho, os exames médicos são realizados pelo médico de trabalho da ADEM. A CM toma as suas decisões com base num parecer fundamentado do médico competente:

- se o médico do CMSS determinar uma capacidade de trabalho para o último cargo, a CM recusa a reclassificação;
- se o médico do CMSS determinar uma incapacidade de trabalho para o último cargo e funções relacionadas, a CM decide sobre a reclassificação interna ou externa;
- se o médico de trabalho competente atestar a inaptidão de um assalariado que cumpre as condições de elegibilidade, o a CM admite ou recusa a reclassificação interna ou externa.

Reclassificação interna

A reclassificação interna é uma reintegração de um assalariado na sua empresa, com o possível ajustamento do horário de trabalho ou uma afetação a outro posto de trabalho. Desde o dia em que o assunto é submetido à CM até ao 12.º mês seguinte à notificação ao empregador sobre a reclassificação interna, o assalariado está protegido contra o despedimento ou a convocação para uma entrevista preliminar (exceto em caso de falta grave ou no final de um contrato de trabalho a prazo determinado).



Uma empresa com 25 ou mais assalariado deve proceder a uma reclassificação interna, salvo se:

- preencher as quotas legais de assalariados a tempo inteiro, reconhecidos como assalariados deficientes e/ou beneficiários de uma reclassificação interna ou externa:
 - 2% dos efetivos se a empresa tiver no mínimo 50 assalariados;
 - 4 % dos efetivos se a empresa tiver no mínimo 300 assalariados;
- a empresa fornecer provas, mediante pedido fundamentado, de que a reclassificação profissional causar-lhe-ia prejuízos graves e que a CM a dispensa da sua obrigação legal.

Nesses casos, a CM decidirá sobre uma reclassificação profissional externa. Uma reclassificação interna pode implicar uma redução do do tempo de trabalho que não pode ser superior a 20% do tempo de trabalho estabelecido no contrato de trabalho em vigor antes da primeira decisão de reclassificação.

Subsídio compensatório

Em caso de redução da remuneração durante uma reclassificação interna, o assalariado tem direito a um subsídio compensatório. Este subsídio é agora reter indexado e permanece sujeito a encargos sociais e fiscais e é calculado com base na diferença entre:

- o rendimento médio mensal auferido durante os 12 meses anteriores à decisão de reclassificação profissional (ou da declaração de invalidez ou atribuição de uma pensão completa) e
- o novo rendimento médio mensal.

O rendimento auferido antes da reclassificação interna inclui a remuneração bruta auferida, todos os bônus e suplementos atuais, prémios e benefícios em espécie. O cálculo da remuneração não inclui nem as horas extraordinárias, nem os subsídios por despesas suplementares incorridas. Desde que o assalariado não seja reclassificado durante 14 meses, o subsídio compensatório é ajustado em 3 meses e depois passa a ser fixo. O pedido de subsídio compensatório deve ser apresentado à ADEM no prazo de seis meses a contar da data de início da alteração do contrato de trabalho. O subsídio compensatório pode ser retirado se o beneficiário não comunicar as suas atividades profissionais complementares à CM ou se as medidas de reabilitação, reconversão ou formação profissional contínua não forem cumpridas.

Reclassificação externa

A reclassificação profissional externa é realizada no mercado de trabalho para os assalariados que não reúnem condições para desempenhar o seu último cargo ou regime de trabalho.

Obrigações das pessoas em reclassificação externa

O assalariado é automaticamente inscrito como candidato a emprego na ADEM e disponível para o mercado de trabalho. O beneficiário do subsídio de espera profissional deve apresentar-se aos serviços da ADEM nos dias e horas indicados. Se o beneficiário, sem uma justificação válida, não cumprir esta obrigação, isto originará a retirada temporária do subsídio de espera profissional durante sete dias de calendário, e, em caso de reincidência, durante 30 dias de calendário. A não comparência a três reuniões consecutivas originará a retirada definitiva do estatuto de pessoa em reclassificação e do subsídio de espera profissional a partir do primeiro dia de não comparência.

Estatuto de pessoa em reclassificação profissional

Este estatuto garante ao beneficiário, que aceita um novo emprego, a manutenção dos seus

direitos até recuperar as capacidades necessárias para exercer um cargo semelhante ao seu último posto de trabalho antes da reclassificação. Um assalariado em reclassificação externa que perde o seu novo emprego, por motivos independentes da sua vontade, mantém o seu estatuto de pessoa em reclassificação desde que se inscreva como candidato a emprego na ADEM no prazo de 20 dias a contar do fim do contrato de trabalho.

O estatuto de pessoa em reclassificação profissional pode ser retirado se:

- beneficiário não comparecer à sua reavaliação médica periódica;
- o beneficiário se recusar a aceitar um cargo semelhante oferecido pelo empregador no âmbito da adaptação do horário de trabalho;
- a afetação do beneficiário a trabalho de utilidade pública for interrompida por motivos graves e convincentes atribuíveis ao candidato a emprego.

A decisão de retirada implica a cessação do pagamento do subsídio de espera profissional, especificamente do subsídio compensatório da ADEM.

Subsídio de espera profissional

O subsídio de espera profissional é atribuído aos assalariados em reclassificação externa que não puderam ser reintegrados no mercado de trabalho e cujo período legal de pagamento do subsídio de desemprego (incluindo o período de prolongação) está a chegar ao fim, desde que:

- o assalariado reclassificado possa invocar uma aptidão de, no mínimo, cinco anos no último posto de trabalho certificada pelo médico de trabalho competente, ou
- o assalariado reclassificado tenha, no mínimo, cinco anos de antiguidade de serviço.

O pagamento do subsídio de espera profissional cessa quando é concedido o direito a um subsídio de aposentadoria antecipada ou uma pensão. O pedido deve ser apresentado à ADEM no prazo de seis meses a contar do fim do período legal de pagamento do subsídio de desemprego completo (incluindo o período de prolongação). O subsídio corresponde a 80% do rendimento médio mensal cotizável dos 12 meses anteriores à decisão de reclassificação ou à decisão de invalidez, especificamente a atribuição de uma pensão completa. O montante está limitado a 1,5 x SSM (4.055,61 €). O subsídio de espera profissional é indexado e sujeito a encargos sociais e fiscais.

Reavaliações médicas na sequência de uma reclassificação interna ou externa

O médico competente reavalia a pessoa em reclassificação, quer de acordo com a periodicidade estabelecida no seu último parecer (no mínimo, a cada dois anos), quer a pedido do presidente da CM.

Se o médico de trabalho verificar:

- que o estado de saúde do assalariado que voltou ao trabalho num cargo adaptado necessita de uma redução do horário de trabalho ou de uma nova adaptação do posto de trabalho, submete o assunto à CM, que toma uma decisão sobre o assunto;
- que a redução do horário de trabalho já não se justifica, parcial ou totalmente, do ponto de vista médico, submete o assunto à CM, que decide sobre a adaptação do horário de trabalho (seis meses de pré-aviso a contar da data da notificação);
- que o assalariado recuperou as capacidades necessárias para desempenhar as funções semelhantes às do seu posto de trabalho anterior, submete o assunto ao à CM, que decide sobre a cessação do subsídio compensatório ou do subsídio de espera (pré-aviso de 12 meses a contar da data da notificação).



Prestações sociais



Subsídio de inclusão social (REVIS)

O REVIS é uma assistência financeira em prol dos agregados familiares cujos rendimentos não atinjam um determinado limite.

Determinação do agregado familiar

O montante do REVIS é determinado em função da composição e dos rendimentos do agregado familiar. Um agregado familiar inclui todas as pessoas que vivam na mesma habitação e que possuam um orçamento comum.

Pessoas individuais podem formar sozinhas um agregado familiar:

- um pai que viva num agregado familiar dos seus filhos adultos;
- uma pessoa adulta inapta para o trabalho e que viva no agregado familiar dos seus pais ou do seu irmão/da sua irmã;
- uma pessoa alojada gratuitamente num agregado familiar por um período máximo de 12 meses.

Montantes

O REVIS é composto por 2 prestações distintas:

- subsídio de inclusão: uma assistência financeira em prol dos agregados familiares cujos rendimentos são insuficientes;
- subsídio de ativação: um subsídio salarial para a pessoa que participe numa medida de reinserção ao emprego.

Subsídio de inclusão

O subsídio de inclusão é pago ao membro do agregado familiar designado como beneficiário e é composto pelos elementos e montantes máximos seguintes:

Montante fixo de base	948,49 € / adulto
Montante fixo de base por cada criança*	294,48 € / criança
Famílias monoparentais: montante fixo de base por cada criança*	381,51 € / criança
Montante para cobrir as despesas comuns da habitação	948,49 € / agregado familiar
Montante para cobrir as despesas comuns de uma habitação com criança/s*	1090,79 € / agregado familiar
Equivalente de Crédito Fiscal (ECI)	90 € / mês

**Apenas em caso de benefício de abono de família*

O beneficiário do subsídio de inclusão paga a sua parte das contribuições de seguro-doença-maternidade.

Também deve pagar as contribuições do seguro de pensão se receber um subsídio de reinserção e justificar, pelo menos, 25 anos de períodos efetivos de seguro de pensão obrigatório.

Subsídio de inclusão reduzido

Se o REVIS não for devido ou se não tiver sido pedido, podem beneficiar de um subsídio de inclusão reduzido:

- as pessoas que vivam no agregado familiar dos seus descendentes adultos;
- as pessoas adultas que, devido a doença ou deficiência, não têm condições para ganhar a sua vida e que vivem o agregado familiar dos seus ascendentes ou do seu irmão ou da sua irmã;
- os adultos admitidos num estabelecimento hospitalar luxemburguês ou de unidade de saúde estacionária no estrangeiro (com autorização do Contrôlo Médico e participação da CNS) durante mais de 60 dias.

Montante fixo de base	948,49 € / adulto
Montante fixo de base por cada criança*	294,48 € / criança
Famílias monoparentais: montante fixo de base por cada criança*	381,51 € / criança

**Apenas em caso de benefício de abono de família*

Subsídio de reinserção

O subsídio de reinserção é pago mensalmente às pessoas que participem nas medidas seguintes:

- atividades de estabilização social ou de preparação para a atividade visada no 2.º ponto;
- afetação temporária a trabalhos de utilidade coletiva.

O subsídio de reinserção corresponde ao SSM não qualificado em função da tabela horária indicada numa convenção de reinserção assinada entre o beneficiário, o organismo de reinserção e o ONIS.

Condições de admissão

Condições de residência

Estar autorizado a viver no território do Luxemburgo, aí estar domiciliado e aí residir efetivamente. O cidadão da UE, de outro estado do EEE ou um membro da sua família, independentemente da sua nacionalidade, não tem direito às prestações do REVIS durante os 3 primeiros meses da sua estada ou durante o período de procura de emprego se tiver entrado no território com essa finalidade.

Para outros regimes derogatórios, contacte o LCGB INFO-CENTER.

Condição de idade

Ter, pelo menos, 25 anos, exceto se:

- educar uma criança pela qual recebe abono de família;
- estiver grávida a 8 semanas (no mínimo) da data teórica do parto (apenas com base num atestado médico que indique a data prevista do parto);
- após uma doença ou uma deficiência, o seu rendimento global for inferior ao limite de rendimento legal;
- for cuidador informal de uma pessoa que beneficie do seguro de dependência.

Condições de rendimento

Deve dispor de recursos insuficientes, a título individual ou em conjunto com as pessoas do seu agregado familiar. Deve, para além disso, estar pronto para esgotar todas as prestações sociais ainda não utilizadas no Luxemburgo ou no estrangeiro para melhorar a sua situação.

Não são contabilizados:

- os abonos de família; os subsídios por nascimento et de regresso às aulas;
- o subsídio especial para pessoas com deficiências graves;
- os benefícios em dinheiro do seguro de dependência;
- o rendimento profissional da criança (<25 anos) até ao subsídio de inclusão máximo para um adulto (1.896,98 €);
- as assistências financeiras do Estado;
- as ajudas voluntárias atribuídas pelos serviços sociais ou por obras de caridade social privadas.

Isentos a 25% do seu montante bruto:

- os rendimentos profissionais;
- os rendimentos de substituição;
- as pensões luxemburguesas ou estrangeiras;
- as indemnizações pagas a título de uma medida a favor do emprego da ADEM;
- o subsídio de reinserção;
- os alimentos.

Condições relacionadas com a reinserção social e profissional

Os beneficiários do REVIS devem estar inscritos na ADEM e procurar emprego de forma ativa, à exceção de:

- assalariados a tempo inteiro;
- pessoas impedidas por motivos de saúde física ou psíquica através de um atestado médico elaborado por um especialista autorizado pelo FNS;
- pessoas que possuam, o mais tardar 1 mês a partir da data de admissibilidade do pedido do REVIS, de um parecer fundamentado da ADEM relativo à incapacidade de integração no mercado de trabalho do emprego normal;
- beneficiários de uma reforma ou de uma pensão de invalidez;
- pessoas com mais de 65 anos;
- beneficiários da indemnização pecuniária por doença ou maternidade;
- beneficiários da licença parental detentores de um contrato de trabalho cuja duração de trabalho é igual à duração normal aplicável na empresa;
- cuidadores informais;
- pessoas que estão a concluir os seus estudos do ensino secundário;
- independentes que, num período de 6 meses renovável uma vez, não possuam um rendimento profissional igual ou superior ao SSM não qualificado;
- independentes cujo rendimento profissional é igual ou superior ao SSM não qualificado.



Não têm direito ao REVIS as pessoas que:

- abandonaram ou reduziram voluntariamente a sua atividade profissional;
- foram despedidos por falta grave;
- não respeitem a convenção de colaboração com a ADEM ou recusaram participar numa medida a favor do emprego;
- recusam colaborar com o ONIS;
- perderam o subsídio de desemprego;
- fizeram uma declaração incompleta ou inexata ao FNS;
- não avisam o FNS no prazo de 1 mês de uma circunstância que possa provocar uma alteração ao REVIS;
- beneficiam de uma licença sem vencimento ou de uma licença para trabalho a tempo parcial;
- deixaram o território luxemburguês durante mais de 35 dias durante o mesmo ano civil ou não respeitam as convocatórias do FNS que visam os controlos de acesso ao REVIS;
- são alvo de uma medida de detenção preventiva ou de uma pena privativa de liberdade, exceto durante o período em que estão sujeitos ao regime de semiliberdade ou que beneficiem de uma suspensão da execução da pena, de uma liberdade condicional ou de uma colocação sob vigilância eletrónica;
- continuam estudos superiores;
- são beneficiários de um certificado de tomada a cargo a favor de um estrangeiro.



Intervenientes do sistema do REVIS

Fundo Nacional de Solidariedade (FNS)	Gestão do REVIS (pedidos, decisões, pagamentos)
Departamento Nacional de Inclusão Social (ONIS)	Acompanhamento dos beneficiários e da organização das medidas de estabilização e/ou de reinserção
Agência para o Desenvolvimento do Emprego (ADEM)	Acompanhamento regular de beneficiários e organização das medidas a favor do emprego

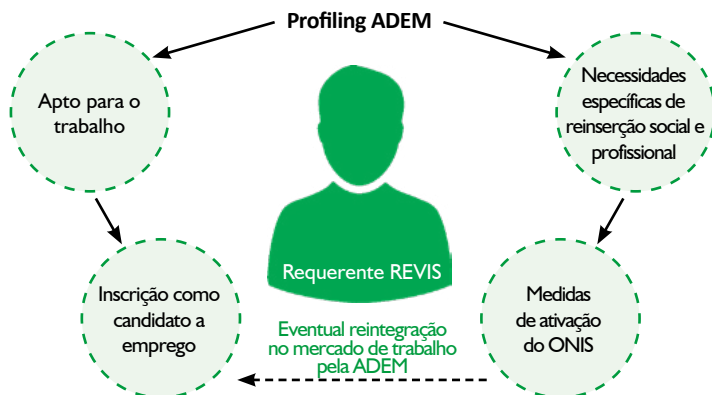
Procedimento de pedido

O pedido do REVIS deve ser enviado por via postal para o FNS. Para conhecer os detalhes da documentação necessária, consulte o LCGB INFO-CENTER. O FNS notifica a decisão de concessão ou de recusa do REVIS ao requerente através de carta registada, o mais tardar nos 3 meses após o pedido. Os beneficiários do REVIS são obrigados a declarar imediatamente ao FNS todos os factos que podem alterar o seu direito. O FNS analisa regularmente se as condições de acesso se encontram preenchidas e pode, em seguida, aumentar, reduzir ou retirar o REVIS, mesmo com efeitos retroativos.

Cada requerente com menos de 65 anos e apto para o trabalho será alvo de um profiling da ADEM sob a forma de uma reunião com base num questionário para permitir à ADEM pronunciar-se quanto à sua capacidade de integração no mercado de trabalho:

- o requerente considerado apto será inscrito em seguida na ADEM como candidato a emprego e deverá permanecer e procurar emprego ativamente para continuar a beneficiar do REVIS;
- o requerente que apresente necessidades específicas em termos de reinserção social e profissional terá um acompanhamento intensivo do ONIS regulado por uma declaração de colaboração. Em conjunto com o Agente Regional de Inclusão Social (ARIS), elabora em seguida um plano de reinserção a aprovar pelo ONIS, que contém:
 - o projeto de reinserção;
 - compromissos recíprocos e um calendário das iniciativas;
 - as facilidades oferecidas ao beneficiário.

O ONIS pode restabelecer a obrigação de preenchimento da condição de procura de um emprego e inscrição de candidato a emprego na ADEM. Neste caso, o beneficiário mantém o seu direito ao subsídio de reinserção durante 3 meses.





Seguro de acidente

Pessoas envolvidas

Todas as pessoas que exerçam uma atividade profissional segurada no Luxemburgo, que são vítimas de um acidente de trajeto ou de trabalho.

Acidentes

Acidente de trajeto

O acidente de trajeto deve ocorrer:

- entre o domicílio habitual (residência habitual ou secundária que apresente um carácter de estabilidade) e o local de trabalho do segurado, durante o trajeto de ida ou de regresso;
- entre o local de trabalho e o local onde o segurado realiza habitualmente as suas refeições (exemplo: cantina, restaurante);
- durante o seu percurso normal e mais direto.

Por extensão, o trajeto habitual abrange:

- o desvio efetuado para deixar ou ir buscar uma criança junto de terceiros a quem é obrigado a confiá-lo para se poder dedicar à sua atividade profissional;
- o desvio efetuado e necessário no âmbito de uma partilha de carro regular.

O segurado não será indemnizado se o acidente ocorrer:

- erro grave cometido (negligência grosseira com conhecimento e representação do risco), como, por exemplo, excesso de álcool ou uma infração grave às disposições do Código da Estrada;
- durante um trajeto interrompido ou desviado por um motivo de interesse pessoal.

Acidente de trabalho

O acidente de trabalho é caracterizado pela ação repentina de uma causa externa durante a atividade profissional e deve provocar uma lesão corporal e/ou danos no veículo.

Prazos

Exceto em caso de circunstâncias excepcionais, **o segurado vítima de um acidente de trabalho ou de trajeto** deve avisar imediatamente a sua entidade patronal do sucedido. A declaração à Association Assurance Accident (AAA) deve ser apresentada pela entidade patronal num prazo de um ano sob pena de perda do direito a indemnização. Este prazo começa no dia seguinte à ocorrência do acidente. Em caso de ausência de declaração enviada à AAA, a pessoa que afirma ter sido vítima de um acidente pode apresentar uma reclamação no prazo de um ano.

Se o segurado falecer em consequência de um acidente de trabalho reconhecido, os herdeiros podem pedir para beneficiar da atribuição de uma pensão de sobrevivência e/ou da atribuição de indemnizações por danos morais.

Doença profissional

Para reconhecer uma doença profissional, o assalariado deve sofrer de uma enfermidade causada diretamente:

- pela exposição mais ou menos prolongada a um risco físico, químico ou biológico ou
- durante o exercício habitual da profissão ou
- por condições de trabalho difíceis.

Declaração

Cabe ao médico a elaboração da declaração para a AAA quando tiver suspeitas fundadas que uma doença tem a sua causa determinante numa atividade profissional segurada. O médico envia uma cópia da declaração ao seu paciente. Em seguida, a AAA pede à entidade patronal que forneça todas as informações sobre a exposição profissional com riscos.



Prestações da Association d'Assurance Accident (AAA)

Prestação de cuidados de saúde

A AAA é responsável pelas prestações em espécie quanto à comparticipação de cuidados de saúde relacionados com o acidente ou com a doença. Os assalariados fronteiriços podem beneficiar das prestações em espécie não só no Luxemburgo, mas também no seu país de residência. Neste caso, devem inscrever-se na instituição competente.

Prestações pecuniárias

Durante as 78 primeiras semanas o seguro de doença-maternidade paga um subsídio pecuniário por doença (página 37).

Danos materiais no veículo automóvel

A indemnização do dano causado ao veículo automóvel utilizado no momento do acidente no limite de uma franquia correspondente a 2/3 do SSM (1.802,49 €). O segurado pode, mesmo na ausência de uma lesão corporal, ser indemnizado até um limite:

- de 5 x o SSM (13.518,68 €) para os acidentes de trajeto e
- de 7 x o SSM (18.926,15 €) para os acidentes de trabalho.

Danos materiais acessórios e próteses

O segurado tem direito à indemnização dos danos materiais acessórios desde que tenha sofrido uma lesão corporal. A indemnização dos danos causados às roupas e a outros bens pessoais é concedida mediante apresentação da fatura com data anterior ao acidente com dedução de uma percentagem de 20% por ano inteiro por antiguidade. Os danos causados às coroas dentárias, próteses dentárias, órteses e próteses faciais podem ser indemnizados, mesmo na ausência de lesão corporal.

Pensões

As pensões por acidente indemnizam a perda total ou parcial do rendimento profissional. Terminam aos 65 anos ou em caso de concessão de uma pensão de velhice antecipada.

Pensão completa

Atribuída em caso de incapacidade de trabalho total, em caso de inexistência ou vencimento do direito à indemnização pecuniária por doença.



Pensão parcial

Devida a partir da retoma de uma atividade profissional, se o segurado sofrer uma perda de receita profissional de, pelo menos, 10% após um acidente ou doença profissional.



Pensão profissional por inatividade

Se um assalariado for incapaz de exercer o seu último cargo, pode beneficiar de uma reclassificação profissional externa com um montante fixado em 85% do rendimento completo.



IPP
=
Incapacidade de trabalho parcial
permanente

Indemnizações por prejuízos extrapatrimoniais

Se o segurado sofrer uma incapacidade de trabalho permanente total ou parcial, tem direito à indemnização de prejuízos extrapatrimoniais.

O segurado cujas sequelas do acidente de trabalho ou da doença profissional se agravem, pelo menos, a uma taxa IPP de 10% pode pedir uma revisão. O agravamento deve ser definitivo para que uma nova taxa de IPP possa ser avaliada.

Indemnização por prejuízo psicológico e deterioração da qualidade de vida

A indemnização repara a perda de qualidade de vida e a perda de valor da vítima no mercado de trabalho e é paga sob forma de capital para as taxas de IPP inferiores ou iguais a 20% e sob a forma de renda mensal para as taxas de IPP superiores a 20%.

Indemnizações por dores físicas sofridas

A indemnização destina-se a reparar o dano causado pelas dores físicas, bem como pelas dores causadas pelos tratamentos cirúrgicos e terapêuticos das lesões. O grau da gravidade das dores define o montante:

Dores sofridas	Indemnizações
muito ligeiras	851,88 €
leves	1.694,07 €
moderadas	4.240,02 €
médias	10.600,06 €
ligeiramente fortes	21.190,44 €
intensas	35.323,85 €
muito fortes	70.638,02 €

Indemnização fixa por prejuízo estético

A indemnização repara a repercussão de um dano anatómico ou anatomofisiológico na pessoa e que provoca uma alteração da imagem estética. O grau da gravidade do dano estético define o montante:

Danos estéticos	Indemnizações
muito ligeiras	561,46 €
leves	1.413,34 €
moderadas	3.533,35 €
médias	9.893,39 €
ligeiramente fortes	21.190,44 €
intensas	35.323,85 €
muito fortes	70.638,02 €

Descarregue o guia do segurado da Association
d'Assurance Accident (AAA)





Seguro de doença-maternidade

Tipos de seguro

Seguro obrigatório

São segurados obrigatoriamente contra todos os riscos em matéria de segurança social:

- todas as pessoas que exerçam uma atividade profissional;
- os pensionistas;
- os desempregados;
- as pessoas que beneficiem de um rendimento alternativo sob o qual está previsto uma retenção de contribuições;
- os beneficiários do REVIS;
- o cônjuge, familiar de sangue ou por afinidade em linha colateral até ao 3.º grau que entra no agregado familiar do segurado.

Seguro voluntário

Seguro voluntário continuado

Qualquer pessoa com mais de 18 anos de idade, residente no Luxemburgo, que perca a qualidade de segurado obrigatório ou a proteção na qualidade de membro de família (cossegurado) depois de ter beneficiado durante um período contínuo de 6 meses (interrupção de menos de 8 dias possível) antes da perda de qualidade de segurado, pode pedir para continuar segurado. O pedido deve ser apresentado ao CCSS sob pena de prescrição num prazo de 3 meses após a perda da filiação.

Seguro voluntária facultativo

As pessoas residentes no Luxemburgo, que não podem beneficiar de uma proteção em matéria de seguro de doença, têm a possibilidade de se segurarem voluntariamente.

Modalidades

A contribuição do seguro voluntário ascende a 151,41 € por mês. O direito às prestações começa desde o início da atividade exercida. Em caso de seguro facultativo, aplica-se um período de carência de 3 meses para as prestações em espécie do seguro de doença. Para as prestações do seguro de dependentes, o carência tem a duração de 1 ano.

O seguro voluntário termina:

- mediante declaração escrita do segurado;
 - em caso de ausência de pagamento das contribuições por 2 vezes;
 - em caso de nova filiação ao seguro obrigatório durante um período contínuo de 6 meses.
- As contribuições por duplo emprego com seguro obrigatório são reembolsadas.

Descarregue o pedido de adesão ao seguro de saúde voluntário



Extensão do seguro (cossegurados)

O seguro obrigatório e o seguro voluntário estendem-se:

- ao cônjuge ou ao unido de facto;
- aos filhos com menos de 30 anos de idade, que tenham recursos abaixo do REVIS para uma pessoa solteira (1.896,98 €).

Financiamento

O financiamento do sistema de saúde é garantido pelas contribuições sociais retiradas aos salários, pelas contribuições pagas pelas entidades empregadoras e por uma contribuição do Estado.

Contribuições

	Parte segurado	Parte patrão/Estado	Total
CNS	3,05 %	3,05 %	6,10 %
CMFEP	2,80 %	2,80 %	5,60 %
CMFEC	2,80 %	2,80 %	5,60 %
EMCFL	2,80 %	2,80 %	5,60 %
Pensionistas	2,80 %	2,80 %	5,60 %
Pré-reformados	2,80 %	2,80 %	5,60 %
Seguro continuado	5,60 %	0	5,60 %
Desempregados	2,80 %	2,80 %	5,60 %

Base cotizável mínima e máxima

Base mínima	= Salário social mínimo	2.703,74 €
Base máxima	= 5x salário social mínimo	13.518,68 €

Prestações em espécie

Escolha e pagamento do médico

No Luxemburgo, o segurado pode escolher o médico livremente e deve pagar previamente os honorários. Os pagamentos são-lhe reembolsadas pela CNS de acordo com a tarifa da caixa (tratamento no estrangeiro na página seguinte).

Sistema do terceiro pagador (aplicável em certos domínios, como as farmácias, a fisioterapia, etc.)

O sistema do terceiro pagador garante, em certos casos, uma comparticipação direta das despesas. O médico fatura, então, as suas prestações diretamente à CNS, que as assume através do sistema do terceiro pagador e o segurado paga apenas parte das despesas, que não reembolsadas pela CNS ou que estão excluídas do sistema do terceiro pagante.

Participação nas despesas médicas

Para as crianças e jovens com menos de 18 anos, todas as despesas médicas, terapia da fala, psicomotricidade e cuidados de enfermagem são assumidos a 100%.

Para os adultos, as despesas médicas são assumidas a 100%, sob reserva das exceções seguintes:

- para as consultas médicas em meio extra-hospitalar, a participação do segurado ascende a 20% da tarifa mínima da consulta normal do médico;
- para os atos e serviços inscritos na nomenclatura, que não são visados na alínea anterior, a participação do segurado ascende a 12%, desde que sejam realizados fora de um tratamento hospitalar com internamento ou de um tratamento hospitalar ambulatório em local de seguimento.

Em caso de hospitalização de um segurado com mais de 18 anos, a participação nas despesas ascende a 26,14 € por dia, num máximo de 30 dias (em caso de hospitalização por parto, esta participação não é devida durante os 12 primeiros dias). Em caso de admissão em local de seguimento ou centro de dia, ou em caso de reabilitação e/ou de readaptação funcional em tratamento ambulatório, a participação nas despesas ascende a 13,07 € por dia (à exceção dos tratamentos em centro de dia psiquiátrico).

Prestação	Participação do paciente
Hospitalização (máx. 30 dias e idade > 18 anos)	26,14 €
Tratamento ambulatório durante um dia inteiro (> 18 anos)	13,07 €

Descarregue a nomenclatura dos atos médicos da CNS



Transferência para o estrangeiro

O segurado tem direito à comparticipação das despesas médicas no estrangeiro:

- de um tratamento de urgência durante uma estadia temporária no estrangeiro;
- de um tratamento programado e autorizado pela CNS*;
- de um tratamento programado sem autorização da CNS*.

*Qualquer comparticipação por parte da CNS dos cuidados com internamento ou dos cuidados estacionários, que exija um dispositivo médico altamente especializado no estrangeiro, exige autorização prévia da CNS. Para os cuidados ambulatoriais (cuidados no hospital sem pernoita ou fora do hospital, por ex., consultório médico), não é necessária autorização prévia.

Procedimento de autorização

Qualquer autorização deve ser solicitada à CNS antes do início do tratamento no estrangeiro com base num pedido escrito devidamente justificado do médico. Para um tratamento num país da União Europeia, na Islândia, Liechtenstein, Noruega ou Suíça, são possíveis 2 tipos de autorização:

Com formulário S2

Se o pedido envolver um hospital convencionado, o segurado recebe um formulário S2, que é elaborado após parecer positivo do Controlo Médico da Segurança Social e atesta o direito a um tratamento.

Mediante apresentação do S2 ao seguro de saúde do Estado, onde o tratamento será efetuado, o segurado pode beneficiar das mesmas condições e taxas de comparticipação dos segurados locais. Este S2 não é, contudo, uma garantia da comparticipação da totalidade das despesas, mas permite um tratamento através do terceiro pagador por de uma caixa de doença local.

Atenção: O médico estrangeiro não é necessariamente obrigado a receber o S2. Se recusar o tratamento com base no S2, o segurado é obrigado a pagar a fatura e a pedir o reembolso à CNS.



Sem formulário S2

Diretiva europeia relativa aos cuidados de saúde transfronteiriços

Se o formulário S2 não puder ser elaborado, porque os cuidados não se encontram no campo de aplicação do seguro de doença (por ex.: doenças raras) ou os cuidados são realizados num estabelecimento privado, o segurado paga os cuidados na sua totalidade e será reembolsado pela CNS segundo as condições e tarifas aplicáveis no Luxemburgo.

Em caso de autorização, o segurado receberá um título de comparticipação a explicar as modalidades de reembolso. Como as despesas faturadas podem ser elevadas e bastante superiores ao montante reembolsado pela CNS, é aconselhável pedir um orçamento do custo do tratamento.



Reembolsos complementares

A CNS pode assumir as despesas de transporte no âmbito de uma transferência autorizada para o estrangeiro. É solicitada autorização prévia da CNS por parte do médico, indicando o meio de transporte. Em caso de recusa, o segurado tem direito a uma indemnização fixa de viagem.

Uma pessoa, que acompanhe o segurado pode, mediante pedido e através de um atestado médico que comprove a presença desta pessoa é indispensável, obter um reembolso fixo das suas despesas de viagem e/ou de estadia.

Para conhecer as modalidades de participação do CNS nos outros países, contacte o LCGB INFO-CENTER.

Fisioterapia

Para ter direito a um reembolso, todos os atos de fisioterapia devem ser receitados por um médico. O número de sessões máximo e a taxa de participação variam segundo o tipo de tratamento.

Tratamento	Número máximo de sessões por prescrição médica	Participação
Patologia normal	8 sessões	70 %
Patologia grave	64 sessões	100 %
Reabilitação pós-cirúrgica	16 sessões	100 %

Os tratamentos de crianças com menos de 18 anos são assumidos a 100%.

Como a prescrição tem de ser validada pela CNS, o segurado deve fornecê-la ao fisioterapeuta durante a 1.ª sessão. Este ocupa-se das etapas administrativas necessárias e, em seguida, aplica-se

o sistema do terceiro pagador.

Se o próprio segurado solicitar a validação da prescrição à CNS ou se os cuidados forem prestados fora do Luxemburgo, os cuidados devem ser sempre pagos na totalidade. A parte a cargo da CNS é reembolsada mediante pedido. Para os assalariados fronteiriços, a participação dos cuidados recebidos no país de residência é da competência da sua caixa local.

O terceiro pagador aplica-se apenas se o pedido de validação vier diretamente do fisioterapeuta e se os cuidados forem prestados no Luxemburgo

Medicamentos

Apenas os medicamentos autorizados para venda no Luxemburgo são participados. O sistema do terceiro pagador aplica-se nas farmácias no Luxemburgo.

Subsídio de funeral

Em caso de falecimento de um segurado ou de um membro da família protegido, é atribuído um subsídio de funeral de 1.258,45 €:

- para crianças com menos de 6 anos, é reduzido para 50%.
- para crianças nados-mortos, é reduzido para 20%.

Em caso de falecimento de um segurado no âmbito de um tratamento com internamento no estrangeiro autorizado pela CNS com o formulário S2, o seguro de doença-maternidade contribui para o repatriamento dos restos mortais do local de tratamento para o local de residência até ao montante fixo de 1.258,45 €.

Cuidados e próteses dentárias

À exceção dos tratamentos protéticos, o reembolso ascende a 88% para além de um montante anual de 81,84 € integralmente a cargo do seguro de doença.

Para as crianças com menos de 18 anos, o reembolso ascende a 100%.

São assumidas 2 destaratarizações anuais.

A anestesia local é reembolsada em caso de obturação (1x por sessão e por hemimaxilar).

Os custos com as próteses dentárias são assumidos à taxa de 80%. Contudo, as pessoas que justificarem terem consultado um dentista anualmente a título preventivo durante os 2 anos anteriores à atribuição, a prótese dentária é reembolsada a 100%. Os suplementos para próteses e prestações que ultrapasse o útil e necessário não são assumidos. O prazo de renovação para as próteses conjuntas é de 12 anos.

Óculos e lentes de contacto

As armações são comparticipadas até um montante de 30 €. As lentes de óculos são suportadas segundo as tarifas definidas na convenção celebrada entre a CNS e a associação profissional dos oftalmologistas.

O prazo de comparticipação para óculos é de 3 anos, exceto na presença de uma alteração de dioptrias superior a 0,5.

Para as crianças com menos de 18 anos, a comparticipação para óculos ocorre sem prazo de renovação. O 1.º par de óculos (lentes e armação) após os 18 anos de idade é comparticipado pelo seguro de doença (sem receita médica) e forma o ponto de partida para o cálculo do 1.º prazo de renovação de 3 anos.

As lentes de contacto são reembolsadas a 100% a partir da dioptria 6 e num prazo de 3 anos.



Indemnizações pecuniárias por doença

Condições de atribuição

O assalariado deve avisar a entidade patronal desde o 1.º dia da sua incapacidade para o trabalho. Se a incapacidade para o trabalho durar mais de 2 dias, deve enviar, o mais tardar, ao 3.º dia, o certificado de incapacidade para o trabalho ao CNS e à entidade patronal.

Durée

O direito à indemnização pecuniária por doença é limitado a um total de 78 semanas para um período de referência de 104 semanas.

Manutenção integral do salário

O assalariado tem direito à manutenção integral do seu salário e dos outros benefícios resultantes do seu contrato de trabalho até ao fim do mês durante o qual ocorre o 77.º dia de incapacidade para o trabalho num período de referência de 18 meses civis sucessivos. Cálculo da indemnização a pagar pela entidade patronal:

Assalariado em questão	Indemnização
O assalariado que dispunha do seu horário de trabalho, pelo menos, até ao fim do mês civil que abrange a incapacidade para o trabalho	Salário de base do mês em questão + prémios e suplementos correntes + eventuais majorações para trabalho noturno, trabalho ao domingo ou trabalho num feriado legal
O assalariado que não dispunha do seu horário de trabalho até ao fim do mês civil que abrange a incapacidade para o trabalho	Salário diário médio dos 6 meses que antecedem imediatamente a ocorrência da doença <i>O salário diário médio é obtido multiplicando o salário horário bruto (salário mensal bruto / horas de trabalho mensais previstas pelo contrato de trabalho ou pela convenção coletiva) pelo número de horas trabalhadas por dia</i>
Os assalariados pagos por objetivos ou à tarefa ou cujo salário é determinado em percentagem do volume de negócios ou sujeitos a variações pronunciadas	Média do salário dos 12 meses que antecedem a ocorrência da doença

Os períodos de licença, baixa por doença, jornada reduzida, desemprego devido a intempéries e desemprego acidental ou técnico involuntário incluídos no período de referência não fazem parte do cálculo.

Se o assalariado exercer a sua atividade profissional com a entidade empregador há menos de 6 ou 12 meses, o período de referência para definir o salário médio é reduzido ao período de ocupação efetiva

Retoma progressiva por motivos terapêuticos

O assalariado deve:

- estar impossibilitado de trabalhar durante pelo menos um mês nos três meses anteriores ao pedido;
- apresentar um pedido com base num atestado médico do seu médico assistente que certifique que o trabalho efectuado é reconhecido como susceptível de melhorar o estado de saúde do segurado;
- ter o acordo do seu empregador;
- obter o acordo prévio do CNS com base num parecer fundamentado do Contrôle médical.

Endereço para envio do pedido:

*Caisse Nationale de Santé
Département prestations en espèces
L-2980 Luxembourg*

Assim que o acordo do CNS for recebido, o segurado poderá recorrer à retoma gradual. Durante todo o período de vigência da medida, o assalariado é considerado totalmente incapaz de trabalhar e deve apresentar um atestado médico de incapacidade para o trabalho a 100%, cobrindo o período da medida de forma contínua e ininterrupta. Qualquer interrupção da incapacidade de trabalho (regresso ao trabalho a 100%, fim do certificado de incapacidade de trabalho, licença legal ou extraordinária, etc.) põe termo à medida de retoma gradual.

O direito à indemnização pecuniária por doença é mantido à 100% durante o período de retoma progressiva, independentemente da taxa de retoma do trabalho. Cada dia em retoma progressiva é, então, contabilizado como dia inteiro no cálculo do limite das 78 semanas de doença.

Os beneficiários de uma retoma progressiva do trabalho estão igualmente cobertos contra risco de acidente.

Doenças graves: medidas específicas para pessoas com necessidades médicas excecionais

Esta medida específica visa o apoio intensivo de adultos ou de crianças que sofrem de doenças neurodegenerativas extremamente incapacitantes, doenças neuromusculares permanentes particularmente graves ou de doenças metabólicas, que dependem de um acompanhamento intensivo, permanente, contínuo e de cuidados médicos extra-hospitalares excecionais.

No caso da oferta existente ser insuficiente para suprir as necessidades constatadas, os interessados podem solicitar uma ajuda financeira específica, adaptada precisamente ao seu caso e com valor máximo, desde que cumpra determinados critérios de elegibilidade. Para cada pedido, uma plataforma de concertação interministerial realiza uma análise caso a caso.

Descubra o guia prático “O que fazer em caso de doença” do LCGB





Seguro de dependentes

Beneficiários

É considerada dependente qualquer pessoa que, devido a uma doença ou deficiência física, mental ou psíquica, tenha necessidade regular:

- da assistência de terceiros para realizar os atos essenciais da vida;
- de uma assistência durante um período mínimo de seis meses, até uma assistência irreversível;
- de uma assistência de, pelo menos, 3,5 horas por semana (as adaptações da habitação e as ajudas técnicas são atribuídas sem ter em conta este limite);
- de cuidados paliativos;
- de cuidados devidos a uma capacidade auditiva ou visual reduzida ou uma forma de espinha bífida.

Contribuição para o seguro de dependentes

Todos os ativos e reformados pagam uma contribuição especial de 1,4% sobre todos os rendimentos líquidos (salário, pensão, renda, rendimentos do património). Aplica-se um abatimento mensal de 675,86 € (equivalente a 1/4 do SSM) aos assalariados e pensionistas. O abatimento é ao pro-rata em função do número de horas declaradas relativamente a 173 horas, se a duração do trabalho ao serviço da entidade patronal for inferior a 150 horas para um mês calendário. Sobre todos os outros rendimentos, a contribuição de 1,4% não confere qualquer direito a dedução.

Prestadores

Rede de auxílio e de cuidados

reagrupam profissionais, que operam no âmbito de cuidados ao domicílio

Centros semi-estacionários

acolhem de dia e de noite, em caso de manutenção em domicílio, pessoas dependentes

Estabelecimentos de auxílio e de cuidados de estadia contínua

alojamento de dia e de noite das pessoas dependentes garantindo a integralidade dos auxílios e cuidados necessários

Estabelecimentos de estadia intermitente

alojamento de dia e de noite de forma preponderante das pessoas com deficiência

Cuidador informal

O cuidador informal é uma terceira pessoa, que presta integralmente ou parcialmente os auxílios e cuidados à pessoa dependente ao seu domicílio. O próprio cuidador informal não pode ser beneficiário do seguro de dependência. O requerente declara (formulário) a presença de um cuidador informal à Administração de avaliação e de controlo, que avalia as suas capacidades e as suas disponibilidades para prestar pelo menos 1 vez por semana os auxílios e cuidados no âmbito dos atos essenciais da vida (AEV), bem como as suas necessidades de enquadramento e de formação.

Formação do cuidador (AMD-FA)

A formação pode ser individual ou em grupo, planificada e estruturada. Visa aconselhar e fornecer as competências ao cuidador informal para a execução dos auxílios a prestar à pessoa dependente nos atos essenciais da vida, transmitindo-lhe as técnicas e o know-how necessários.

Taxa fixa anual

6 horas

O seguro de dependência assume as cotizações para o seguro de pensão do cuidador informal, que não beneficia de uma pensão pessoal. O que permite cobrir ou completar os períodos durante os quais o cuidador informal assegura os auxílios e os cuidados.

Descubra o site internet com todas as informações úteis sobre o seguro de dependência



Situação da dependência

Avaliação

Avaliação incide sobre 2 partes:

- a avaliação médica com um exame clínico da pessoa com vista a determinar as suas necessidades individuais em matéria de auxílio de cuidados;
- a avaliação de base com vista a mostrar como a doença, a deficiência ou o handicap resulta numa necessidade de ajuda por parte de um terceiro e como esta necessidade se traduz no nível das prestações.

Reavaliação

por iniciativa da Administração de avaliação e de controlo, poderá realizar-se uma reavaliação das necessidades da pessoa dependente:

- quando a execução das prestações exigidas ao nível AEV é integralmente garantida por um prestador, a reavaliação é efetuada no mínimo 2 anos após a notificação da decisão definitiva de comparticipação;
- quando a execução das prestações exigidas é integralmente ou parcialmente garantida ao domicílio por um cuidador informal, a reavaliação é efetuada no mínimo 1 ano após a notificação da decisão definitiva de comparticipação;
- quando a pessoa deixa o seu domicílio para entrar num estabelecimento de auxílio e cuidados, a reavaliação é efetuada no prazo de 6 meses após a sua admissão;
- quando a pessoa procede a um pedido para auxílios técnicos ou adaptações do alojamento, a globalidade das necessidades da pessoa dependente pode ser reavaliada;
- quando a Administração de avaliação e de controlo constata uma alteração fundamental das circunstâncias, poderá proceder de imediato a uma reavaliação das necessidades.

Prestações em espécie

Atos essenciais da vida (AEV)

Auxílios e cuidados ao domicílio ou em estabelecimento nos domínios da higiene pessoal, da eliminação, da nutrição, do vestuário e da mobilidade. As respetivas frequências são determinadas de acordo com um extrato-tipo, que prevê uma duração predefinida para as diferentes prestações.

Nível 1	210-350 minutos
Nível 2	351-490 minutos
Nível 3	491-630 minutos
Nível 4	631-770 minutos
Nível 5	771-910 minutos
Nível 6	911-1.050 minutos
Nível 7	1.051-1.190 minutos
Nível 8	1.191-1.330 minutos

Nível 9	1.331-1.470 minutos
Nível 10	1.471-1.610 minutos
Nível 11	1.611-1.750 minutos
Nível 12	1.751-1.890 minutos
Nível 13	1.891-2.030 minutos
Nível 14	2.031-2.170 minutos
Nível 15	≥ 2.171 minutos



Atividades de Apoio à Independência (AAI)

Aprendizagem ou manutenção das capacidades motoras, cognitivas ou psíquicas necessárias com vista a realizar as AEV no domínio da higiene pessoal, da eliminação, da nutrição, do vestuário e da mobilidade ou de limitar a agravação da dependência.

Estas atividades podem ser prestadas de forma individual ou em grupo independentemente do local de vida da pessoa dependente. O volume das AAI é estipulado em função da capacidade da pessoa em participar de forma ativa, mental e/ou fisicamente, às atividades propostas.

Taxa fixa semanal	5 horas de forma individual ou 20 horas em grupo
-------------------	--------------------------------------------------

Atividades de Acompanhamento em Estabelecimento (AAE)

Destinadas às pessoas dependentes em situação de estadia contínua ou em situação de estadia intermitente. As AAE são prestadas em coletivo e consistem num enquadramento durante o dia. Visam garantir a segurança do beneficiário que não pode permanecer só de forma prolongada ou evitar um isolamento social nocivo, ajudam a estruturar o desenrolar do dia da pessoa dependente e contribuir para a socialização.

Taxa fixa semanal	4 horas
Taxa fixa semanal majorada*	10 horas

**Unicamente atribuído em caso de necessidade de um enquadramento específico e personalizado*

Atividades de manutenção no domicílio (AMD)

Favorecer a manutenção no domicílio garantindo um enquadramento e uma estruturação do desenrolar do dia, evitando o isolamento, garantindo a segurança e aliviando o cuidador na execução das suas atividades de limpeza, formação e vigília.

Vigilância individual (AMD-GI)

A vigilância individual é reservada aos beneficiários que residem no seu domicílio habitual e consiste numa vigilância e num enquadramento durante um curto período do dia na ausência do cuidador informal. Compreende as atividades ocupacionais quando o estado geral da pessoa assim o permite.

Taxa fixa semanal	7 horas
Taxa fixa semanal majorada*	14 horas

**Unicamente atribuído em caso de necessidade de um enquadramento específico e personalizado*

A atividade de vigilância individual pode ser parcialmente prestada em grupo num centro semi-estacionário até um limite de 50% da duração máxima anual não majorada. O quarto da duração prestada em grupo é contabilizado na determinação da duração máxima.

Vigilância em grupo (AMD-GG)

Com o enquadramento fora do local de vida durante o dia, a vigilância em grupo num centro semi-estacionário visa garantir a integridade física e psíquica de uma pessoa dependente que apresente uma necessidade de enquadramento prolongado.

A atividade de vigilância em grupo pode ser prestada de forma individual:

Taxa fixa semanal	40 horas
Taxa fixa semanal majorada*	56 horas

**Unicamente atribuído em caso de necessidade de um enquadramento específico e personalizado*

- ao domicílio até um limite de 50% da duração máxima anual não majorada ou
- em deslocação ao exterior até 4 horas / semana.

A notar que o quádruplo (4x) da duração prestada de forma individual é contabilizado na determinação da duração máxima.

Vigilância de noite (AMD-GDN)

Uma vigilância de uma pessoa residente no seu domicílio, que exige a presença de terceiro 24h / 24h. Esta vigilância permite substituir o cuidador informal em caso de ausência momentânea, de ausência devido a uma necessidade de descanso, após a sua hospitalização ou de uma indisponibilidade definitiva.

Taxa fixa anual	10 noites
-----------------	-----------

Formação ligada à utilização de auxílios técnicos (AMD-FAT)

Esta formação individual visa aconselhar e tornar competente a pessoa dependente ou o seu cuidador informal para a utilização de auxílios técnicos disponibilizados pelo seguro de dependência ao domicílio, transmitindo os conhecimentos e as técnicas necessárias.

Taxa fixa anual	2 horas
-----------------	---------

Atividades de assistência à execução da limpeza (AMD-M)

Estas atividades são atribuídas a todas as pessoas dependentes ao domicílio e visam a manutenção da salubridade do domicílio e cuidar do aprovisionamento de base, ou seja:

- limpar e arrumar;
- lavar a louça e os equipamentos de cozinha;
- garantir a comestibilidade dos alimentos;
- comprar os bens alimentares e produtos de primeira necessidade;
- mudar a roupa de cama, lavar e passar a ferro.

Taxa fixa semanal	3 horas
-------------------	---------

Prestações pecuniárias

As prestações para as AEV e as atividades de assistência à limpeza do lar podem ser substituídas de forma parcial ou integral por uma prestação em espécie destinada a remunerar a pessoa, que contribui com os auxílios e cuidados fora da rede profissional (ou seja, o cuidador informal). As prestações em espécie não estão sujeitas a encargos sociais ou fiscais.

Taxa fixa	Prestações em espécie	Cuidados prestados pelo cuidador informal
1	12,50 € / semana	< 61 minutos / semana
2	37,50 € / semana	61-120 minutos / semana
3	62,50 € / semana	121-180 minutos / semana
4	87,50 € / semana	181-240 minutos / semana
5	112,50 € / semana	241-300 minutos / semana
6	137,50 € / semana	301-360 minutos / semana
7	162,50 € / semana	361-420 minutos / semana
8	187,50 € / semana	421-480 minutos / semana
9	212,50 € / semana	481-540 minutos / semana
10	262,50 € / semana	≥ 541 minutos / semana

Taxa fixa para material de incontinência

Atribuído a qualquer pessoa dependente a cargo no domicílio, que sofra de incontinência diária, urinária ou fecal. Não é acumulável com prestações da mesma natureza do seguro por doença-maternidade.

Taxa fixa mensal	138,62 €
------------------	----------

Auxílios técnicos

Os auxílios técnicos e as respetivas despesas de implementação são unicamente assumidos e isto sem limite mínimo de auxílio semanal, se:

- estiverem inscritas numa lista proposta pela comissão de consulta e estipulada pelo regulamento grand-ducal;
- foi previamente emitido um parecer favorável por parte da Administração de reavaliação e de controlo.

Adaptações do alojamento

As adaptações de alojamento são assumidas mediante um parecer por parte da Administração de reavaliação e de controlo. O montante da comparticipação não pode ultrapassar os 35.000 €. Não estão incluídos os auxílios técnicos nem as despesas que possam ocorrer na sequência da implementação da adaptação.

Montante máximo	35.000 €
-----------------	----------

Adaptações dos veículos

São subsidiadas apenas as adaptações dos veículos de utilização privada e adquiridos junto de um fornecedor ligado à CNS. Se o beneficiário não for o proprietário do veículo, deverá justificar através de uma declaração por escrito do proprietário do veículo, que possui um direito de utilização permanente. As adaptações para os veículos são renováveis de 5 em anos.

Cuidados paliativos

O direito aos cuidados paliativos fica aberto após uma declaração efetuada pelo médico assistente. A pessoa beneficiária tem direito fora das AEV aos cuidados específicos dos cuidados paliativos e à participação dos produtos necessários aos auxílios e cuidados e aos auxílios técnicos.

Pedido de prestações

O pedido junto da CNS é efetuado através do formulário pré-estabelecido, que inclui um relatório médico a completar pelo médico assistente.

Recusa de um pedido

Em caso de recusa de um pedido de participação, dado que não se atinge o limite mínimo de 3,5 horas de auxílio por semana, só será admissível um novo pedido após um prazo de um ano. Durante este intervalo, só será admissível um novo pedido se o médico atestar que houve alteração fundamental das circunstâncias.

Descarregue o formulário para o pedido de prestações do seguro de dependência





Ajudas financeiras para estudos superiores

Definição

As ajudas financeiras para estudos superiores são atribuídas a qualquer pessoa que pretenda seguir estudos superiores, caracterizando-se pelos seguintes elementos:

- compostos por várias bolsas cumuláveis e por um empréstimo estudante com juros e bonificações;
- pagas em 2 tranches semestrais por ano académico, à exceção da bolsa familiar, que é paga numa única tranche no semestre de verão;
- o ano académico inicia-se a 1 de agosto e termina a 31 de julho do ano seguinte;
- as condições de concessão devem obrigatoriamente estar preenchidas a 30 de novembro para um pedido de ajuda financeira para o semestre de inverno e a 30 de abril para o semestre de verão do ano académico curso.

Condições

Residentes

- ser originário do Luxemburgo;
- ser originário de um país europeu (UE ou EEE) e trabalhar no Luxemburgo;
- ser membro de uma família de umas das pessoas anteriores;
- residir no Luxemburgo há pelo menos 5 anos ou que tenham obtido o estatuto de residente de longa duração) como nacional de um país terceiro ou apátrida;
- ser um refugiado político.

Não residentes

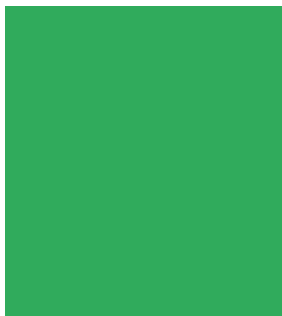
- ser filho de um assalariado que :
 - trabalhou no Luxemburgo durante pelo menos 5 anos cumulativos num período de 10 anos a contar retroativamente a partir da data do pedido;
 - ter trabalhado no Luxemburgo durante pelo menos 10 anos acumulados no momento do pedido;
- ser :
 - esteve matriculado por um período mínimo de 5 anos no ensino básico, no ensino secundário ou numa formação profissional inicial numa instituição luxemburguesa pública ou privada ou tenham frequentado um programa semelhante;
 - residido por pelo menos 5 anos acumulados no Luxemburgo no momento do pedido;
- ser beneficiário de uma pensão de órfão no Luxemburgo.

Se dispõe de um rendimento anual:

- superior ao SSM (2.703,74 €), pode beneficiar unicamente do empréstimo;
- superior a 3,5 x o SSM (9.463,08 €), fica excluído de qualquer ajuda financeira.

Montante máximo

Independentemente da idade do estudante, o montante máximo da ajuda financeira (bolsa de estudos + empréstimo estudante) ascende a 21.158 € por ano académico.



Bolsas de estudos para o ano académico 2024/2025

	Por semestre	Por ano
Bolsa de base	1.228 €	2.456 €
Bolsa de mobilidade	1.528 €	3.056 €
Bolsa familiar	294 €	588 €
Bolsa mediante critérios sociais	378 €-2.379 €	756 €-4.758 €

Bolsa de base =

concedida a todos os estudantes elegíveis.

Bolsa de mobilidade =

concedida, se o estudante estudar fora das fronteiras nacionais do país de residência do qual faz parte e se fornecer prova, que suporta as custas de arrendamento do alojamento.

Bolsa familiar =

concedida, se outras crianças do agregado familiar de que o estudante faz parte, já forem beneficiárias de uma ajuda financeira. A bolsa familiar é unicamente paga numa única no semestre de verão.

Bolsa de critérios sociais =

pode ser composta por uma parte bolsa e uma parte a título de empréstimo dependendo do rendimento anual total do agregado familiar a que o estudante pertence. Os rendimentos provenientes de um trabalho de estudante limitado ao máximo de 10 horas/semana e os jobs de estudantes durante as férias escolares não são considerados. Qualquer outro rendimento disponibilizado ao estudante durante o ano académico em curso é adicionado ao rendimento total anual do agregado familiar e pode influenciar o montante atribuível da bolsa. Agregado familiar, entende-se: pais, parente e cônjuge/parceiro, estudante e cônjuge/parceiro.

Rendimento	Por semestre	Por ano
< 1 x SSM	2.379 €	4.758 €
1-1,5 x SSM	2.012 €	4.024 €
1,5-2 x SSM	1.670 €	3.340 €
2-2,5 x SSM	1.362 €	2.724 €
2,5-3 x SSM	1.054 €	2.108 €
3-3,5 x SSM	745 €	1.490 €
3,5-4,5 x SSM	378 €	756 €

Despesas de inscrição

As despesas de inscrição é coberta até 3.800 € em função da situação do estudante. Metade das despesas de inscrição é adicionada ao montante da bolsa e a outra metade ao montante do empréstimo estudante.

Despesas de inscrição máx. = 3.800 €

Majoração por situação grave e excepcional

Poderá ser concedida uma majoração de 2.000 € ao estudante, que se encontra numa situação grave e excepcional e que é confrontado com despesas excecionais. Esta majoração é concedida em 50% na bolsa de base e 50% no empréstimo.

Empréstimo estudante

O empréstimo estudante é opcional e o estudante não é obrigado a contrai-lo. É um empréstimo com uma taxa de juro máxima de 2%, que está garantida pelo Estado com taxas de juro e juros bonificados, elevando-se a 3.250 € por semestre (ou seja 6.500 € por ano académico). O estudante inicia o seu reembolso 2 anos após terminar ou interromper os seus estudos. A duração máxima de reembolso é de 10 anos.

	Por semestre	Por ano académico
Empréstimo estudante	3.250 €	6.500 €

Pagamento da ajuda financeira e duração de atribuição

O pagamento da ajuda financeira exige a entrega de certificados ou outros documentos oficiais que atestem que as condições de concessão da ajuda estão reunidas. Um estudante pode beneficiar de bolsas e de empréstimos por um período prolongado para além da duração oficialmente prevista para o cumprimento do ciclo de estudos.

Estudos	Prolongamento das ajudas financeiras
Ciclo único	2 semestres
1º ciclo / Bachelor	2 semestres
2º ciclo / Master	2 semestres se o estudante tiver concluído o 1º ciclo dentro do período oficialmente previsto para a cumprimento do ciclo de estudos 1 semestre se o estudante tiver ultrapassado em 1 semestre o período oficialmente previsto para a cumprimento do 1º ciclo de estudos
Ciclo "formação para a pesquisa" Doutoramento	Período máximo = 8 semestres

O estudante em situação de handicap reconhecido pode beneficiar das ajudas para um número máximo de 2 semestres adicionais por ciclo para estudos do 1º ciclo, do 2º ciclo e do ciclo «formação para a pesquisa» respetivamente para um número máximo de 4 semestres adicionais para estudos de ciclo único.

O estudante, que concluiu com sucesso os seus estudos de 1º ou 2º ciclo, pode beneficiar de uma ajuda financeira para integrar novos estudos de 1º ou 2º ciclo num outro programa de ensino. Esta ajuda é-lhe concedida uma única vez.

Calcule a sua ajuda financeira e faça o download dos formulários para os respetivos pedidos



Outras prestações

Pensões alimentares

Qualquer pensão alimentar devida a um cônjuge, a um ascendente ou descendente é paga, mediante pedido e sob certas condições, pelo Fonds National de Solidarité e recuperada por este. O pedido de pagamento é admitido, se o credor:

- tiver um domicílio legal no Luxemburgo e que aí resida, ou o seu representante legal, desde há 5 anos;
- tiver uma pensão alimentar estipulada por decisão judicial executória no Luxemburgo;
- se o pagamento total ou parcial da pensão não pôde ser obtido através do direito privado. O pedido é ainda admitido quando o recurso às vias de execução seja infrutífero e quando o devedor reside no estrangeiro;
- se encontra numa situação económica difícil.

Em caso de concessão de adiantamentos, o FNS reclama ao devedor de alimentos os montantes pagos, majorados de 10% de despesas de cobrança. Os bens imóveis do devedor bem como aqueles do credor são sujeitos a inscrição hipotecária em benefício do FNS para a garantia de restituição.

Subsídio ao custo de vida

O subsídio ao custo de vida permite que os agregados familiares de rendimentos modestos enfrentem o aumento dos preços dos bens de consumo. O montante é determinado em função da composição do lar. Os rendimentos do agregado familiar não devem ultrapassar os limites infra. A atribuição está isenta de impostos e de contribuições para a segurança social

Limite superior do rendimento mensal bruto para a concessão:

uma pessoa sozinha	2.710,52 €
para a 2ª pessoa	1.355,25 €
para cada pessoa adicional	813,16 €

Montantes anuais:

uma pessoa sozinha	1.817 €
agregado familiar: 2 pessoas	2.272 €
agregado familiar: 3 pessoas	2.727 €
agregado familiar: 4 pessoas	3.182 €
agregado familiar : ≥ 5 pessoas	3.637 €

Todos os pedidos devem fazer-se obrigatoriamente acompanhar de um número de identificação bancária (NIB) e ser apresentados antes de 31 de dezembro.

Descarregue o formulário de pedido do subsídio de custo de vida/bónus de energia:



Bónus energético

Desde Março de 2022, as famílias de baixos rendimentos são elegíveis para um bónus energético, cujo montante varia de acordo com a composição e rendimento do agregado familiar. Este prémio está isento de impostos e contribuições para a segurança social.

Este prémio destina-se a pessoas cujos rendimentos não excedam o limite superior do subsídio do custo de vida aumentado de 25%.

Limite superior do rendimento mensal bruto para o prémio energético:

uma pessoa sozinha	3.388,14 €
para a 2ª pessoa	1.694,07 €
para cada pessoa adicional	1.016,45 €

O montante do bónus energético situa-se entre 600 € e 1.200 €, dependendo da composição do agregado familiar. O prémio é em princípio pago juntamente com o subsídio de custo de vida.

Montantes anuais:

uma pessoa sozinha	600 €
agregado familiar: 2 pessoas	750 €
agregado familiar: 3 pessoas	900 €
agregado familiar: 4 pessoas	1.050 €
agregado familiar : \geq 5 pessoas	1.200 €

Os beneficiários do subsídio de custo de vida recebem automaticamente este prémio. Os pedidos de subsídio de custo de vida de pessoas que são rejeitadas por excederem o limite de rendimento são automaticamente revistos para determinar se as condições para o subsídio energético são cumpridas.

Tal como no caso do subsídio de custo de vida, os pedidos devem ser apresentados até 31 de outubro.

Subsídio de custo de vida e bónus de energia reduzido

A fim de assegurar uma certa degressão e evitar que os agregados familiares cujos rendimentos estejam ligeiramente acima do limiar sejam completamente excluídos, podem ser solicitados um subsídio de custo de vida reduzido e um bónus de energia reduzido. Calcule os seus direitos utilizando a calculadora abaixo.

Calcule se tem direito ao subsídio de custo de vida/bónus energético



Acolhimento gerontológico

O complemento “acolhimento gerontológico” é devido a pessoas:

- admitidas por tempo indeterminado num centro integrado para idosos (CIPA), num lar de idosos, num estabelecimento médico-social que garanta um acolhimento de dia e de noite, ou para uma estadia num hospital que seja considerada como simples caso de alojamento;
- que não dispõem de rendimentos / ou de poupanças suficientes para cobrir o custo das despesas de alojamento e as necessidades pessoais.

É pago à instituição, que acolhe o requerente e pode ser combinado com as prestações do seguro de dependência. O montante do suplemento é a diferença entre o custo do alojamento e o rendimento do requerente e do seu cônjuge ou parceiro, menos um montante de 551,78 € para cobrir as necessidades pessoais.

Para ter direito ao acolhimento gerontológicos, o requerente deve ter esgotado todos os seus bens móveis até um máximo de 24.201,00 € e os bens móveis do casal num casamento ou parceria (dinheiro, bens bancários, acções, obrigações, acções da empresa, etc.) não podem exceder 48.402,00 €.

Limite máximo para um quarto individual	3.280,58 €
Se o requerente partilhar o quarto com outra pessoa	2.956,49 €

Estes limites máximos podem ser reduzidos de 43,76 € por ponto de qualidade relativos ao enquadramento, à qualificação e ao nível do pessoal. Poderão ser removidos, no máximo 20 pontos de qualidade.

Redução máxima para qualidade relativa ao enquadramento	875,11 €
---------------------------------------------------------	----------

Se o cônjuge continuar a viver no lar conjugal, um montante mensal de 2.463,21 € (com ECI) está isento dos rendimentos do casal. Este montante é aumentado de 1.181,98 € ppor mês e por criança a cargo. Quando aplicável, o aluguer ou empréstimo a ser reembolsado por este alojamento pode ser deduzido do rendimento total até um montante máximo mensal de 968,04 €. Se ambos os cônjuges forem admitidos numa instituição de cuidados, os recursos pessoais de cada cônjuge ou parceiro são avaliados pela retenção de um montante equivalente a 50% do rendimento total do agregado familiar. O FNS examina regularmente se as condições de concessão se encontram preenchidas. Os bens imóveis do beneficiário são hipotecados legalmente pelo FNS. É efectuado um reembolso do complemento contra o beneficiário que tenha regressado a melhores circunstâncias, contra o donatário, o legatário e os bens do beneficiário. Esta restituição não se aplica à primeira prestação da sucessão directa, que é fixada a 287.962,86 €. A imunização em caso de sucessão indirecta ascende a um montante fixo de 1.700 €.

Rendimento para pessoas gravemente deficientes (RPGH)

A pessoa com uma diminuição da sua capacidade de trabalho de pelo menos 30%, que é reconhecida como trabalhador deficiente, tem direito a

- quer um salário devido à sua atividade profissional por conta de uma entidade patronal normal ou junto de um atelier protegido;
- quer ao rendimento para pessoas gravemente deficientes quando não tenha acesso a um emprego ou não pode trabalhar em ambiente normal ou protegido.

Rendimento para pessoas gravemente deficientes	1.896,98 € / mês
Equivalente de Crédito Fiscal (ECI)	90 € / mês

Condições de concessão

- ter no mínimo 18 anos;
- diminuição da capacidade de trabalho de pelo menos 30% devido a uma deficiência física, mental, sensorial ou psíquica. A deficiência ter sido contraída antes dos 65 anos;
- um estado de saúde tal que se torna impossível adaptar um posto de trabalho em ambiente normal ou protegido para as suas necessidades;
- ter autorização para residir no Luxemburgo, aí ter domicílio fixo e residência efetiva. Os residentes não comunitários devem fazer prova de uma estadia legal de 5 anos durante os últimos 20 anos.

Subsídio de arrendamento

Os agregados familiares em dificuldades podem requerer um subsídio de arrendamento junto do Ministère de Logement para que possam aceder a um alojamento decente. Esta ajuda pode ser solicitada ao longo de todo o ano.

O montante da ajuda é fixado em função do rendimento líquido e da composição do agregado familiar. As famílias monoparentais são particularmente tidas em consideração.

Pode simular o seu subsídio de arrendamento via



Condições

O agregado familiar requerente deve:

- residir legalmente no Luxemburgo;
- ter assinado um contrato de arrendamento;
- não ser proprietário, coproprietário, usufrutuário ou enfiteuta de um direito de superfície de um outro alojamento, nem no Luxemburgo nem no estrangeiro, ou não alugar uma habitação detida por um ascendente ou descendente do requerente;
- o rendimento líquido disponível do agregado familiar não deve exceder o limite do rendimento mensal;
- a renda mensal a pagar deve ser superior a 25% do rendimento líquido disponível;
- dispor de rendimentos regulares nos 3 meses que antecedem o seu pedido.

O alojamento arrendado ou que vier a ser arrendado deve:

- situar-se no Luxemburgo e não ser arrendado por um organismo público (p.ex. Fonds du Logement, SNHBM, município);
- servir para fins de habitação principal e permanente;
- atender às normas de segurança e salubridade em vigor no Luxemburgo.

Garantia locativa

Os inquilinos que sejam residentes em idade legal, que não disponham dos meios necessários para financiar uma garantia locativa exigida pelo senhorio de uma habitação privada no Luxemburgo podem solicitar assistência para o financiamento desta garantia. Em troca desta ajuda, o inquilino compromete-se a poupar o montante total da garantia locativa durante um período de 3 anos. Este montante deve ser reembolsado ao Ministério se o senhorio accionar a garantia.

O formulário de candidatura deverá ser enviado ao “Guichet Unique des Aides au Logement” com os documentos comprovativos necessários





Família



Prestações em caso de maternidade

Licença de maternidade

Qualquer mulher grávida, que exerça uma atividade profissional (assalariada ou não assalariada) e que se encontre afiliada à segurança social durante pelo menos 6 meses durante os 12 meses que antecedem o parto, tem direito à licença de maternidade.

O pedido à CNS é efetuado através de um certificado médico que indica a data prevista do parto e deve ser emitido até às 12 últimas semanas de gravidez. Após o nascimento, deverá ser enviada à CNS uma cópia do assento de nascimento do recém-nascido.

Licença pré-parto	Inicia 8 semanas antes da data prevista do parto: <ul style="list-style-type: none">• quando o parto seja prematuro, os dias de licença pré-parto não usufruídos são adicionados à licença pós-parto (sem que a duração total da licença de maternidade possa exceder as 20 semanas no total);• quando o parto acontecer após a data prevista, a licença pré-parto é prolongada até à data efetiva do parto, sem que para isso a duração da licença pós-parto seja reduzida, permanecendo nas 12 semanas.
Licença pós-parto	12 semanas consecutivas após a data do parto.

No final da licença de maternidade, cada um dos progenitores beneficia de uma licença parental (página 64).

Calcule as datas chave da sua licença de maternidade



Licença de acolhimento

A licença de acolhimento é uma licença de 12 semanas em caso de adoção de uma criança menor de 12 anos. O assalariado deve estar afiliado à caixa de seguro doença-maternidade durante pelo menos 6 meses nos 12 últimos meses que antecedem a licença de acolhimento. A entidade patronal é obrigada a conceder esta licença. Apenas um dos 2 pais pode gozar da licença de acolhimento. O outro tem direito a 10 dias de licença extraordinária (ou mais em função do estatuto / convenção coletiva aplicável na empresa). Cada um deles pode, no entanto, beneficiar de uma licença parental no final da licença de acolhimento.

Indemnização pecuniária para a licença de maternidade / de acolhimento

A remuneração da licença de maternidade/de acolhimento é paga pela CNS e corresponde ao salário bruto dos meses anteriores sem, no entanto, ultrapassar um limite de 5 x o SSM (13.518,68 €). A licença de maternidade/de acolhimento é equiparada ao trabalho efetivo contrariamente à licença parental, que suspende na íntegra o contrato de trabalho. O assalariado continua a receber a sua folha de salário, tem direito a férias anuais de recreação e de antiguidade.

Proteção contra o despedimento

Logo que o certificado de gravidez/certificado de adoção tiver sido transmitido, o assalariado fica protegido contra o despedimento até 12 semanas após a data prevista para o parto/a adoção.

Amamentação durante o trabalho

Quando uma mulher continua a amamentar o seu filho para além da licença de maternidade, tem direito a um tempo de amamentação durante as horas de trabalho, que é unicamente concedido mediante pedido e mediante a apresentação regular de certificados médicos que certificam a amamentação. O tempo de amamentação deve ser considerado como tempo de trabalho e pago como tal. É repartido:

- quer em 2 períodos de 45 minutos no início e no fim do horário normal de trabalho;
- ou num único período de 90 minutos quando:
 - o dia de trabalho só é interrompido por uma pausa de uma hora / ou
 - a mulher não pode amamentar o seu filho nas imediações do local de trabalho.

Dispensa de trabalho por gravidez ou amamentação

Certos trabalhos são considerados perigosos para a saúde e segurança de uma mulher grávida ou que amamenta. Se uma mulher for exposta a tal risco, o médico do trabalho pode solicitar que a entidade patronal adapte provisoriamente o seu posto de trabalho ou o seu tempo de trabalho. Caso tal adaptação se torne impossível, a mulher deverá integrar um outro posto de trabalho sem qualquer perda de remuneração. Se não for possível uma outra adaptação, o médico do trabalho ordenará a dispensa do trabalho. A mulher grávida ou que amamenta tem, então, direito a uma indemnização pecuniária por doença da CNS.

Trabalho noturno

Se o médico do trabalho considerar que o trabalho noturno entre as 22h e as 6h constitui um perigo para a saúde e segurança da mulher grávida ou em período de amamentação, a entidade patronal deve transferi-la (até ao 1º aniversário do bebé) para um posto de trabalho diurno. Em caso de transferência de posto, o salário deve ser mantido. Caso a transferência para um posto diurno for impossível, a entidade patronal deve dispensar a mulher de trabalhar durante o período necessário.



Prestações familiares

Abono para o futuro dos filhos

São aplicáveis 2 sistemas diferentes desde 1 de agosto de 2016.

Beneficia do antigo regime (montantes congelados) se:

- o seu filho nasceu antes de 1 de agosto de 2016 e
- já trabalhava no Luxemburgo antes de 1 de agosto de 2016 ou
- instalou-se no Luxemburgo antes de 1 de agosto de 2016.

Beneficia do novo regime (montantes únicos) se:

- o seu filho é filho único, independentemente da data de nascimento;
- o seu filho nasceu após 31 de julho de 2016 ou
- começou a trabalhar no Luxemburgo após 31 de julho de 2016 ou
- instalou-se no Luxemburgo após 31 de julho de 2016.

Exceto para o mês do nascimento, as condições para a concessão do abono devem ser preenchidas no dia 1 de cada mês. Para os assalariados fronteiriços ou temporários, a condição de filiação deve ser preenchida de forma preponderante para cada mês (metade do mês + 1 dia = 16 dias civis).

Qualquer interrupção da filiação obrigatória à segurança social do Luxemburgo (> 16 dias civis) tem como consequência que o filho do beneficiário do «antigo regime» passa automaticamente desde a sua refiliação para o novo regime.

Condições

Residentes

- o abono é um direito pessoal da criança residente;
- a criança deve ter um domicílio legal no Luxemburgo e aí residir de forma contínua e efetiva (não basta apenas declarar a criança num município do Luxemburgo);
- considera-se a condição da residência efetiva cumprida em várias situações, enumeradas pela lei (por ex., se os seus filhos o(a) acompanham quando é temporariamente destacado pela sua entidade patronal para o estrangeiro).

Não residentes

- deve trabalhar no Luxemburgo e estar filiado obrigatoriamente no CCSS;
- os seus filhos devem residir num país da União Europeia ou com o qual o Luxemburgo celebrou um acordo em matéria de segurança social;
- o abono pode ser solicitado para os seus filhos biológicos ou adotivos, bem como para os filhos do seu cônjuge ou parceiro, desde que o cônjuge ou parceiro requerente comprove, por todos os meios, que presta o sustento da criança e que partilha legalmente um domicílio comum e, portanto, uma residência efetiva e contínua com o cônjuge ou parceiro.

Se o cônjuge de um assalariado fronteiriço tem rendimentos no seu país de residência, é aberto um direito a um abono diferencial se este país pagar um abono menos elevado do que o abono luxemburguês.

Diligências

Deve preencher o formulário e apresentá-lo à CAE acompanhado dos documentos seguintes:

- extrato da certidão de nascimento;
- uma declaração de identificação bancária;
- uma prova da autorização de permanência no Luxemburgo de todos os membros da família (para os residentes que não tenham nacionalidade de países da UE, do EEE ou da Suíça).

Os não residentes devem acrescentar:

- um certificado de residência (E401);
- a composição do agregado familiar;
- se aplicável, qualquer prova relativa ao apoio do filho do cônjuge ou do parceiro;
- em caso de pagamento de abonos pelo estrangeiro: um certificado sobre o direito aos abonos emitido pela caixa, que paga ou pagou os abonos.

O abono de família é pago no fim de cada mês no qual é devido. A data exata do pagamento pode variar de um mês para outro.

Descarregue o formulário para o pedido abono para o futuro dos filhos



Montantes

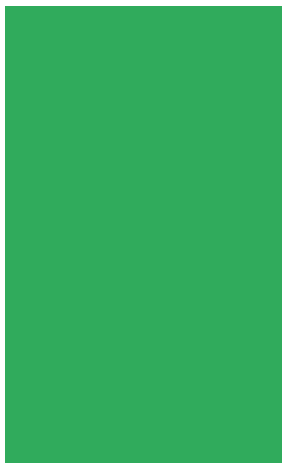
Antigo regime

Os beneficiários de abonos de família antes de 1 de agosto de 2016 continuarão a receber um “montante congelado” que é composto pelo montante de base tendo em conta o grupo familiar majorado e o montante da bonificação por filhos. As famílias com 1 filho foram transferidas, automaticamente, para o novo regime com o montante único de 307,35 €.

Número de filhos	Montante por criança	Total pago
1 filho	307,35 €	307,35 €
2 filhos	344,72 €	689,44 €
3 filhos	399,41 €	1.198,23 €
4 filhos	426,81 €	1.707,24 €
5 filhos	443,17 €	2.215,85 €

Novo regime

Número de filhos	Montante por criança	Total pago
1 filho	307,35 €	307,35 €
2 filhos	307,35 €	614,70 €
3 filhos	307,35 €	922,05 €
4 filhos	307,35 €	1.229,40 €
5 filhos	307,35 €	1.536,75 €



Modalidades

A quem é pago o abono de família

A um dos pais	<ul style="list-style-type: none">• <u>Agregado familiar comum dos pais e da criança</u>: os pais designam livremente o selecionado para o abono de família.• <u>Pais separados</u>: o abono de família é pago à pessoa física ou moral junto da qual a criança tem o seu domicílio legal e a sua residência efetiva e contínua. Em caso de autoridade parental conjunta e de residência alternada da criança, os pais designam livremente o selecionado para o abono de família respectivamente, solicitar em conjunto uma divisão 50-50 do subsídio entre eles.
À criança maior ou à criança menor emancipada	Mediante pedido, o abono pode ser pago na conta da criança maior ou da criança menor emancipada.
À pessoa com a custódia da criança	Se a criança for colocada por decisão judicial, o abono de família é pago à pessoa física ou moral que tem a guarda da criança e junto da qual a criança tem o seu domicílio legal e a sua residência efetiva e contínua.
Em caso de ausência de acordo	Em caso de contestação, cabe à CAE determinar quem tem direito ao abono de família no interesse da criança, com base nas informações de que dispõe.

Limite de idade

O abono de família é devido a partir do mês de nascimento até à idade de 18 anos. Os estudantes que prosseguem os estudos superiores após os 18 anos deixam de ter direito ao abono de família.

Os alunos do ensino secundário podem continuar a beneficiar do abono até aos 25 anos sob as seguintes condições:

- estudos secundários, secundários técnicos ou assimilados num estabelecimento de ensino e a título principal de, pelo menos, 24 horas semanais;
- estudos ou formação adaptada às capacidades do aluno num instituto, serviço ou centro de educação diferenciado ou num estabelecimento equivalente situado no estrangeiro;
- aprendizagem (no Luxemburgo ou no estrangeiro) cuja indemnização é inferior ao SSM.

Para os estudantes com mais de 18 anos, o pagamento do abono de família termina a 31 de julho e só é retomado mediante pedido de manutenção com apresentação de um comprovativo escolar. Em caso de adiamento no último ano, o pagamento do abono de família cessa em julho e os meses de agosto e de setembro já não são pagos.

Majorações de idade

Idade da criança	Montante
6-11 anos	23,23 €
> 12 anos	57,99 €

Estes montantes são aplicáveis a todos os beneficiários. Não é preciso apresentar qualquer pedido.

Subsídio de regresso às aulas

Pago de imediato no mês de agosto de cada ano. Não é preciso apresentar qualquer pedido.

Idade da criança	Montante
6-11 anos	115 €
> 12 anos	235 €

As crianças admitidas no 2º ciclo do ensino básico e que ainda não atingiram os 6 anos de idade na altura do regresso às aulas beneficiam do subsídio de regressos às aulas mediante apresentação de um certificado escolar.

O subsídio aplicável a todos os beneficiários cessa e deixa de ser pago durante o ano civil ao longo do qual os estudos secundários são finalizados.

Subsídio especial suplementar

Se o seu filho tem uma insuficiência ou diminuição permanente de, pelo menos, 50% da capacidade física ou mental e constatada pelo seu médico, pode apresentar um pedido para o subsídio especial suplementar.

Subsídio especial suplementar = 200 € / mês

Descarregue o formulário para o pedido de subsídio especial suplementar



O médico de controlo da segurança social determina a taxa de deficiência, ou convocando a pessoa ou mediante o processo.

Este subsídio é pago na mesma altura do abono de família. O limite de idade é idêntico ao abono de família, ou seja, 25 anos

Subsídio por nascimento

O subsídio por nascimento num total de 1.740,09 € é composto por 3 tranches de 580,03 €:

- subsídio pré-natal
- subsídio por nascimento
- subsídio pós-parto

O subsídio pré-natal e o subsídio por nascimento é reservado às grávidas ou recém-mamãs. Como são pagos à mãe, um assalariado fronteiriço não pode beneficiar dele a favor da esposa ou companheiro/a que não trabalhe no Luxemburgo. O subsídio de nascimento luxemburguês não pode ser combinado com um subsídio de nascimento pago no país de residência do assalariado fronteiriço.

Condições

Subsídio pré-natal

- a grávida deve submeter-se, ao longo da gravidez a, pelo menos, 5 exames médicos (ao mesmo tempo obstétricos e gerais) e a um exame dentário;
- a mãe deve ter o seu domicílio legal no Luxemburgo ou deve estar filiada no Luxemburgo na altura do último exame médico.



Subsídio por nascimento

- nascimento de uma criança viável (mais de 22 semanas desde a concepção);
- a mãe deve submeter-se a 1 exame pós-parto efetuado por um médico especialista em ginecologia e obstetrícia;
- a mãe deve ter o seu domicílio legal no Luxemburgo ou estar filiada na segurança social luxemburguesa na altura do nascimento.



Subsídio pós-parto

- a criança deve ser submetida a 6 exames médicos até aos 2 anos;
- a criança deve ser educada de forma contínua no Luxemburgo desde o nascimento, onde um dos pais deve estar filiado no CCSS há 2 anos sem interrupção;
- uma criança adotada não tem de ser educada de forma contínua no Luxemburgo se todos os exames após a adoção tiverem sido realizados.



Descarregar os formulários para o pedido de subsídio pré-natal e por nascimento





Licença parental

Condições

O pai/mãe requerente deve:

- criar na sua habitação a ou as crianças abrangidas e dedicar-se principalmente à sua educação durante a licença parental;
- deve ter um emprego remunerado ao abrigo de um ou mais contratos de trabalho com um total de pelo menos 10 horas de trabalho por semana e deve estar obrigatoriamente inscrito no sistema de segurança social luxemburguês sem interrupção durante pelo menos 12 meses contínuos imediatamente anteriores ao início da licença parental (são possíveis interrupções de menos de 7 dias no total);
- **Atenção:** o pai/mãe detentor de um contrato de aprendizagem só tem direito à licença parental a tempo inteiro de 6 ou de 4 meses;
- não exercer qualquer atividade profissional durante a licença parental a tempo inteiro ou exercer durante a licença parental a tempo parcial uma atividade profissional a tempo parcial reduzida da metade da duração de trabalho prestada antes da licença parental ou reduzida 20% por semana ou em 4 períodos de um mês durante um período máximo de 20 meses em caso de licença parental fracionada.

Se o pai/mãe mudou de entidade patronal durante o período de 12 meses que antecedem a licença parental ou durante a mesma, a licença pode ser atribuída sob reserva de acordo da nova entidade patronal.

Os pais com contrato de trabalho por um período indeterminado (CDI) com um período de experiência podem apenas solicitar a licença parental após este período de experiência.

Tipos de licença parental

Os pais que trabalham no Luxemburgo e que preenchem as condições para a concessão da licença parental têm direito individual à licença parental para a mesma criança. Os pais podem usufruir da sua respetiva licença parental ao mesmo tempo. A licença parental que não é usufruída por um dos pais não pode ser transferida para o outro. Em caso de falecimento da criança ou de indeferimento do pedido de adoção, a licença parental iniciada termina. O beneficiário integra, então, o seu emprego o mais tardar 1 mês após o acontecimento em questão.

1ª licença parental

Um dos pais deve iniciar a sua licença parental em conjunto com a licença de maternidade ou com a licença de acolhimento. *Exceção para a família monoparental:* o pai com o qual vive a criança que só tem direito a uma licença parental não a deve iniciar imediatamente após a licença de maternidade/ licença de acolhimento. Se apenas um dos pais tiver direito à licença parental porque o outro não trabalha, pode escolher entre a 1ª e a 2ª licença parental, a qual pode iniciar a partir do 1º dia da 3ª semana que se segue ao parto ou a partir da data da sentença de adoção.

2ª licença parental

Os pais que não beneficiaram da primeira licença parental devem gozar a segunda licença parental antes do sexto aniversário da criança. Em caso de adoção, a licença parental pode ser iniciada no prazo de um período de 6 anos a partir do fim da licença de acolhimento ou da data da sentença de adoção e até aos 12 anos da criança.

Nascimentos múltiplos/ adoção múltipla

Em caso de nascimentos múltiplos ou adoção múltipla, o direito à licença parental está disponível para cada um dos filhos do mesmo nascimento ou adoção.

Duração da licença parental

Licença parental	Duração	Tempo de trabalho antes da licença parental	Consequências para a atividade
Tempo inteiro	6 ou 4 meses	Duração do trabalho semanal ≥ 10 h/semana <i>Atenção: Única forma possível para os aprendizes e pais com várias entidades patronais</i>	Nenhuma atividade profissional autorizada durante toda a duração da licença parental
Tempo parcial	12 ou 8 meses	Duração do trabalho semanal ≥ 20 h/semana	Atividade profissional reduzida 50% durante toda a duração da licença parental
Fracionada (num período máximo de 20 meses)	4 x 1 mês a tempo inteiro	Duração do trabalho semanal ≥ 40 h/semana	Nenhuma atividade profissional autorizada durante os 4 meses da licença parental
	1 dia por semana	Duração do trabalho semanal ≥ 40 h/semana	Atividade profissional reduzida 20% por semana durante toda a duração da licença parental

Procedimento de pedido

1ª licença parental	2 meses antes do início da licença de maternidade. Em caso de adoção o pedido deve chegar à entidade patronal antes do início da licença de acolhimento.
2ª licença parental	mín. 4 meses antes do início da licença parental.

O assalariado deve fazer um pedido à entidade patronal através de carta registada com aviso de receção. A entidade patronal pode recusar os 2 tipos de licença se o pedido não tiver sido notificado segundo as formas e prazos legais.

A entidade patronal não pode recusar nem adiar a 1ª licença parental a tempo inteiro solicitada da forma devida e atempadamente. A entidade patronal é obrigada a conceder a 2ª licença parental a tempo inteiro solicitada da forma devida e atempadamente.

Em circunstâncias excepcionais, a entidade patronal pode pedir o adiamento da 2ª licença parental por motivos de funcionamento da empresa. Antes de ser tomada qualquer decisão de adiar a 2ª licença parental para uma data posterior, a entidade patronal deve, sempre que possível, oferecer ao trabalhador uma forma alternativa de licença parental. A decisão de adiamento deve ser justificada e notificada ao progenitor por carta registada com aviso de receção, o mais tardar 4 semanas após apresentação do pedido. Em princípio, a entidade patronal pode atrasar o início da 2ª licença parental no máximo 2 meses. O prazo de adiamento é prolongado 6 meses, no máximo, para as empresas com menos de 15 assalariados, respetivamente, até ao fim da estação para as empresas com uma atividade sazonal.

Não é possível qualquer adiamento se:

- o estado da criança necessitar da presença do pai/mãe na habitação;
- a entidade patronal deu autorização ou em caso de ausência de resposta em 4 semanas.

Especificidades da licença parental a tempo parcial ou fracionada

No que respeita à licença parental a tempo parcial ou fracionada, o empregador e o progenitor devem chegar a acordo e assinar um plano de licença parental no prazo de 4 semanas após o pedido do progenitor. Este acordo abrange todo o período da licença parental acordada. As eventuais alterações, que devem ser aprovadas por mútuo acordo entre o progenitor e o empregador, são possíveis apenas no que respeita a ajustes do horário de trabalho ou dos meses civis.

Em qualquer circunstância, o empregador pode recusar a concessão de licença parental a tempo parcial ou fracionada, justificando a sua decisão e informando o progenitor beneficiário por carta registada com aviso de receção, o mais tardar, 2 semanas após o pedido, e convocando-o para uma entrevista no prazo de 2 semanas após referida informação. No âmbito desta entrevista, o empregador deve propor ao progenitor, por escrito, uma forma alternativa de licença parental ou um plano de licença parental diferente. Na ausência de um acordo sobre um plano de licença parental devidamente assinado por ambas as partes, o progenitor terá o direito a escolher uma licença parental de 6 meses ou de 4 meses a tempo inteiro.

Direito do trabalho e licença parental

O contrato de trabalho é suspenso integralmente durante a licença parental a tempo inteiro. Em relação à licença parental a tempo parcial ou licença parental fracionada, o contrato de trabalho é suspenso parcialmente ou proporcionalmente.

A partir do último dia do prazo para o pré-aviso de notificação do pedido de licença parental e durante toda a sua duração, o assalariado não pode ser despedido, exceto por falta grave. A entidade patronal também deve manter o emprego do assalariado.

A duração da licença parental é contabilizada na determinação dos direitos relacionados com a antiguidade, mas não dá direito a férias pagas.

Rendimento de substituição

O rendimento de substituição é calculado com base:

- nos rendimentos declarados pela entidade patronal ao CCSS durante os 12 meses que precedem o início da licença parental;
- na média das horas prestadas durante os 12 meses que antecedem o início da licença parental.

Licença parental	Duração média do trabalho	Indemnização mensal bruta
Tempo inteiro	40 h/semana	2.703,74 € - 4.506,23 €
	30 h/semana	2.027,81 € - 3.379,67 €
	20 h/semana	1.351,87 € - 2.253,12 €
	10 h/semana	675,94 € - 1.126,56 €
Tempo parcial	40 h/semana	1.351,87 € - 2.253,12 €
	30 h/semana	1.013,90 € - 1.689,84 €
	20 h/semana	675,94 € - 1.126,56 €
Fracionado (1 dia/semana)	40 h/semana	540,75 € - 901,25 €

Este rendimento está sujeito às contribuições sociais e tributação. O seu montante é fixado em 5/3 do SSM (4.506,23 €).

Suspensão do reembolso de um crédito imobiliário

Com base voluntária, os bancos propõem a suspensão do reembolso de um crédito imobiliário durante a licença parental, na condição de que se trate de um crédito imobiliário contraído para fins de habitação pessoal. As condições de concessão e as modalidades práticas do regime da suspensão são fixadas individualmente pelos bancos em função da situação particular do cliente.

Descarregue o formulário para o pedido de uma indemnização de licença parental





Licença por motivos familiares

Condições

Cada assalariado que tenha uma criança a cargo com menos de 18 anos que necessita, em caso de doença grave, acidente ou outra razão imperiosa de saúde, da presença de um dos seus pais. O limite de idade de 18 anos não se aplica para as crianças que beneficiam do subsídio especial suplementar. É considerado criança a cargo o filho biológico e o filho adotivo.

Duração

12 dias	por criança entre 0-3 anos incluídos
18 dias	por criança entre 4-12 anos incluídos
5 dias	em caso de hospitalização de uma criança entre 13-18 anos incluídos <i>Condição não aplicável aos filhos que recebem o abono por filho deficiente</i>

O saldo dos dias de licença por motivos familiares pode ser diretamente consultado através de MyGuichet.lu

As licenças por razões familiares não podem ser acumuladas com o desemprego parcial. Esta licença pode ser fracionada, mas os 2 pais não podem usufruir desta licença ao mesmo tempo. A licença familiar pode ser prolongada se a criança tiver cancro progressivo ou precisar de ser hospitalizada por mais de 2 semanas (duração máxima possível num período de referência de 104 semanas: 52 semanas). As licenças tomadas em caso de quarentena de uma criança ou de medidas de isolamento, de exclusão e de manutenção das crianças em casa no contexto de uma epidemia não são contadas.

Direitos e obrigações do beneficiário

O assalariado deve, no próprio dia da sua ausência por motivos familiares, avisar a sua entidade patronal disso pessoalmente ou através de terceiros. Um atestado médico que comprove a doença, o acidente ou os outros motivos imperiosos de saúde da criança, bem como a presença obrigatória do beneficiário junto da criança doente, deve ser apresentado obrigatoriamente com a maior brevidade possível à entidade patronal, independentemente da duração da doença da criança (mesmo que esta só dure um dia). Por outro lado, o assalariado deve apresentar o atestado médico à CNS o mais tardar no 3º dia de ausência. O período de licença por motivos familiares é equivalente a um período de incapacidade de trabalho devido a doença ou acidente. As disposições legais em matéria de segurança social e de proteção no trabalho permanecem aplicáveis aos beneficiários.



Vouchers-serviços de acolhimento (CSA)

Pedido de adesão

Os residentes devem efetuar o seu pedido de adesão no seu município de residência.

Os não residentes, cujos filhos beneficiam de abono de família no Luxemburgo, podem celebrar contratos CSA junto da CAE.

A adesão é gratuita e pode ser efetuada ao longo do ano. As crianças são admitidas em função dos lugares disponíveis e das prioridades definidas pelo gestor.

A adesão não isenta que os próprios pais inscrevam os seus filhos junto de um prestador de CSA

Para aderir ao CSA, os pais devem munir-se dos documentos seguintes:

- o número de matrícula da criança;
- o número de matrícula do representante legal;
- as moradas da criança, do requerente e de faturação das prestações;
- o número de crianças beneficiárias de abono de família que fazem parte do agregado familiar do representante legal;
- os dados sobre a situação de rendimento do agregado familiar no qual vive a criança.

Os não residentes devem acrescentar:

- uma cópia do contrato de trabalho;
- um atestado da composição do agregado familiar recente;
- um atestado de rendimentos emitido pela Administration des Contributions Directes ou CCSS e, se for o caso, qualquer outro documento sobre o rendimento recebido fora do Luxemburgo (atestado de pagamento do subsídio de desemprego, indemnização por doença, RSA, etc.).

Se estiverem separados / divorciados:

- a declaração de imposto mais recente da pessoa que trabalha no Luxemburgo. Se não é tributado por via de base tributária: atestado de rendimento anual emitido pelo CCSS;
- extrato da decisão de divórcio especificando as modalidades de guarda das crianças e o pagamento de uma eventual pensão de alimentos;
- uma prova de pagamento da pensão de alimentos a favor da criança para a qual é solicitado o CSA. Se não for recebida qualquer pensão de alimentos, o requerente deve assinar uma declaração sob compromisso de honra.

Descarregue o formulário para o pedido de adesão para não residentes



Contrato e validade da adesão

No momento da adesão ao CSA, os pais recebem por cada criança:

- um contrato de adesão, que estabelece o valor do CSA;
- um cartão de adesão “myCard fir Kanner” para aceder a www.staarkanner.lu com diferentes funcionalidades e benefícios (acesso ao material pedagógico, consulta das faturas e saldos anuais, intervenção nas semanas de educação plurilingue).

A adesão ao CSA é válida durante um ano a partir da assinatura do contrato. Os pais são responsáveis pela renovação antes da data de validade. No entanto, o cartão “myCard fir Kanner” permanece válido até ao fim da escola básica. Não é emitido sistematicamente um novo cartão aquando da renovação anual do contrato.

Prestadores

Os diferentes serviços de educação e de acolhimento (SEA) devem ser detentores de uma autorização emitida com base em critérios de idoneidade, qualificação dos funcionários e das infraestruturas de acordo com a legislação luxemburguesa. Os SEA podem ser convencionados com o Estado (ou seja, o estado participa financeiramente nas despesas de funcionamento do serviço) ou ter uma vocação comercial.

Na prática, estas estruturas SEA são:

- creches (acolhimento de crianças com menos de 4 anos);
- centros de dia (acolhimento de crianças em idade escolar);
- centros de acolhimento para crianças (acolhimento de bebés e/ou acolhimento de crianças em idade escolar).

Existem ainda 2 outros tipos de acolhimento:

Minicreches

Oferecem um conjunto de atividades no âmbito do acolhimento de dia a um número limitado de 11 crianças acolhidas em simultâneo. Uma minicreche não pode acolher em simultâneo mais de 4 crianças com menos de um ano nem exceder o número de 22 crianças no total. A minicreche oferece serviços de, no mín., 46 semanas por ano entre 5 horas e 23 horas) excepcionalmente, estadias com alojamento de, no máx., 2 noites/ano).



Assistentes parentais/amas

A assistência parental consiste no cuidado regular a título remunerado, de dia ou de noite, de crianças menores no domicílio do assistente parental. Esta atividade é exercida a título independente no âmbito de um contrato de acolhimento. A assistente parental também deve ser detentora de uma autorização em conformidade com a legislação do Luxemburgo. Deve cuidar, no máximo, de 5 crianças ao mesmo tempo, para além dos seus próprios filhos.



Participação financeira dos pais

Desde o início do ano letivo de 2022-2023, o acolhimento e as refeições das crianças em idade escolar são gratuitos durante as semanas letivas, de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h, independentemente do tipo de instalação (casas de acolhimento, centros de dia, minicreches ou assistentes parentais). Fora destes períodos, e para os bebés ou as crianças inscritas na educação pré-escolar, é utilizada a tabela CSA para calcular a contribuição financeira dos pais. Durante as férias escolares, as famílias com um rendimento inferior a 2 x SSM (5.407,47 €) continuam a beneficiar de refeições gratuitas. Além disso, os pais de crianças com idades compreendidas entre um e quatro anos podem beneficiar de 20 horas de acolhimento gratuito no âmbito do programa de educação multilingue no infantário.

O cálculo da participação financeira dos pais é realizado em função:

- do rendimento do agregado familiar no qual vive a criança;
- do número de filhos que recebem abonos de família no agregado familiar;
- do tipo de acolhimento (SEA convencionado, SEA de vocação comercial, minicreche, assistente parental);
- do número de horas de acolhimento por semana.

As estruturas de acolhimento privadas e os assistentes parentais têm liberdade para definir as suas tarifas horárias. Atenção às modalidades do contrato de educação e de acolhimento

A participação parental é definida em função dos rendimentos do agregado familiar, sabendo-se que a participação financeira do estado é limitada a 60 horas por semana com uma participação monetária máxima de 6 €/hora (5,40 €/hora para assistente parental). As estruturas de acolhimento privadas e os assistentes parentais têm liberdade para definir as suas tarifas horárias. Qualquer limite excedido (horas e tarifas) fica a cargo dos pais.

O “Centre de ressources - Helpdesk” está disponível para responder a todas as perguntas de carácter geral sobre o Vouchers-serviços de acolhimento (CSA).



Os pais e encarregados de educação podem contactar o “Helpdesk “

✉ helpdesk@chequeservice.lu ou

☎ 8002 1112

De segunda a sexta-feira, das 9.00 às 17.00 horas

Para mais informações sobre viagens gratuitas,
leia o código QR



Benefícios específicos de acordo com a idade da criança

Existem benefícios suplementares em função da idade da criança e independentemente do rendimento dos pais.

Tarifa fixa de 200 € / semana para as crianças < 1 ano

A criança com menos de 1 ano beneficia de uma tarifa limitada 200 € / semana de presença, receitas principais não incluídas.

Tarifa fixa de 100 € / semana durante as férias escolares para a criança em idade escolar

Para uma criança em idade escolar, o montante a cargo dos pais é limitado durante as férias escolares a 100 € / semana, refeições principais não incluídas.

Programa de educação plurilingue

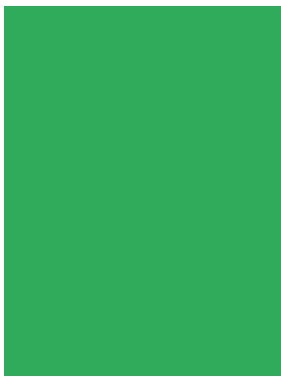
O programa de educação plurilingue familiariza as crianças de 1 a 4 anos com o luxemburguês e o francês. Este enquadramento é oferecido pelos SEA convencionados ou de vocação comercial durante 46 semanas por ano. As minicreches são livres de decidir se pretendem aplicar este programa. Os assistentes parentais estão excluídos.

Os pais podem beneficiar das taxas fixas seguintes:

Crianças que ainda não estão em idade escolar	20 horas de enquadramento gratuitas / semana
Crianças inscritas a tempo parcial no sistema de educação precoce e que frequentem uma creche	10 horas de enquadramento gratuitas / semana

Faturação

Um período de faturação de um mês corresponde ao período que engloba a 1ª segunda-feira até ao domingo que antecede a 1ª segunda-feira do mês seguinte. O período de faturação pode, deste modo, variar entre 4 e 5 semanas. Os montantes faturados aos pais podem, então, ser mais ou menos elevados. Os pais recebem uma fatura detalhada por correio a informá-los das horas faturadas, da ajuda financeira do estado e do montante final a pagar.





Pré-reforma e pensões



Pré-reforma

O texto seguinte inclui um resumo das modalidades relacionadas com as diferentes formas de pré-reforma. Consulte a brochura do LCGB dedicada à pré-reforma através de www.lcgb.lu para ter mais informações detalhadas.

Condições gerais a preencher

- ter, pelo menos, 57 anos;
- filiação mínima de 5 anos junto da última entidade patronal. Exceção: duração de ocupação mínima de 1 ano para os assalariados provenientes de uma empresa em falência ou liquidação judicial;
- duração de indemnização máxima de 3 anos: o período de indemnização termina no momento em que o beneficiário tem direito à pensão de velhice ou à pensão de velhice antecipada;
- escolha entre pensão de velhice antecipada e pré-reforma até aos 63 anos.

Indemnização de pré-reforma

A indemnização mensal é calculada com base na remuneração mensal bruta efetivamente recebida pelo assalariado ao longo dos 12 meses anteriores à concessão da pré-reforma.

O salário de referência (SR) que serve para o cálculo da indemnização mensal é igual à média das remunerações, incluindo o 13º mês, o subsídio de férias, etc., mas sem as horas suplementares e subsídios para despesas acessórias.

Indemnizações de pré-reforma com, no máx., 5 x SSM (13.518,68 €):

Durante os primeiros 12 meses	85 % du SR
Durante os seguintes 12 meses	80 % du SR
Durante os 12 meses consecutivos	75 % du SR

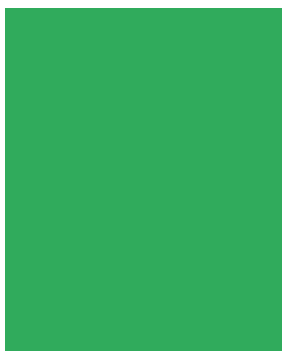
Pré-reforma ajustada

Em caso de fecho ou de reestruturação da empresa, respetivamente, da transformação de empregos no seguimento de alterações tecnológicas, a entidade patronal pode solicitar a pré-reforma-ajustada. Acontece o mesmo para as empresas declaradas em falência, colocadas sob gestão controlada ou em via de liquidação judicial.

Para beneficiar da pré-reforma-ajustada, a empresa deve ser elegível e o assalariado deve:

- cumprir as condições gerais (página 73);
- comprometer-se a não exercer uma atividade remunerada que, num ano civil, ultrapasse por mês metade do SSM que lhe é aplicável;
- não auferir uma pensão paga por um organismo de pensão estrangeiro.

O assalariado tem a possibilidade de entrar na pré-reforma-ajustada, no dia 1 de janeiro do ano durante o qual a idade de 57 anos é atingida.



Pré-reforma para trabalho por turnos e pré-reforma dos assalariados noturnos

Esta pré-reforma permite aos assalariados que ocuparam um cargo por turnos no âmbito de um modo de organização do trabalho por equipas sucessivas ou um trabalho em posto fixo noturno de se reformarem mais cedo da vida ativa.

Para poder beneficiar desta pré-reforma, o assalariado deve:

- cumprir as condições gerais (página 73);
- comprometer-se a não exercer uma atividade remunerada que, num ano civil, ultrapasse por mês metade do SSM que lhe é aplicável;
- não auferir uma pensão paga por um organismo de pensão estrangeiro;
- fazer prova de 20 anos de trabalho por turnos por equipas sucessivas ou de trabalho em posto fixo noturno ou de 15 anos de trabalho por equipas sucessivas em posto fixo noturno durante os últimos 25 anos ativos;
- fazer prova de ter prestado 20% da duração de trabalho mensal normal entre as 22 horas e as 6 horas da manhã.

Esta pré-reforma é acessível aos assalariados que trabalharam num posto a tempo inteiro e a tempo parcial (pelo menos, 50% do tempo de trabalho normal).

Pré-reforma progressiva

A pré-reforma progressiva permite ao assalariado partir progressivamente para a pré-reforma, ou seja, diminuindo o seu grau de ocupação. A duração de trabalho a tempo parcial é determinada por adenda ao contrato de trabalho e deve ser igual a, pelo menos, 40% e, no máximo, a 60% da duração de trabalho anterior.

Para poder beneficiar da pré-reforma progressiva, o assalariado deve:

- cumprir as condições gerais (página 73);
- ocupar um posto que tenha uma duração de trabalho de, pelo menos, 75%.

Apenas os assalariados provenientes de uma empresa abrangida por uma convenção coletiva que preveja especificamente a pré-reforma progressiva dispõem de um direito de acesso incondicional. Os outros assalariados só podem beneficiar disso se a empresa celebrar uma convenção específica com o Ministério do Trabalho e se a entidade patronal der autorização para a pré-reforma progressiva.



Caixa Nacional de Seguro de Pensões(CNAP)

A CNAP é competente no cálculo, atribuição e gestão:

- das pensões de velhice;
- das pensões de invalidez;
- das pensões de sobrevivência.

Contribuições

	Segurado	Patrão	Estado	Total
CNAP ⁽¹⁾	8 %	8 %	8 %	24 %
F.P. ⁽²⁾	8 %	8 %	8 %	24 %
C.P.F.E.C. ⁽³⁾	8 %	8 %	8 %	24 %
P.C.F.L. ⁽⁴⁾	8 %	8 %	8 %	24 %

(1) Caisse Nationale d'Assurance Pension

(2) Fonction Publique

(3) Caisse de Prévoyance des fonctionnaires et des employés communaux

(4) Caisse de Pension du Chemin de Fer

Seguro de pensão obrigatório

Todos os períodos de atividade profissional e rendimentos de substituição sujeitos a contribuição pelos quais são pagas contribuições contam como períodos de seguro obrigatório.

A base de tributação não pode ser inferior ao SSM não qualificado (2.703,74 €), nem superior a 5 x SSM (13.518,68 €).

Seguro de pensão voluntário

Caso não exista uma atividade profissional, existem 3 formas de seguro voluntário:

Seguro continuado

As pessoas com 12 meses de seguro obrigatório durante o período de 3 anos anteriores à sua desfiliação podem pedir para continuar o seu seguro no CCSS num prazo de 6 meses após a perda de filiação.

Seguro suplementar

As pessoas com 12 meses de seguro obrigatório durante o período de 3 anos que precede o seu pedido podem completar as suas contribuições com quotizações voluntárias pagas a título de seguro obrigatório.



Seguro facultativo

As pessoas, que, sobre um parecer favorável do controle médico, não usufruem de um seguro continuado, podem ter um seguro facultativo a partir do 1º dia do mês seguinte ao pedido durante os períodos durante os quais não exercem ou reduzem a sua atividade profissional por motivos familiares.

Os interessados devem residir no Luxemburgo, estar filiados, obrigatoriamente, durante, pelo menos, 12 meses e, na altura do pedido, não terem ultrapassado a idade de 65 anos nem terem direito a uma pensão pessoal.



A taxa de contribuição do seguro de pensão voluntário ascende a 16% (contribuição mensal entre 432,60 € - 2.162,99 €). Contudo, o segurado pode solicitar, durante um período máximo de 60 meses de seguro, que a base tributável do seguro de pensão voluntário seja reduzida para 1/3 do SSM com uma contribuição mensal de 144,20 €.

Descarregue o formulário para o pedido de admissão ao seguro de pensão voluntário



Aquisição retroativa de períodos de seguro

A compra retroativa permite aos beneficiários que interromperam ou reduziram a sua atividade profissional por motivos familiares (por exemplo: anos de casamento, anos de educação de um filho menor, cuidados a uma pessoa reconhecida como dependente) de cobrir períodos de seguro posteriormente incompletos para uma pensão de velhice. A compra retroativa pode ser solicitada por qualquer residente com pelo menos 12 meses de seguro obrigatório e sem uma pensão pessoal. Os não residentes também podem solicitar uma compra retroativa nas mesmas condições que os residentes.

Períodos complementares

São períodos durante os quais não é descontada qualquer contribuição, nomeadamente:

- os períodos durante os quais foi paga uma pensão de invalidez;
- os períodos de estudos ou de formação profissional não indemnizados entre 18 e 27 anos.

Só contam para efeitos de completar o período de qualificação para a pensão de velhice antecipada (a partir dos 60 anos) e a pensão mínima, bem como para os fins de aquisição de majorações fixas e de subsídio de fim de ano.

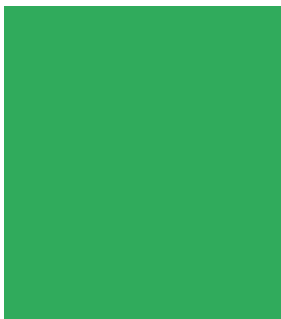
Baby year

Os pais devem designar o beneficiário dos períodos do baby year ou decidir, num pedido conjunto, partilhar os períodos do baby year. Esta decisão não pode ser mais alterada. No caso da partilha dos períodos do Baby-Year entre os pais, o pai A receberá sempre os primeiros 12 meses, enquanto o pai B receberá os últimos 12 meses.

O baby year é um período de seguro de 2 anos creditado ao pai, que se consagrou à educação de um filho legítimo, legitimado, natural ou adotivo até aos 4 anos de idade. É alargado para 4 anos se, na altura do nascimento ou da adoção, o pai educar na sua habitação, pelo menos outras 2 crianças ou se a criança tiver uma insuficiência ou diminuição permanente de, pelo menos, 50% da capacidade física ou mental.

O pai deve justificar 12 meses de seguro obrigatório durante um período de referência de 3 anos antes do nascimento ou adoção. Os períodos de baby year não podem ser solicitados para uma criança para a qual um dos pais beneficia do pacote educativo ("Mammerent").

Descarregue o formulário para o pedido do baby year





Pensão de velhice

Condições de atribuição

Pensão de velhice

a partir de 65 anos

com um estágio de 120 meses de períodos de seguro obrigatório, de seguro continuado, de seguro facultativo ou de períodos de aquisição retroativa

O segurado que não preenche a condição de estágio de 120 meses no final de seus 65 anos e que não recebe uma pensão pessoal no exterior poderá solicitar a CNAP que reembolse as contribuições do empregado e do empregador efetivamente pagas. No entanto, esse reembolso faz perder todo o direito as prestações !

Pensão de velhice antecipada

a partir de 60 anos

com um estágio de 480 meses de seguro (dos quais, pelo menos, 120 meses de seguro obrigatório, continuado, facultativo ou de aquisição retroativa)

a partir de 57 anos

com um estágio de 480 meses de seguro obrigatório

Descarregue o formulário para o pedido da pensão de velhice



Montante

A pensão de velhice é composta por:

Majorações fixas

concedidas em função da duração do seguro, independentemente do nível de rendimento do segurado e tendo em conta os anos de seguro obrigatório, assimilado, continuado, facultativo, bem como os adquiridos retroativamente.

Duração máxima a considerar = 40 anos

A taxa das majorações fixas aumenta de 23,5% em 2012 para 28% em 2052 do montante de referência (tabela página 87).

Majorações proporcionais

permitem fixar um montante proporcional (prorata) do conjunto dos rendimentos anuais declarados ao longo do registo do seguro. A taxa das majorações proporcionais de 1,85% em 2012 é reduzida para 1,60% em 2052. O limite de valorização das majorações proporcionais aumenta progressivamente de 93 em 2012 para 100 em 2052, incluindo idade e carreira (tabela página 87).

Parâmetros aplicáveis às pensões iniciadas em 2025

Taxa das majorações fixas	24,963 %
Taxa das majorações proporcionais	1,769 %
Limite aplicável às majorações proporcionais	95
Aumento da taxa das majorações proporcionais por unidade que ultrapassa o limite	0,015 %
Fator de revalorização (corresponde à evolução dos salários entre o ano de base 1984 e o início da pensão)	1,553

Modalidades

Se, aos 65 anos, o segurado não cumprir a condição de estágio de 120 meses:

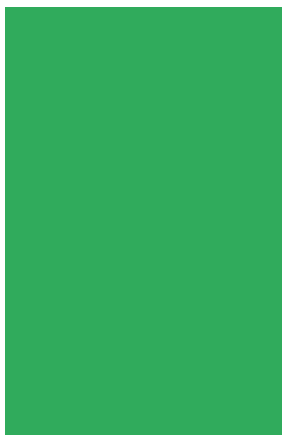
- as contribuições efetivamente pagas, excluindo a parte a cargo dos poderes públicos, podem ser-lhe reembolsadas mediante pedido;
- o início da pensão pode ser diferido. O contrato de trabalho não cessa uma vez que as condições para o direito a uma pensão ainda não foram cumpridas.

Acumulação com um salário

A acumulação é possível sem descontos no que diz respeito à pensão de velhice normal. Em caso de concurso de uma pensão de velhice antecipada com uma ocupação remunerada, a pensão de velhice antecipada é reduzida na medida em que a pensão em conjunto com o rendimento ultrapassem a média dos 5 salários anuais mais elevados do registo de seguro.

Restituição de contribuições reembolsadas

As pessoas, que beneficiaram de um reembolso de contribuições, podem restabelecer os direitos associados à parte não reembolsada restituindo o montante das contribuições reembolsadas mais 4% de juros por ano. A parte do padrão entra novamente em vigor se a pessoa trabalhou e descontou, pelo menos, 48 meses (por ex.: 12 meses de contribuição obrigatória e 36 meses de seguro contínuo).





Pensão de invalidez

Definição

A pensão de invalidez pode ser concedida, mediante determinadas condições, ao segurado, que, após uma doença prolongada, enfermidade ou desgaste, sofreu uma perda da sua capacidade de trabalho que o impede de exercer a profissão que exerceu em último lugar ou uma outra ocupação correspondente às suas forças e capacidades.

Condições

O assalariado deve justificar um período de filiação de, pelo menos, 12 meses de seguro durante os 3 anos anteriores à data da invalidez constatada ou da caducidade da indemnização pecuniária de doença. No entanto, não é exigido qualquer período mínimo de filiação se a invalidez for imputável a um acidente ou a uma doença profissional reconhecida.

Pedido

A pensão de invalidez é solicitada por escrito e concedida se o médico de controlo da CNAP confirmar a invalidez. É possível um recurso contra um indeferimento.

Descarregue o formulário para o pedido da pensão de invalidez



Montante

A pensão de invalidez é composta por:

Majorações fixas

concedidas em função da duração do seguro (máximo 40 anos). A taxa das majorações fixas aumenta de 23,5% em 2012 para 28% em 2052 do montante de referência (tabela página 87).

Majorações fixas especiais

para compensar a interrupção prematura da carreira de 1/40 para cada ano entre o início do direito à pensão e a idade de 65 anos (máximo 40). São adicionadas às majorações fixas

Majorações proporcionais

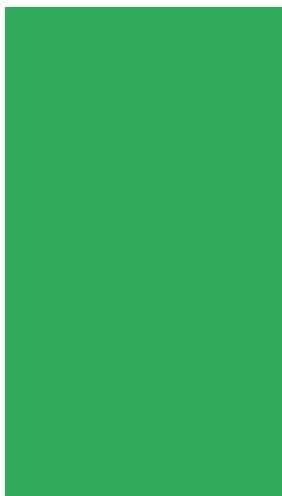
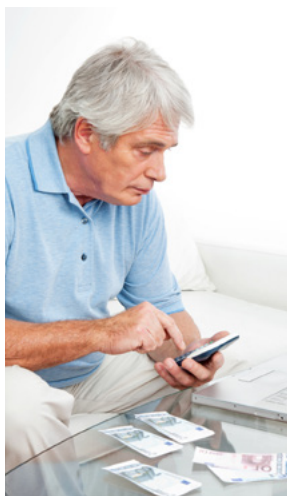
concedidas em função dos rendimentos realizados durante o registo do seguro. A taxa das majorações proporcionais de 1,85% em 2012 é reduzida para 1,60% em 2052. O limite de valorização das majorações proporcionais aumenta de 93 em 2012 para 100 em 2052, incluindo idade e carreira (tabela página 87).

Majorações proporcionais especiais

para compensar a interrupção prematura da carreira em caso de invalidez antes dos 55 anos. São adicionadas às majorações proporcionais. O montante é calculado em relação à média dos salários realizados durante o período que se situa entre a idade de 25 anos e o ano de vencimento do risco.

Acumulações com outros rendimentos

Em caso de concurso com uma pensão por acidente, a pensão de invalidez é reduzida na medida em que a pensão em conjunto com a pensão ultrapassem a média dos 5 salários anuais mais elevados do registo de seguro, ou seja, caso este modo de cálculo seja mais favorável, o salário que serviu para o cálculo da pensão por acidente. Na presença de um salário/rendimento, o controlo médico decide se a pensão de invalidez é mantida ou não.





Pensão de sobrevivência

Condições

Em caso de falecimento de um segurado ativo ou de um beneficiário de uma pensão de velhice ou invalidez, pode ser paga uma pensão de sobrevivência no âmbito das prestações de sobrevivência se:

- o falecido era beneficiário de uma pensão: nenhuma condição de estágio necessária;
- o falecido estava em atividade de serviço: o direito à pensão de sobrevivência só existe se o segurado tiver, durante os 3 anos anteriores ao seu falecimento, realizado pelo menos 12 meses de seguro obrigatório, continuado ou facultativo

Não é exigida qualquer condição prévia relacionada com a duração da sua filiação se o falecimento for imputável a um acidente ou doença profissional.

Pensão de sobrevivência do cônjuge ou do companheiro

Em caso de falecimento, o cônjuge ou companheiro sobrevivente solicita a pensão de sobrevivência sob reserva de que o casamento/união de facto tenha durado, pelo menos, 1 ano, um filho tenha nascido ou sido concebido durante o casamento/união de facto ou o falecimento do segurado tenha sido causado por um acidente.

Em caso de novo casamento de um beneficiário de uma pensão de sobrevivência, esta deixa de ser paga a partir do mês seguinte se:

- a nova união ocorreu antes dos 50 anos, a pensão de sobrevivência pode ser resgatada à taxa de 5 vezes o montante pago ao longo dos 12 últimos meses;
- a nova união ocorreu após os 50 anos, a taxa é reduzida para 3 vezes o montante pago ao longo dos 12 últimos meses.

Pensão do cônjuge divorciado ou antigo companheiro

Em caso de falecimento do seu ex-cônjuge, o cônjuge divorciado tem direito, nas mesmas condições que o cônjuge sobrevivente, a uma pensão de sobrevivência sob reserva de não ter contraído um novo matrimónio. Aplicam-se as mesmas regras no âmbito de uma união de facto.

Familiares de sangue e por afinidade

Se o segurado falecer sem deixar cônjuge ou companheiro sobrevivente, os familiares de sangue e por afinidade em linha direta (filhos, netos, pais) e em linha colateral até ao 2º grau (irmão e irmã) têm, mediante determinadas condições, direito a uma pensão de sobrevivência.

Montante

A pensão completa do falecido é paga durante 3 meses aos sobreviventes, que viveram com ele em economia doméstica (“trimestre preferencial” a pedido). Se o falecido ainda não for titular de uma pensão, as pensões dos sobreviventes são completadas no mês do falecimento e nos 3 meses posteriores até ao valor da pensão a que o falecido teria direito.

100% das majorações fixas e das majorações fixas especiais &
75% das majorações proporcionais e das majorações proporcionais especiais
às quais o segurado tinha ou teria direito

Pensão de sobrevivência de órfão

A pensão de sobrevivência de órfão é concedida até aos 18 anos. É mantida até aos 27 anos se o órfão for impedido de ganhar a vida devido à preparação científica ou técnica para a sua futura profissão. A pensão de órfão é paga sem limite de idade se, devido a problemas físicos ou intelectuais constatados antes dos 18 anos, a criança não conseguir ganhar a vida. Em caso de órfão de pai e mãe, a pensão de sobrevivência é equivalente ao dobro da pensão de órfão. Se existir um direito do lado do pai e do lado da mãe, a pensão mais elevada é duplicada.

33% das majorações fixas e das majorações fixas especiais às quais o segurado tinha ou teria direito.

&

25% das majorações proporcionais e das majorações proporcionais especiais às quais o segurado tinha ou teria direito.

Cumulo com outros rendimentos

Pensão de sobrevivência com rendimento pessoal

A pensão de sobrevivência é reduzida quando ultrapassa, em conjunto com os rendimentos pessoais do beneficiário, um limite definido pela lei.

Limite de redução = 3.918,15€ / mês mais 4% por cada filho que dê direito aos baby years ou à taxa fixa de educação e 12% por cada filho que dê direito a uma pensão de órfão. **Rendimentos profissionais isentos = 1.741,40 €/mês** quando o rendimento pessoal é composto por rendimentos profissionais ou rendimentos de substituição.

Pensão pessoal com pensão de sobrevivência do cônjuge

Quando a pensão de sobrevivência do cônjuge com uma pensão pessoal ultrapassa um determinado limite, a pensão de sobrevivência é reduzida.

Limite de redução = 3.918,15 € / mês

Procedimento administrativo

Todas as pensões só são concedidas mediante requerimento formal. Devem ser anexados ao requerimento extratos da certidão de casamento e da certidão de óbito. Se o falecido esteve filiado em várias caixas ao longo da sua carreira profissional, o pedido deve ser enviado à caixa onde esteve segurado em último lugar.

Os sobreviventes dos segurados fronteiriços são obrigados a apresentar o seu requerimento ao organismo competente do local da sua residência.

Descarregue o formulário para o requerimento da pensão de sobrevivência





Subsídio de fim de ano

Será pago um subsídio de fim de ano, que é indexado e ajustado com as pensões, todos os anos em dezembro a todos os beneficiários de uma pensão.

Subsídio de fim de ano

1.004,28 € por 40 anos de seguro



Montante fixo de educação «Mammerent»

Atribuído ao pai/mãe que se consagrou à educação de um ou vários filhos se a sua pensão ou a do seu cônjuge não tem em conta períodos de educação das suas crianças.

Condições de atribuição

O pai/mãe, que se dedicou à educação do seu filho na condição de que, na altura do nascimento, esteja domiciliado no Luxemburgo e aí resida efetivamente e cuja pensão (baby years) ou a do seu cônjuge não inclua a creditação de períodos de educação para a criança em nome da qual a montante fixo é solicitado.

A condição de domiciliação e de residência não se aplica às pessoas abrangidas por um instrumento de coordenação bilateral ou multilateral da segurança social. Se, devido a circunstâncias excecionais, os pais vivam no estrangeiro na altura do nascimento da criança, pode ser concedida uma dispensa da condição de residência.

Montante

Montante fixo de educação por criança/mês

86,54 € brutos

Pagamento

O montante fixo de educação é devido a partir dos 65 anos a requerimento do progenitor junto do Fonds National de Solidarité.



Pensão mínima no regime geral de pensões

Número de anos	Fator de revalorização	Pensão mínima (bruto)
40	1,553	2.350,89 €
39	1,553	2.292,12 €
38	1,553	2.233,34 €
37	1,553	2.174,57 €
36	1,553	2.115,80 €
35	1,553	2.057,03 €
34	1,553	1.998,26 €
33	1,553	1.939,48 €
32	1,553	1.880,71 €
31	1,553	1.821,94 €
30	1,553	1.763,17 €
29	1,553	1.704,39 €
28	1,553	1.645,62 €
27	1,553	1.586,85 €
26	1,553	1.528,08 €
25	1,553	1.469,31 €
24	1,553	1.410,53 €
23	1,553	1.351,76 €
22	1,553	1.292,99 €
21	1,553	1.234,22 €
20	1,553	1.175,44 €





Resumo das variáveis do cálculo das pensões

Ano de início do direito à pensão	Majorações fixas	Majorações proporcionais		
	Taxa %	Taxa %	Limite	Aumento
antes de 2013	23,500	1,850	93	0,010
2013	23,613	1,844	93	0,011
2014	23,725	1,838	93	0,011
2015	23,838	1,832	93	0,012
2016	23,950	1,825	93	0,012
2017	24,063	1,819	93	0,012
2018	24,175	1,813	94	0,013
2019	24,288	1,807	94	0,013
2020	24,400	1,800	94	0,013
2021	24,513	1,794	94	0,014
2022	24,625	1,788	94	0,014
2023	24,738	1,782	94	0,015
2024	24,850	1,775	95	0,015
2025	24,963	1,769	95	0,015
2026	25,075	1,763	95	0,016
2027	25,188	1,757	95	0,016
2028	25,300	1,750	95	0,016
2029	25,413	1,744	95	0,017
2030	25,525	1,738	96	0,017
2031	25,638	1,732	96	0,018
2032	25,750	1,725	96	0,018
2033	25,863	1,719	96	0,018
2034	25,975	1,713	96	0,019
2035	26,088	1,707	97	0,019
2036	26,200	1,700	97	0,019
2037	26,313	1,694	97	0,020
2038	26,425	1,688	97	0,020
2039	26,538	1,682	97	0,021
2040	26,650	1,675	97	0,021
2041	26,763	1,669	98	0,021
2042	26,875	1,663	98	0,022
2043	26,988	1,657	98	0,022
2044	27,100	1,650	98	0,022
2045	27,213	1,644	98	0,023
2046	27,325	1,638	98	0,023
2047	27,438	1,632	99	0,024
2048	27,550	1,625	99	0,024
2049	27,663	1,619	99	0,024
2050	27,775	1,613	99	0,025
2051	27,888	1,607	99	0,025
2052	28,000	1,600	100	0,025
após 2052	28,000	1,600	100	0,025

Endereços web úteis

Diversos

Agence pour le Développement
de l'Emploi - ADEM

 www.adem.lu

Ministère de l'Education
Nationale, de l'Enfance et de la
Jeunesse

 www.men.public.lu

Ministère de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche

 mengstudien.public.lu

Segurança social

Caisse Nationale de Santé

 cns.public.lu

Assurance Accident

 aaa.public.lu

Caisse Nationale d'Assurance
Pension

 www.cnap.lu

Fonds National de Solidarité

 www.fns.lu

Caisse pour l'Avenir des Enfants

 cae.public.lu

Assurance Dépendance

 www.mss.public.lu/dependance

Direito laboral

Chambres des Salariés (CSL)

 www.csl.lu

Le guide administratif de l'Etat luxembourgeois

 guichet.lu

Inspection du Travail et des Mines (ITM)

 itm.lu

ENDEREÇOS INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
† Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
† Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

**Venha
ver-nos sem
marcação!**

**Horário de
funcionamento
www.lcgb.lu**



As marcações são
sempre possíveis
via ✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

✉ Oteu.LCGB.lu

Marcação obrigatória na
administração fiscal e leitura
de tacógrafos

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB SERVICES

Perguntas sobre os nossos serviços

☎ +352 49 94 24-600

✉ services@lcgb.lu



GESTION MEMBRES

Perguntas sobre os nossos serviços

☎ +352 49 94 24-421

✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Consultas e informações

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu



Descobre "OteuLCGB".

Todos os serviços LCGB no teu bolso

Visita OteuLCGB.lu e faz login

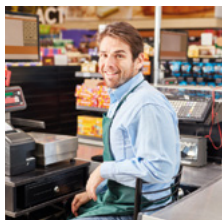
- Disponível em francês, alemão, inglês e português
- Marcação de consultas e videoconferência
- Acompanhamento dos processos em ambiente seguro
- Contacto direto graças à função de mensagem para os membros do LCGB

otecgb.lu - yourlrgb.lu - deinlrgb.lu - oteulrgb.lu



O LCGB, UM SINDICATO REPRESENTATIVO A NÍVEL NACIONAL

Com o apoio de mais de 48.000 sócios, o LCGB é um sindicato inovador eficaz que defende os direitos e conquistas de trabalhadores e pensionistas.

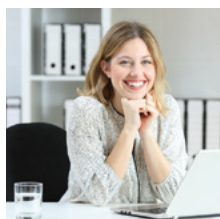


Reforço do poder de compra dos trabalhadores e pensionistas



Melhoria das prestações no caso de doença, dependência ou pensão

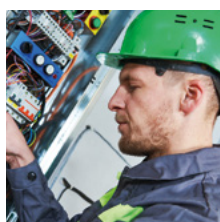
Negociação de convenções coletivas modernas



Melhoria das qualificações profissionais por via de adaptação e evolução das ações de formação

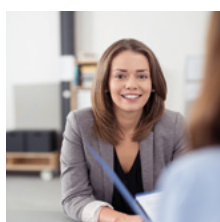


Redução do desigualdades sociais

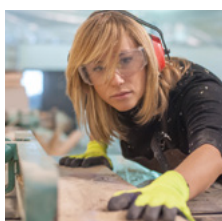
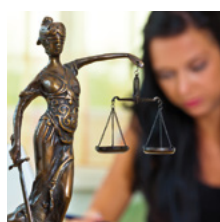


Proteção do emprego e benefícios sociais dos trabalhadores

Negociação de soluções eficazes para organizar melhor o tempo de trabalho



Melhoria das disposições relativas à saúde e à segurança no trabalho



Acompanhamento humano e social do processo de digitalização



Luta contra qualquer tipo de discriminação e assédio

Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU