



# Estou doente, o que fazer?

Incapacidade para o trabalho  
devido a doença ou acidente



**OGB L**

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg  
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette  
T. +352 2 6543 777

[ogbl.lu](http://ogbl.lu)

[f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Edição 2020

# Prefácio

Com o objetivo de manter os trabalhadores informados, a OGBL elaborou uma brochura intitulada “Estou doente, o que fazer?”. Nesta brochura pode encontrar informações pormenorizadas sobre os seguintes temas:

- › Como devo proceder em caso de incapacidade para o trabalho devido a doença?
- › Quais as minhas obrigações perante a entidade patronal e a Caixa Nacional de Saúde-CNS?
- › Quem é responsável pelo pagamento do subsídio de doença? Qual será o montante do subsídio de doença?
- › Direito de saída durante o período de doença. Quais os meus direitos e as minhas obrigações?

Esperamos que encontre nesta brochura a resposta a todas as suas questões.

Com o intuito de melhor defender os interesses de trabalhadores e pensionistas, a OGBL reivindica:

- › Uma política social de qualidade e uma política fiscal justa, bem como a indexação dos salários, pensões e outras prestações sociais que garantam o poder de compra de trabalhadores e pensionistas.
- › Uma política de emprego ofensiva e o desenvolvimento de um quadro legislativo relativo à permanência no posto de trabalho.
- › Um reforço do direito do trabalho e melhores garantias de proteção dos direitos dos trabalhadores e dos candidatos ao emprego de todas as idades.
- › Criação de uma política que garanta o acesso a uma habitação condigna a preços razoáveis.
- › A manutenção e o desenvolvimento do nosso sistema de segurança social (seguro de doença e maternidade, seguro de dependência e seguro de pensão)!

## Como devo proceder em caso de incapacidade para o trabalho devido a doença ou acidente?

Em caso de incapacidade para o trabalho (período inicial de incapacidade para o trabalho ou prolongamento do período inicial respetivo), o trabalhador, residente no Grão-Ducado do Luxemburgo ou numa zona fronteiriça, está sujeito a obrigações perante a sua entidade patronal (artigo L.121-6 do Código do Trabalho) e perante a Caixa Nacional de Saúde (CNS) (artigo 168 e seguintes dos Estatutos da CNS). Estas obrigações devem também ser respeitadas quando o trabalhador se encontra no Luxemburgo ou no estrangeiro em situação de baixa por doença ou por razões familiares (artigo L.234-51 do Código do Trabalho).

### Obrigações perante o(s) empregador(es)

Para todas as declarações de incapacidade para o trabalho (baixa médica) ou de prolongamento do período inicial respetivo, o trabalhador residente ou fronteiriço deve proceder do seguinte modo:

- I. no primeiro dia de ausência, o trabalhador deve informar a entidade patronal, ou o seu representante, sobre a sua incapacidade para o trabalho.

Esta informação deve ser comunicada à entidade patronal, ou respetivo(s) representante(s), pelo próprio trabalhador ou por intermédio de uma terceira pessoa (por exemplo, cônjuge, outro membro da família, amigo, etc.). Esta informação deve ser comunicada por escrito (por exemplo, por fax/e-mail) ou oralmente (por exemplo, por telefone ou pessoalmente). Deve, contudo, ter-se em consideração que, caso esta informação seja comunicada oralmente, recomenda-se fazê-lo na presença de uma ou mais testemunhas, sobretudo se o trabalhador tiver uma relação litigiosa com o empregador.

- II. no terceiro dia, o mais tardar, da sua ausência o trabalhador deve entregar à entida-

de patronal um certificado médico que ateste a sua incapacidade para o trabalho, bem como o período de baixa previsto.

O prazo de notificação é de **3 dias úteis ou não úteis** (ou seja, incluindo fins de semana e feriados). Para se proteger contra um possível despedimento, mesmo contra um despedimento por falta grave, de acordo com o disposto no artigo L.121-6 do Código do Trabalho, para além de provar que a declaração foi emitida no prazo fixado pelo empregador, **o trabalhador deve ainda conseguir provar que a entidade patronal a recebeu antes do fim do prazo de 3 dias úteis ou não úteis.**

- III. em caso de internamento hospitalar de urgência, o trabalhador dispõe de um prazo de 8 dias para entregar o atestado médico ao empregador.

Em caso de despedimento antes da entrega do certificado, e dentro do prazo de 8 dias, o despedimento é considerado nulo e sem efeito. Contudo, esta proteção não se aplica caso a incapacidade para o trabalho do trabalhador advinha de um ato criminoso ou de um delito, em que o trabalhador tenha participado de forma voluntária, ou no caso de o aviso ou a apresentação da declaração de incapacidade para o trabalho sejam efetuados após receção da carta de despedimento, ou, sendo caso disso, após receção da notificação da intenção de despedimento. **As declarações de internamento hospitalar passadas pelo hospital não são consideradas justificações válidas. É sempre necessário apresentar um certificado de incapacidade para o trabalho.**

**Atenção:** a entidade patronal pode, no entanto, solicitar a entrega de um certificado de incapacidade para o trabalho atestando a incapacidade para o trabalho desde o primeiro dia de ausência do trabalhador.



## Obrigações perante a CNS

A pessoa declarada incapaz para o trabalho por um médico deve apresentar à CNS o certificado de incapacidade para o trabalho num período máximo de 3 dias úteis, a partir do primeiro dia de incapacidade para o trabalho ou do prolongamento do período inicial respetivo, servindo o carimbo dos correios de prova dessa data. Em caso de prolongação da incapacidade para o trabalho além do período fixado inicialmente, o novo certificado de incapacidade para o trabalho deve ser entregue à CNS antes que termine o 2º dia útil a seguir ao dia em que o trabalhador deveria ter recomeçado a trabalhar. Também aqui o carimbo dos correios prova se o prazo foi respeitado. A pessoa deve fornecer à CNS o endereço completo (localidade, rua, número, andar, etc.) do local onde irá permanecer durante o período de incapacidade para o trabalho. Se esta morada for diferente do endereço da residência habitual, este último deve ser indicado no certificado de incapacidade para o trabalho ou, na falta da mesma, deve ser comunicado por meio de chamada telefónica, fax ou e-mail à CNS.

**Atenção:** exceto em caso de autorização prévia da CNS, de acordo com o disposto no Código da Segurança Social e dos Estatutos da CNS, o país de estadia indicado durante o período de incapacidade para o trabalho devido a doença ou acidente não pode ser diferente daquele onde a pessoa em questão está domiciliada ou afiliada.

Deve considerar-se que para a CNS, não é necessária a apresentação de um certificado médico que ateste a incapacidade para o trabalho, desde que o período de incapacidade não ultrapasse um ou dois dias de trabalho úteis. **No entanto, isso não dispensa o trabalhador de informar a CNS da sua incapacidade para o trabalho (por exemplo, por telefone ou email).**

Apenas são aceites pela CNS os formulários de incapacidade para o trabalho emitidos por um médico. Por outro lado, apenas deve ser entregue à CNS o original do certificado que atesta a incapacidade, bem como a data final do período de incapacidade para o trabalho.

Evidentemente, não podem ser levadas a cabo quaisquer adições, inscrições, rasuras, modificações ou complementações de dados por parte do trabalhador com incapacidade, ou por um terceiro, nas secções do certificado destinadas ao preenchimento pelo médico, com risco para o trabalhador em questão de ficar sujeito a sanções previstas na lei, regulamentos e estatutos, bem como à nulidade do certificado.

**Atenção:** Todos os atestados médicos com efeito retroativo superior a 2 dias não são considerados válidos pela CNS, exceto a partir da data da sua emissão. Contudo, a CNS pode validar integral ou parcialmente o período de incapacidade para o trabalho com efeito retroativo.

## Subsídios pecuniários de doença

### Quem paga o subsídio de doença?

Em caso de incapacidade para o trabalho, o trabalhador tem direito a manter o salário e as outras vantagens resultantes do seu contrato de trabalho pagas pelo empregador (LFZ = “Lohnfortzahlung”, i.e., “continuação da remuneração”) durante os 77 dias consecutivos de doença, e o resto do mês em que se inclui o 77º dia, de acordo com as disposições do artigo L.121-6(3) do Código do Trabalho. Este cálculo é feito com base num período de referência de 18 meses (78 semanas) civis consecutivos (inclui dias úteis e não úteis), à condição que todos os períodos de incapacidade para o trabalho tenham sido declarados à CNS.

Por norma, e no caso de a incapacidade para o trabalho ter sido declarada à CNS, o empregador recebe o reembolso de 80% da remuneração do trabalhador com incapacidade para o trabalho (doença ou acidente de trabalho/trajeto) pela Caixa Mútua das entidades patronais (Mutualidade). Durante o período experimental (**limitado a 3 meses + fim do mês em curso**), a Mutualidade reembolsa 100% da remuneração paga ao empregador em caso de doença ou acidente de trabalho/trajeto (art. 54º do Código da Segurança Social).

Após esse período, a CNS garante o pagamento do subsídio de doença.

**Exceções:** Em caso de cessação do contrato de trabalho [por exemplo, contrato de trabalho a prazo (“contrat à durée déterminée”) ou trabalho temporário (“travail intérimaire”), fim de um pré-aviso de despedimento, etc.], o empregador é apenas obrigado a garantir o pagamento do salário até à conclusão do referido contrato. Neste caso, o direito ao subsídio é garantido pela CNS, desde que o afiliado tenha mantido esta situação de afiliação durante um período consecutivo de seis meses, imediatamente antes da destituição

da afiliação, e desde que a condição de continuidade da afiliação não se verifique devido a uma interrupção inferior a oito dias. O mesmo acontece com as prolongações eventuais que devem ser declaradas nas formas e prazos previstos pelos Estatutos da CNS.

O direito a receber o subsídio de doença está limitado a um total de 78 semanas, durante um período de referência de 104 semanas (artigo 14º do Código da Segurança Social).

### Qual o montante do salário ou do subsídio em caso de doença?

No que se refere ao período de continuação do pagamento do salário em caso de doença, durante o período que termina no final do mês a que corresponde ao 77º dia de incapacidade para o trabalho, e durante um período de referência de 18 meses consecutivos, o trabalhador tem direito a manter o respetivo salário e os outros benefícios, em espécie e em numerário, inerentes ao contrato de trabalho ou, sendo caso disso, à convenção coletiva de trabalho (CCT) como se o trabalhador tivesse continuado a trabalhar durante esse período.

A lei de 8 de abril de 2018 define com precisão o direito do trabalhador de manter o salário, a saber:

*“Para o trabalhador doente que tenha cumprido o seu horário de trabalho pelo menos até ao final do mês civil relativo à incapacidade para o trabalho, a manutenção integral do seu salário e de outros benefícios resultantes do seu contrato de trabalho, ao vencimento de base do mês em causa, acrescido de todos os prémios e suplementos existentes, bem como de quaisquer acréscimos a que teria tido direito se tivesse trabalhado de acordo com o seu horário de trabalho previsto para o período de incapacidade para o trabalho;*

*Para o trabalhador que adoeceu e que não teve o seu horário de trabalho pelo menos até ao final do mês civil relativo à incapacidade de trabalho,*

*a manutenção integral do seu salário e de outros benefícios resultantes do seu contrato de trabalho, ao pagamento de um subsídio diário igual ao salário diário médio dos 6 meses imediatamente anteriores à ocorrência da doença;*

*Para os trabalhadores remunerados com base no desempenho ou em tarefas ou cujo salário depende de uma percentagem, por volume de negócios ou sujeito a variações significativas, o salário médio dos últimos 12 meses é utilizado como base para o cálculo do subsídio diário a pagar.*

*Se o trabalhador exercer a sua atividade junto desse empregador há menos de 6 meses ou de, respetivamente, 12 meses, o período de referência para o estabelecimento da média é reduzido ao período de emprego efetivo. No caso de os 6 ou 12 meses imediatamente anteriores à ocorrência da doença terem incluído períodos de férias, ausência por doença, desemprego parcial, desemprego por intempéries, desemprego técnico acidental ou involuntário, estes períodos ficam imunes.*

*O salário diário médio é baseado no salário mensal bruto do trabalhador. Obtém-se multiplicando o salário horário bruto, que é calculado dividindo o salário mensal bruto por 173 horas, respetivamente pelo número normal de horas de trabalho mensais normais resultantes da convenção coletiva ou do contrato de trabalho aplicável, pelo número de horas trabalhadas por dia. Se, durante o período de referência prevista para o cálculo do subsídio de doença ou durante o período de doença se verificarem aumentos salariais definitivos resultantes da lei, de convenções coletivas ou de contratos individuais de trabalho, isso deve ser tido em conta para cada mês no cálculo do subsídio de doença. No cálculo do subsídio de doença não serão tidas em conta as prestações não periódicas, os prémios e as gratificações de balanço, as despesas acessórias ocasionadas pelo trabalho, bem como as horas extraordinárias.”*

Relativamente ao período de doença assegurado pela CNS, o rendimento profissional do trabalhador corresponde:

- I. à remuneração de base mais elevada que faz parte da base tributável aplicável ao longo de um dos três meses civis que antecede o início do pagamento do subsídio de doença;
- II. bem como os complementos e acessórios que fazem parte da base tributável para os 12 meses civis que antecedem o mês anterior ao início da incapacidade para o trabalho, sob condição que os mesmos sejam pagos mensalmente em espécie, com exceção da remuneração referente a horas extraordinárias (artigos 10º e 34º do Código da Segurança Social e artigos 178 a 185 dos Estatutos da CNS).

### **O fim do pagamento do subsídio pecuniário de doença e a proteção contra o despedimento (artigo L. 126-6 do Código do Trabalho)**

O direito a manter integralmente o salário e demais benefícios decorrentes do contrato de trabalho cessa para o trabalhador em caso de indeferimento (recusa) do CNS (artigo 47, alínea 2 do Código da Segurança Social). Esta decisão é vinculativa para a entidade patronal.

O período de interdição da notificação da rescisão do contrato de trabalho ou da convocação para a entrevista prévia ao despedimento termina no final do prazo de recurso de 40 dias a contar da data de notificação da decisão da CNS ao afiliado.

A CNS informa a entidade patronal se o trabalhador recorrer da decisão, caso em que se mantém o período de interdição de notificar a rescisão do contrato de trabalho ou de convocar o trabalhador para a entrevista prévia ao despedimento.

O direito à manutenção integral do salário e outros benefícios resultantes do contrato de trabalho é restabelecido em caso de revisão da

referida decisão de recusa que põs termo ao direito, sendo o empregador informado pela CNS. O empregador informado ou na posse do atestado médico não está, por conseguinte, autorizado, mesmo por falta grave, a notificar o trabalhador da rescisão do seu contrato de trabalho ou, se for caso disso, da convocação para a entrevista prévia de despedimento durante um período não superior a 26 semanas, a contar do dia em que ocorre a incapacidade para o trabalho.

A rescisão do contrato de trabalho será, por conseguinte, abusiva, exceto:

- I. se a incapacidade para o trabalho for consequência de um crime ou de um delito em que o trabalhador participou voluntariamente;
- II. se a notificação ao empregador da incapacidade para o trabalho, ou a apresentação do certificado de incapacidade para o trabalho, for feita após a receção da carta de rescisão de contrato ou, se for caso disso, após a receção da carta que convoca o trabalhador para a entrevista prévia ao despedimento.

A ação judicial de indemnização pela rescisão abusiva do contrato de trabalho deve dar entrada

no Tribunal do Trabalho, sob pena de prescrição, no prazo de três meses a contar da notificação do despedimento ou da sua motivação. Este prazo é validamente interrompido em caso de queixa por escrito apresentada ao empregador pelo trabalhador, o seu mandatário ou organização sindical que o represente. Esta queixa dá origem, sob pena de prescrição, a um novo período de um ano.

### **Cessação do pleno direito do contrato de trabalho (artigos L. 125-2 a L. 125-4 do Código do Trabalho)**

Entre outras coisas, o contrato de trabalho cessa, de pleno direito e automaticamente, no dia em que os direitos ao subsídio de doença do trabalhador expiram, como previsto no artigo 9, alínea 1, do Código da Segurança Social. O direito ao subsídio pecuniário de doença está limitado a um total de 78 semanas para um período de referência de 104 semanas. Para o efeito, são tidos em conta todos os períodos de incapacidade pessoal para o trabalho devidos a doença, doença profissional ou acidente de trabalho ocorridos durante o período de referência que termina na véspera de um novo período de incapacidade para o trabalho.



## Regime de saídas do doente (artigos 199º a 214º dos Estatutos da CNS)

Por norma, a pessoa com incapacidade para o trabalho pode sair do seu domicílio para deslocações indispensáveis, tal como consultas de controlo médico da Segurança Social, consultas com o seu médico de referência ou qualquer outro profissional de saúde, desde que a pessoa em questão consiga justificar essa saída.

### Fora a exceção supramencionada, que direito tem o trabalhador de sair do seu domicílio durante o período de incapacidade para o trabalho?

Durante o período de incapacidade para o trabalho, **não é permitida qualquer saída durante os 5 primeiros dias de incapacidade para o trabalho, independentemente de qualquer indicação em contrário presente no atestado médico de incapacidade para o trabalho.** A partir do 6º dia de incapacidade para o trabalho (para saídas não contra-indicadas pelo médico), os horários de saída autorizados são fixados entre as 10:00 e as 12:00 e entre as 14:00 e as 18:00, independentemente de qualquer indicação em contrário presente no certificado médico de incapacidade para o trabalho.

As restrições relativamente aos horários de saída não se aplicam a pessoas sujeitas a licença de maternidade, licença de acolhimento, dispensa de trabalho para mulheres grávidas ou que estejam a aleitar, licença por razões familiares, licença de acompanhamento, nem às pessoas que tenham obtido uma autorização de retoma progressiva do trabalho por razões terapêuticas (RPTRT), como previsto no artigo 14bis do Código da Segurança Social.

Nos casos em que a incapacidade para o trabalho ultrapassa um período de 6 semanas consecutivas, a partir do 43º dia e a pedido, por escrito, da

pessoa com incapacidade para o trabalho, a CNS pode suprimir uma ou mais restrições de saída, como previsto nos Estatutos da CNS.

### E quanto ao direito de se deslocar ao estrangeiro durante a incapacidade de trabalho?

Excetuando autorização específica acordada previamente, como previsto pelas disposições do artigo 16, alínea 1, p. 3 do Código da Segurança Social e nos Estatutos da CNS, o país de residência indicado no certificado de incapacidade para o trabalho não pode ser diferente daquele em que o interessado está domiciliado ou afiliado. Este princípio não se aplica se a incapacidade para o trabalho ocorrer durante uma estadia num país diferente daquele em que a pessoa em causa está domiciliada ou inscrita na Segurança Social.

Esta autorização prévia da CNS é necessária para qualquer estadia num país diferente daquele em que o interessado tem domicílio ou está afiliado durante um período de incapacidade para o trabalho. A autorização, com base num parecer circunstanciado de um médico, não pode exceder uma semana útil nos casos previstos de forma restritiva no artigo 203 dos Estatutos da CNS:

- I. deteção de uma doença consolidada no âmbito de um processo de invalidez;
- II. falecimento no estrangeiro de um familiar ou parente em 1º grau da pessoa com incapacidade de trabalho ou do parceiro;
- III. nascimento no estrangeiro de um filho da pessoa com incapacidade para o trabalho.

Nos casos referidos nas subalíneas ii e iii, a autorização só pode ser solicitada e concedida no momento da ocorrência do facto, sendo as certidões de óbito e de nascimento prova disso.

Em derrogação do que precede,

- I. a autorização prévia por um período determinado é concedida pela CNS com base em

pareceres circunstanciados e concordantes de um médico e do Controlo Médico da Segurança Social (CMSS) em casos de patologia ou doença grave.

- II. considera-se que a autorização prévia da Caixa Nacional de Saúde (CNS) foi obtida se a estadia no estrangeiro da pessoa com incapacidade para o trabalho estiver limitada à região limítrofe e permitir preencher as seguintes condições:
  - a. organização do controlo administrativo;
  - b. organização do controlo médico;
  - c. acompanhamento do tratamento médico no país de residência ou no país competente, sem emissão do documento "S2", previsto pela regulamentação europeia.
- III. a pessoa a quem é concedido o direito a cuidados paliativos é autorizada a residir num país diferente daquele em que se encontra domiciliada ou afiliada durante um período de incapacidade para o trabalho. A autorização é concedida pela CNS por toda a duração do direito aos cuidados paliativos, com base num pedido previamente feito por escrito.

### **Restrições/Interdições durante o período de incapacidade para o trabalho (artigo 198 dos estatutos da CNS)**

Durante todo o período de incapacidade para o trabalho, sob pena de coima administrativa, o trabalhador não tem direito a:

- I. exercer uma atividade incompatível com o seu estado de saúde;
- II. frequentar estabelecimentos que vendam bebidas alcoólicas ou estabelecimentos de restauração, exceto para tomar uma refeição, e isto a partir do primeiro dia de incapacidade para o trabalho, mediante comunicação prévia à CNS, que pode ser feita por telefone, fax ou e-mail. **Esta disposição não se aplica,**

**contudo, a pessoas domiciliadas num destes estabelecimentos;**

- III. participar em atividades desportivas (exceto indicação médica).

### **Controlo administrativo efetuado pela CNS**

De uma maneira geral, o serviço competente da CNS pode proceder a um controlo das baixas médicas das pessoas em período de interrupção laboral, de cada vez que é informada sobre a ausência profissional de um afiliado por motivo de uma incapacidade para o trabalho devido a doença ou acidente. A pessoa com incapacidade para o trabalho, residente e não-residente, pode estar sujeita a um controlo administrativo pela CNS a partir do primeiro dia de incapacidade para o trabalho, com ou sem justificação de um atestado médico. O controlo administrativo pode efetuar-se fora das fronteiras do Grão-Ducado do Luxemburgo.

Um controlo administrativo da CNS pode ser efetuado por solicitação escrita e devidamente fundamentada pela entidade patronal (artigo 208 dos Estatutos da CNS).

O controlo administrativo é efetuado por técnicos ou funcionários ajuramentados destacados pela CNS. Os técnicos e/ou funcionários são portadores de carteira profissional.

Este controlo pode ocorrer no domicílio do trabalhador doente, tendo em conta a morada indicada como o local de permanência entre as 8:00 e as 21:00. Não é aplicada qualquer restrição de horário, caso o controlo seja efetuado em locais públicos ou onde a pessoa com incapacidade para o trabalho recebe tratamento médico. Os funcionários podem efetuar vários controlos durante o mesmo dia. A pessoa com incapacidade para o trabalho deve evitar toda e qualquer circunstância que impeça o funcionário de entrar em contato consigo (por exemplo, ter a campainha do seu domicílio em bom estado de funcionamento).



A pedido do funcionário, a pessoa com incapacidade para o trabalho é obrigada a apresentar um documento de identificação oficial com fotografia. O funcionário da CNS vai efetuar um registo do controlo (e indicar se houve uma constatação de presença ou uma infração).

Em caso de ausência, o funcionário deixa um aviso de passagem no local de controlo. Este aviso deve ser colocado, tanto quanto possível, numa caixa de correio. A pessoa com incapacidade para o trabalho deve justificar a sua ausência num prazo de 3 dias úteis, a contar da data de passagem do funcionário que efetuou o controlo.

Além disso, os empregadores são informados sobre o resultado dos controlos, relativamente à constatação de toda e qualquer infração dos estatutos. Contudo, o resultado é apenas comunicado após expiração do prazo durante o qual o afiliado pode justificar a sua ausência.

O presidente da CNS ou o seu respetivo delegado podem aplicar sanções, que consistem em coimas administrativas, às pessoas que incorram numa infração, como previsto no artigo 16, alínea 2 do Código da Segurança Social.

A coima administrativa não pode ultrapassar 3/30º da remuneração de base que serve como base cotizável para o subsídio de doença.

As decisões relativas às sanções aplicadas são suscetíveis de oposição e recurso, de acordo com o previsto no Código da Segurança Social. O Conselho de Administração da CNS tem competências para responder às oposições. O Conselho de Administração da CNS pode dispensar a aplicação da coima. O Conselho Arbitral da Segurança Social decide, em última instância, sobre os litígios que não ultrapassem o valor máximo de 1.250,00 euros. Pode recorrer-se da sentença junto do Conselho Arbitral sempre que o valor do litígio ultrapasse esse montante. O apelo é apresentado perante o Conselho Superior da Segurança Social.

A CNS pode proceder à compensação da coima administrativa através do reembolso futuro de prestações em espécie, pagamento direto do subsídio pecuniário a esse afiliado ou, de acordo com o artigo 441º do Código da Segurança Social, de um crédito que o afiliado tenha com outra instituição de segurança social.

### **Controlo efetuado pelo Controlo Médico da Segurança Social (CMSS)**

A par do controlo administrativo, as pessoas com incapacidade para o trabalho podem também ser sujeitas a um controlo médico efetuado por um médico assistente (“médecin-conseil”) do CMSS. O CMSS tem por missão avaliar, autorizar, aconselhar e fiscalizar, nomeadamente, a incapacidade de trabalho subsidiada nos termos do artigo L. 121-6 do Código do Trabalho durante o período de suspensão do subsídio de doença, ou seja, durante o período de manutenção do salário integral e de outras prestações decorrentes do contrato de trabalho do empregador (LFZ). Por conseguinte, o CMSS pode, se necessário, proceder a um controlo médico a partir do primeiro dia da incapacidade para o trabalho.

Mediante convocatória da CNS, o médico assistente do Controlo Médico da Segurança Social (CMSS) efetua um controlo médico e emite um parecer relativamente à capacidade de trabalho da pessoa em questão. Em caso de parecer negativo, a CNS notifica o afiliado de uma decisão informando-o da data do termo do direito ao subsídio de doença. As decisões sobre sanções impostas podem ser contestadas e objeto de recurso ao abrigo do Código da Segurança Social.

Os Estatutos da CNS enumeram os diferentes casos que podem ser automaticamente alvos de um controlo.

**A título de exemplo:** podem ser alvo de um controlo automático as pessoas que apresentem um atestado médico, que tenha sido passado por um médico cuja emissão de baixas médicas tenha

excedido uma frequência considerada razoável, de acordo com o estabelecido na convenção da União das Caixas de Doença (UCM) com a Associação dos Médicos e Dentistas (AMMD), ou por um médico que tenha sofrido uma sanção disciplinar definitiva.

### **Novo exame médico (“contre-examen”) a pedido do empregador efetuado por um médico da sua escolha**

Nos casos em que o empregador tenha dúvidas relativamente à veracidade da doença do trabalhador ou considerar que existe um atestado médico de complacência, o empregador tem o direito de solicitar ao seu trabalhador que se submeta a um novo exame médico (“contre-examen”), por um médico da sua escolha. O trabalhador não pode recusar sem motivos válidos. De acordo com a jurisprudência, se o trabalhador recusar submeter-se a este novo exame médico sem apresentar uma justificação válida ao empregador, incorre numa falta grave. Consequentemente, deixou de estar protegido contra o despedimento ao abrigo do artigo L. 121-6 do Código do Trabalho.

Contudo, se o trabalhador se submeter ao novo exame médico (contre-examen), o certificado emitido pelo médico da escolha do empregador não tem precedência (predominância) sobre o certificado apresentado pelo trabalhador. Portanto, por si só, este atestado médico não pode invalidar o certificado emitido pelo médico do trabalhador. O empregador deve solicitar o parecer de um terceiro médico para que este assuma uma das duas posições (Tribunal de Recurso, 13 de julho de 2006, n.º 30360).

No entanto, num acórdão de 15 de julho de 2014 (n.º 39910), o Tribunal de Recurso considerou que, se a incapacidade de trabalho do trabalhador verificada pelo seu médico for confirmada pelo médico assistente do CMSS, não pode ser contestada por outro médico a pedido do empregador, mesmo que o empregador não tenha conhecimento do exame feito pelo CMSS.

A lei de 7 de agosto de 2015 confirmou esta preeminência do parecer do Controlo Médico da Segurança Social (CMSS) sobre qualquer outro médico.

## **A retoma progressiva do trabalho por razões terapêuticas (RPTRT)**

Desde 1 de janeiro de 2019, a licença terapêutica a meio tempo foi substituída pela Retoma Progressiva (entenda-se gradual) do Trabalho por Razões Terapêuticas [RPTRT] (artigos 9, 14 alínea 1, e 14bis do Código da Segurança Social, bem como as disposições dos Estatutos da CNS, incluindo, entre outros, os artigos 169 e 173). Os afiliados/trabalhadores que pretendam beneficiar do novo regime RPTRT são obrigados a apresentar um pedido à CNS acompanhado de um certificado de incapacidade de trabalho que cubra o período de incapacidade de 100%. O formulário está disponível no site da CNS.

### **As condições de obtenção deste regime**

A retoma progressiva do trabalho por razões terapêuticas só é possível em determinadas condições:

- I. que o pedido (Anexo F dos Estatutos da CNS) tenha sido apresentado pelo afiliado, com base num atestado médico do seu médico de referência que ateste que o trabalho efetuado é reconhecido como suscetível de melhorar o estado de saúde do afiliado
- II. que o afiliado tenha estado incapacitado para o trabalho durante pelo menos um mês nos três meses anteriores ao seu pedido
- III. que o empregador tenha dado o seu acordo
- IV. que a CNS tenha dado o seu acordo prévio, com base num parecer fundamentado do Controlo Médico da Segurança Social (CMSS).



### Os passos a serem dados pelo afiliado/trabalhador

Em primeiro lugar, o certificado (formulário) preenchido pelo médico de referência do afiliado/trabalhador deve ser apresentado ao empregador.

Se a entidade patronal concordar por escrito com o referido certificado sobre o princípio da retoma progressiva do trabalho por razões terapêuticas (RPTRT), este acordo deve ser enviado à CNS (Département des prestations en espèces, L-2979 Luxembourg).

Em segundo lugar, a CNS solicitará o parecer do Controlo Médico da Segurança Social (CMSS). O acordo ou desacordo sobre a concessão da RPTRT será transmitido por decisão, o mais rapidamente possível, ao afiliado e ao empregador.

**Atenção:** A retoma progressiva do trabalho só pode começar após ter-se recebido o acordo escrito da CNS.

### Durante o período da Retoma Progressiva do Trabalho por Razões Terapêuticas

O afiliado é considerado como estando em incapacidade total para o trabalho e deve apresentar um atestado médico de incapacidade para o trabalho a 100%, que cubra de forma contínua e ininterrupta o período do regime em questão.

Toda e qualquer interrupção da incapacidade para o trabalho como, por exemplo, para gozar férias legais, põe fim ao regime RPTRT.

O regime RPTRT baseia-se no estado de saúde do afiliado/trabalhador, ou seja, visa favorecer a melhoria do estado de saúde deste último. Exemplo: se um dia o afiliado/trabalhador não se sentir bem a fazer o seu trabalho, tem todo o direito de ir para casa ou de ficar em casa.

O período do RPTRT está incluído a 100% nos períodos acumulados de incapacidade para o trabalho para determinar o fim do direito ao subsídio pecuniário (78 semanas num período de 104 semanas), já que o afiliado/trabalhador



em questão é 100% subsidiado, seja pela CNS ou pelo empregador (artigo L.121-6 do Código do Trabalho). As disposições dos artigos 199 e 200 dos Estatutos da CNS (ver secção C, Regimes de Saídas do Doente) não se aplicam às pessoas em incapacidade de trabalho e às quais tenha sido concedida uma Retoma Progressiva do Trabalho por Razões Terapêuticas (RPTRT) ao abrigo do artigo 14bis do Código da Segurança Social.

## **Em caso de incapacidade de trabalho prolongada**

No caso em que o trabalhador permaneça em incapacidade de trabalho por um longo período de tempo, o CMSS (Controlo Médico da Segurança Social) é mandatado pela CNS para avaliar o estado de saúde do trabalhador, de modo a continuar o pagamento do subsídio de doença. A avaliação do estado de saúde da pessoa incapacitada é efetuada com base no dossiê médico (relatório médico detalhado, formulário R4) devidamente preenchido pelo médico de referência do trabalhador ou com base num exame médico.

O subsídio de doença é concedido durante o período em que se verifica a incapacidade para o

trabalho, de acordo com o parecer do CMSS. O direito a receber o subsídio está limitado a um total de 78 semanas num período de referência de 104 semanas, independentemente da causa, caso os períodos de incapacidade para o trabalho sejam ou não interrompidos por períodos de regresso ao trabalho. (Consultar também a secção sobre os subsídios de doença).

O relatório médico circunstanciado permite ao CMSS analisar antecipadamente a situação médica de um trabalhador que se encontre doente durante um período prolongado e de o encaminhar para um sistema de assistência adequado. A título de exemplo: para a CNAP (Caixa Nacional de Pensões do Luxemburgo), para um eventual pedido da pensão de invalidez; para a Comissão Mista, para um eventual pedido de reclassificação profissional; para a AAA (Association d'Assurance Accident), no âmbito de um acidente de trabalho ou de trajeto, ou de uma doença profissional.

Sobre base desse dossiê, o CMSS pode convocar o trabalhador para que este se submeta a um exame médico ou deliberar diretamente sobre esse dossiê. Se o trabalhador recusar submeter-se a novo exame, sem motivo válido, dentro do prazo

imposto para a execução do exame médico com o médico assistente do CMSS, a CNS pode suspender o pagamento do subsídio de doença.

### Várias hipóteses são possíveis:

1. O CMSS constata que a incapacidade para o trabalho continua a justificar-se. O CMSS pode autorizar, se for caso disso, a continuação do pagamento do subsídio de doença relativo à incapacidade para o trabalho. O CMSS reavalia a situação do trabalhador, convocando-o posteriormente para efetuar exames médicos.
2. Ou, o CMSS constata a incapacidade para o trabalho face ao mercado geral de trabalho. O trabalhador é assim considerado como sendo portador de uma invalidez, caso tenha sofrido uma perda da sua capacidade de trabalho que o impeça de desempenhar as funções da profissão anteriormente exercida, bem como qualquer outra função que corresponda às suas capacidades e aptidões. O trabalhador pode, neste caso, solicitar uma pensão de invalidez junto da Caixa Nacional de Pensões (CNAP).

Em caso de recusa da pensão de invalidez pela CNAP, o afiliado pode, se for caso disso, recorrer da decisão num prazo de 40 dias, a partir da data da notificação da decisão. O Conselho de Administração da CNAP tem competências para responder a estes casos. Por outro lado, o trabalhador dispõe de meios de recurso de direito comum diante do Conselho Arbitral e do Conselho Superior da Segurança Social, como previsto no Código da Segurança Social.

3. O CMSS constata uma incapacidade para executar as tarefas do último trabalho desempenhado. O trabalhador pode então beneficiar de medidas de reclassificação profissional (externa ou interna à empresa) com vista a favorecer, a longo prazo, a sua reinserção profissional. Desde 1 de janeiro de 2016, o médico do Trabalho pode igualmente solicitar à Comissão Mista, em certas condições, uma

reclassificação profissional interna.

4. O trabalhador é considerado apto para o trabalho e por conseguinte, o seu estado de saúde não justifica a sua ausência do seu posto de trabalho. O parecer do CMSS é comunicado à CNS. Esta última informa o trabalhador e o empregador sobre a data de aptidão para o trabalho (data de retoma do trabalho e do fim do certificado de incapacidade para o trabalho) e a data de fim do pagamento do subsídio pecuniário de doença.

**Atenção:** Os atestados de incapacidade para o trabalho emitidos durante as 12 semanas seguintes só dão lugar ao pagamento de prestações de doença se estiverem relacionados com um facto médico novo, justificado em pormenor pelo médico de referência do trabalhador e aceite como tal pelo CMSS.

Caso a CNS decida suspender o subsídio de doença, o trabalhador pode recorrer e apresentar uma objeção ao Presidente do Conselho de Administração do CNS no prazo de 40 dias a contar da data da notificação da decisão. O Conselho de Administração é competente na matéria. Além disso, o trabalhador tem o direito de recorrer ao abrigo do direito comum junto do Conselho Arbitral e do Conselho Superior da Segurança Social, como previsto no Código da Segurança Social.



***Se tiver outras questões ou problemas específicos, será um prazer aconselhá-lo, por favor utilize o nosso formulário de contacto em: [contact.ogbl.lu](http://contact.ogbl.lu)***

***Ainda não é membro? Então adira muito simplesmente em [hello.ogbl.lu](http://hello.ogbl.lu)***