

---

## **CovidCheck obrigatório nas empresas a partir de 15 de janeiro de 2022**

### **Esclarecimento sobre a posição da OGBL**

---

#### **Por que razão a OGBL se opôs massivamente ao CovidCheck opcional nas empresas mas 'saúda' o CovidCheck generalizado?**

Antes de mais, não se pode dizer que a OGBL «saúda» a generalização do CovidCheck nas empresas. A OGBL não pediu esta medida, mas toma nota desta decisão do Governo, que assumiu as suas responsabilidades num contexto marcado por um forte surto de infeções e mesmo de mortes ligadas à Covid-19, enquanto que, por seu lado, a taxa de vacinação está a evoluir muito lentamente. A OGBL lamenta que se tenha chegado a este ponto.

Contudo, existem três grandes diferenças em relação à lei de 18 de outubro:

- 1) a implementação concreta da medida foi discutida previamente entre o Governo, os sindicatos e o patronato. Houve um verdadeiro diálogo social, o que não foi o caso em outubro;
- 2) o objetivo destas negociações era estabelecer um quadro jurídico claro, o que não aconteceu aquando da aprovação da legislação em outubro, que simplesmente passou a «batata quente» da implementação das medidas às entidades patronais e às delegações do pessoal ;
- 3) a medida só entrará em vigor a 15 de janeiro de 2022, o que deixa tempo suficiente para a preparação e para esclarecer todas as questões pendentes, bem como para discutir seriamente a implementação concreta das medidas nos locais de trabalho.

#### **O que foi discutido durante as negociações?**

As negociações, que tiveram lugar na semana de 29 de novembro a 3 de dezembro de 2021, não se debruçaram propriamente a questão do CovidCheck generalizado no local de trabalho, uma vez que o Governo foi logo muito claro sobre o fato de este ser um ponto não negociável. As negociações abordaram o quadro jurídico que estabelecia as regras a aplicar relativamente ao CovidCheck.

Na mesa das negociações, a OGBL insistiu particularmente sobre duas questões essenciais para salvaguardar a vida dos trabalhadores e evitar situações de extrema precariedade :

- o CovidCheck não pode ser causa de despedimento;
- o fato de não se poder trabalhar por não se ter um CovidCheck válido não pode conduzir a uma desvinculação da Segurança Social.

**Estas duas condições essenciais foram conseguidas durante as negociações.**

A nova lei sobre o CovidCheck vai assim prever que o fato de não se poder ou de não se querer apresentar um CovidCheck válido não é motivo de despedimento.

No que diz respeito à Segurança Social, a afiliação à CNS será mantida de qualquer forma durante três meses; no que diz respeito à Caixa de Pensões, a entidade patronal continuará a pagar a contribuição durante as 64 horas/mês necessárias para manter a afiliação ininterrupta do trabalhador ao regime de pensões.

>> *continua na página seguinte*



## Se não há despedimentos, o que acontece se eu não puder ou não quiser apresentar um CovidCheck válido?

Durante as negociações chegou-se ao seguinte princípio: que as pessoas que não podem ou não querem apresentar um CovidCheck válido e que não podem, portanto, apresentar-se no local de trabalho, devem tirar esses dias de ausência como dias das suas férias legais. No entanto, aplicam-se as regras gerais sobre dias de férias: a entidade patronal pode recusar autorizar as férias se a necessidade do serviço ou a vontade justificada de outros trabalhadores o impedirem (isto para evitar situações em que as férias sejam recusadas a trabalhadores com CovidCheck válido devido à ausência no serviço de trabalhadores sem CovidCheck válido).

Isto não significa, evidentemente, mais dias de férias. O trabalhador fica assim com menos (ou nenhum) dias de férias para gozar durante o resto do ano. O que pode, portanto, ser considerada uma sanção. No entanto, deve ficar claro que não se trata de uma sanção disciplinar como prevista no Direito do Trabalho e no Direito da Função Pública, ou seja, esta sanção não fica registada no dossier do trabalhador ou do funcionário em causa.

Se o trabalhador tiver esgotado os dias de férias legais ou não puder tirar mais férias pelas razões acima mencionadas, então pode regularizar a sua situação ou fica dispensado de trabalho em regime de licença sem vencimento (sem salário) até poder apresentar um CovidCheck válido ou até ao fim desta medida. Esta é a última etapa prevista.

Como referido acima, o trabalhador não fica desvinculado da Segurança Social durante esse período.

Além disso, nas negociações acordou-se outro princípio: a neutralização do período não trabalhado para a determinação da duração das férias pagas, para os direitos legais ou contratuais relativos à antiguidade do trabalhador e para o cálculo do subsídio de desemprego e do subsídio compensatório em caso de reclassificação profissional.

## Estão previstas sanções para os patrões?

Sim, a entidade patronal que não implementar corretamente o CovidCheck pode vir a ser multado com coimas que podem chegar aos vários milhares de euros, segundo as disposições gerais da lei relativa às medidas contra a pandemia de Covid-19.

## Quem paga os testes?

Para a OGBL esta é uma questão que ficou em aberto. A OGBL criticou o fato de os testes rápidos antigénicos serem apenas aceites se fossem certificados, a par com os testes PCR, para o CovidCheck, o que representa uma despesa importante para os trabalhadores obrigados a testar-se, e o que leva também a que muito menos pessoas façam testes, o que, por seu lado, conduz ao aumento da propagação do vírus.

Além disso, esta situação cria uma injustiça social : o custo mensal (600 a 700 euros, com o preço a aumentar) de fazer testes significa que as pessoas com salários elevados podem dar-se ao luxo de não se vacinarem, enquanto que os trabalhadores com baixos ou médios rendimentos se vejam obrigados a vacinar-se.

Ora, até ao momento, o Governo sempre insistiu no fato de a vacinação ser voluntária e não obrigatória. As pessoas também têm, portanto, a opção de não se vacinarem.

**Por todas estas razões, a OGBL continua a considerar que deveria haver a possibilidade de se ser testado gratuitamente - obviamente também para as pessoas já vacinadas, que podem ser infetadas ou transmitir o vírus. A gratuidade deveria aplicar-se, pelo menos, às pessoas com baixos rendimentos - por exemplo, as que ganham menos do que 2,5 vezes o salário social mínimo.**

**Saliente-se, contudo, que a OGBL estava relativamente isolada nesta posição durante as negociações com o Governo e o patronato. Apesar disso, foi acordado que o Estado pagaria o custo total dos testes durante o período entre a primeira e a segunda vacinação, o que consideramos ser o mínimo.**

Além disso, os testes continuarão a ser cobertos para as pessoas para as quais a vacinação está medicamente contra-indicada. O processo de certificação médica para estas pessoas será clarificado e o Governo indicou que está a considerar formas em que estas pessoas deixariam de ser obrigadas a submeter-se a testes diários, o que é obviamente de saudar.

>> *suíte à la page suivante*



## **E se o meu teste deixa de ser válido durante o meu dia de trabalho ? Devo regressar a casa?**

Não, o período de trabalho já iniciado está incluído no período de validade do CovidCheck no local de trabalho.

## **Esta medida vai vigorar durante quanto tempo?**

O CovidCheck (3G) nas empresas / local de trabalho vai vigorar entre 15 de janeiro e 28 de fevereiro de 2022, com a possibilidade de ser prolongado se a situação não melhorar ou se não forem tomadas outras medidas.

## **Em conclusão,**

**A OGBL recorda que não pediu o CovidCheck nas empresas / no local de trabalho.**

**A OGBL sempre foi a favor da vacinação, que continua ser a melhor forma de combater o coronavírus.**

**Nas negociações que decorreram, e que foram particularmente difíceis, a OGBL tentou limitar os estragos quanto às decisões do Governo e evitar situações de extrema precariedade para os trabalhadores. A OGBL considera que em certos pontos estas garantias foram dadas e que, pelo menos, existe agora um quadro jurídico mais claro do que aquando da legislação votada em outubro sobre o CovidCheck nas empresas.**

**Apesar das suas reservas sobre o instrumento CovidCheck nas empresas, a OGBL espera que as medidas sanitárias decididas pelo Governo e o comportamento responsável da população (respeito pelos gestos-barreira, o uso de máscaras, etc.) contribuam para uma melhoria da situação sanitária, para uma redução das infeções e, em última análise, para um regresso à normalidade que todos esperamos há muito.**