

Perguntas frequentes: Covid-Check nas empresas Atualização 01/2022

No dia 16 de dezembro de 2021, a Câmara dos Deputados adotou a introdução do Covid-Check nas empresas (i.e. no local de trabalho), que entra em vigor a partir de 15 de janeiro de 2022. Recorde-se que esta é uma decisão do Parlamento baseada numa proposta do Governo. A implementação enquanto tal não foi objeto de negociações entre os parceiros sociais. Estas negociações apenas incidiram sobre as disposições práticas da implementação. No contexto destas negociações, a OGBL conseguiu que a nova legislação fosse muito mais precisa do que a primeira lei sobre o Covid-Check facultativo, que era fonte de inseguranças jurídicas, e evitou assim que este instrumento de saúde pública pudesse conduzir a situações de extrema precariedade para alguns trabalhadores. O Covid-Check não pode ser motivo de despedimento ou levar a uma interrupção da cobertura da segurança social.

A partir de que data é obrigatório o Covid-Check 3G nas empresas?

A lei de 24 de dezembro de 2021 torna obrigatório o regime de Covid-Check ('3G') no local de trabalho a partir de 15 de janeiro de 2022. Atualmente, a lei está prevista estar em vigor até 28 de fevereiro de 2022.

O que significa Covid-Check 3G?

A partir de 15 de janeiro de 2022 todos os trabalhadores devem obrigatoriamente apresentar:

- ▶ ou um certificado de vacinação válido segundo as disposições legais luxemburguesas,
- ▶ ou um certificado de recuperação (válido entre o 11º e o 180º dia depois da data do resultado do teste PCR positivo),
- ▶ ou um certificado de teste negativo (teste PCR válido

48h ou teste antigénico rápido certificado com validade de 24h),

- ▶ ou um certificado de contra-indicação à vacina contra a Covid-19.

É igualmente necessário apresentar um teste negativo?

As pessoas que dispõem de um certificado de vacinação válido ou de um certificado de recuperação válido não são obrigadas a apresentar, além disso, um teste negativo.

No entanto, para pessoas com um certificado de contra-indicação à vacinação, é também necessário apresentar:

- ▶ um certificado de teste TAAN (PCR) certificado negativo ou um teste antigénico rápido SARS-CoV-2 certificado negativo ou
- ▶ o resultado negativo de um teste de auto-diagnóstico da SARS-CoV-2 efetuado no local.


A este respeito, o Governo pôs em prática um mecanismo para disponibilizar um número ilimitado de testes a essas pessoas.

E os testes efetuados fora do Grão-Ducado?

É possível, mas o certificado deve ter um código QR válido. Os interessados podem verificar a validade do seu teste no Luxemburgo instalando a aplicação oficial „CovidCheck.lu“.

Isso significa que o Covid-Check se aplica obrigatoriamente a todos os setores da economia?

Sim, todas as empresas dos setores privado e público devem aplicá-lo, independentemente de haver ou não contacto com outras pessoas. A entidade patronal, ou uma outra



peessoa designada por esta, está na obrigação de garantir que todos os trabalhadores no local de trabalho possuem um certificado válido. Obviamente, o Covid-Check não se aplica se o trabalhador estiver em regime de teletrabalho.

E as pessoas externas?

A entidade patronal pode optar pela obrigação de apresentação de um dos certificados acima mencionados para que pessoas externas ou terceiros tenham acesso à totalidade ou a parte das instalações da sua empresa.

A entidade patronal pode estabelecer uma lista dos trabalhadores vacinados ou recuperados?

Sim, a entidade patronal pode manter uma lista dos seus trabalhadores vacinados ou recuperados para facilitar a fiscalização (controlo) que deve efetuar, mas a inclusão de cada trabalhador na lista deve ser voluntária e só pode conter os nomes dos empregados e o período de validade do seu certificado. A lista deve ser destruída quando a lei expirar a 28 de fevereiro de 2022.

A entidade patronal pode delegar a atualização desta lista a um ou mais dos seus trabalhadores ou a um ou mais prestadores de serviços externos. Apenas a entidade patronal e a(s) pessoa(s) responsável(eis) pela atualização da lista podem ter acesso ao seu conteúdo.

A entidade patronal pode verificar a identidade dos titulares do certificado?

Sim. Para evitar a falsificação ou a má utilização dos certificados, a entidade patronal pode proceder à verificação da identidade dos titulares dos certificados, se necessário comparando-a com a que consta num documento de identidade. A entidade patronal pode delegar essa tarefa a um ou mais dos seus trabalhadores ou a um ou mais prestadores de serviços externos.

Podem existir consequências para um trabalhador que recuse constar nessa lista?

Não. Não constar da lista não tem qualquer impacto sobre a relação de trabalho. No entanto, nesse caso o trabalhador deverá submeter-se a uma verificação de estatuto de cada vez que começar a trabalhar. Aliás, qualquer trabalhador que conste nesta lista pode pedir para ser retirado da mesma em qualquer altura e sem que seja necessária qualquer justificação.

O que acontece se um trabalhador recusar submeter-se ao Covid-Check?

Um trabalhador que recuse ou não possa apresentar um destes certificados não tem o direito de aceder ao seu local de trabalho. Pode então solicitar para gozar os seus dias de férias legais ou convencionais.

No entanto, sem o acordo da entidade patronal ou se o trabalhador não concordar em utilizar os seus dias de férias legais ou convencionais perde automaticamente a parte da sua remuneração que corresponda às horas não trabalhadas (o que equivale a uma „dispensa não remunerada“).

Quais as consequências de um período de não-remuneração?

Contrariamente à licença sem vencimento, esta dispensa não remunerada:

- ▶ fica neutralizada em relação ao método de cálculo do subsídio de desemprego e do subsídio compensatório de reclassificação,
- ▶ é considerada como um período de trabalho efetivo para a determinação da duração das férias pagas,
- ▶ é contabilizada para a determinação dos direitos legais ou convencionais adquiridos pelo trabalhador em relação à sua antiguidade na empresa.

O direito às prestações de saúde é mantido e esse período também conta como período efetivo de afiliado obrigatório dentro do limite das 64 horas (um mês só é reconhecido como período de afiliado quando se trabalha pelo menos 64 horas por mês).

Se esse limite não for atingido devido a horas não remuneradas, a parte das quotizações da entidade patronal e do trabalhador nas contribuições para a reforma relativas às horas em falta para atingir esse limiar serão pagas pela entidade patronal. Posteriormente, a entidade patronal pode deduzir o montante correspondente dos futuros salários do empregado para recuperar a parte do trabalhador que pagou nas contribuições durante um período máximo de 6 meses

Ou seja: se, por exemplo, um trabalhador não trabalhar durante um mês inteiro devido a esse período de não-remuneração, a entidade patronal pagará a parte do empregador e a parte do empregado nas contribuições a contar para a reforma durante 64 horas, ou seja, $2 \times 8\%$ à taxa horária que teria sido devida se a pessoa tivesse trabalhado normalmente. A entidade patronal tem o direito de recuperar a parte que pagou pelo trabalhador durante um máximo de 6 meses deduzindo esses montantes de salários futuros.

Desta forma, o trabalhador preserva os direitos relativos à afiliação obrigatória à segurança social, tais como as prestações familiares (abonos de família, etc.).

Finalmente, saliente-se que o período de não-remuneração não deve ser considerado como uma sanção disciplinar.



A entidade patronal pode despedir um trabalhador se este não apresentar um certificado válido?

Não, a não apresentação de um certificado válido e a consequente ausência do trabalho não constituem motivo para despedimento ou sanções disciplinares.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho em violação destas disposições, o trabalhador pode requerer ao presidente do Tribunal do Trabalho, no prazo de 15 dias, a declaração de nulidade do despedimento e a manutenção do seu contrato de trabalho.

Neste tipo de casos, é fortemente recomendado contactar o nosso Serviço de Informação, Aconselhamento e Assistência (SICA) para garantir um acompanhamento adequado da situação do trabalhador.

O trabalhador pode ficar em regime de desemprego parcial em vez de ficar num período não remunerado?

Não, os trabalhadores que não possam apresentar um dos certificados exigidos não são elegíveis para poder ficar em regime de desemprego parcial.

E os trabalhadores que só têm a primeira dose da vacina?

Estes trabalhadores, enquanto aguardam a sua 2ª dose, podem ser testados gratuitamente a partir de 14 de janeiro de 2022. Para este fim, desde 16 de dezembro de 2021, está a ser-lhes dada uma série de 20 códigos, desde o momento em que receberam a sua primeira dose da vacina. Estes códigos permitir-lhes-ão efetuar 20 auto-testes antigénicos certificados gratuitos num dos cinco centros de testes geridos pelo Exército luxemburguês até terem obtido um esquema de vacinação completo, e isto até 28 de fevereiro de 2022. As marcações são feitas a partir de 10 de janeiro de 2022 via www.covidtesting.lu.