
Perguntas frequentes Covid-Check nas empresas

O que prevê a nova lei em matéria de Covid-Check nas empresas?

A lei que acaba de ser aprovada em 18 de outubro de 2021 prevê que uma entidade patronal (respetivamente o chefe de uma repartição na Função Pública) pode decidir introduzir o Covid-Check para o acesso à sua empresa/serviço. O que significa que as instalações da entidade patronal, ou parte destas, ou os estaleiros ou locais de trabalho são apenas acessíveis se o trabalhador / funcionário estiver na posse de uma certificação válida de Covid-Check (de pessoa curada, vacinada ou teste antigénio negativo válido). No entanto, no sector Horeca (que inclui as cantinas das empresas) o Covid-Check será obrigatório, tanto para os clientes como para o pessoal das cantinas.

Estas novas medidas já entraram em vigor?

Sim e não. O regime Covid-Check, tal como previsto na lei alterada sobre as medidas Covid, pode ser utilizado em empresas desde 19 de outubro de 2021. Até 31 de outubro de 2021, são ainda permitidos testes de autodiagnóstico para a Covid-19 efetuados no local e cujo resultado é negativo. Não serão mais admitidos a partir de 1 de novembro de 2021 (ver pergunta 1). O Covid-Check é possível nas empresas até 18 de dezembro de 2021, sem prejuízo de um possível prorrogação (prolongação) por lei para além dessa data.

Isso significa que o Covid-Check está a ser imposto em todos os setores da economia?

Não. A lei deixa aos patrões a liberdade de decidirem se introduzem ou não esta medida. Várias grandes empresas já anunciaram que não a querem introduzir devido às muitas questões jurídicas e organizacionais envolvidas na sua implementação.

Fala-se num Covid-Check voluntário. Isso significa que um trabalhador pode recusar fazer o Covid-Check se a sua empresa decidir torná-lo obrigatório?

Não. O Covid-Check é voluntário para o patrão, mas obrigatório para o trabalhador.

Qual a missão da delegação do pessoal?

A lei não o especifica, mas o Ministro do Trabalho explicou que se trata de uma medida de segurança e de saúde, como prevista no Código do Trabalho e que, por conseguinte, é necessário que a delegação do pessoal e a entidade patronal cheguem a um acordo conjunto sobre a introdução do Covid-Check, caso a empresa conte 150 ou mais trabalhadores (sendo o número total de trabalhadores calculado como era no momento das últimas eleições sociais. Se a empresa tiver entretanto ultrapassado o número de 150 trabalhadores não há co-decisão, pois não tinha 150 no momento das eleições sociais!). Nas empresas com menos de 150 trabalhadores, a delegação do pessoal deve ser informada e consultada, mas a entidade patronal pode decidir unilateralmente tornar o Covid-Check obrigatório.



O que fazer se a entidade patronal não respeitar os direitos da delegação do pessoal?

Esta é uma infração de obstrução por parte da entidade patronal contra as competências da delegação. Essa infração releva do direito penal e pode resultar em coimas e, em caso de reincidência, penas de prisão para o empregador. Nesses casos, pedimos à delegação em questão que contacte diretamente o seu secretário central para que seja lançada uma ação em justiça contra a entidade patronal.

O Ministro do Trabalho diz que para todas as questões que ficam em aberto deve ser aplica o direito do trabalho. Que sanções serão então aplicáveis?

De facto, a legislação laboral não especifica as sanções aplicáveis em caso de incumprimento das regras de saúde e segurança nas empresas. Devem então ser aplicados os procedimentos internos da empresa. Isto pode incluir advertências, dispensas de trabalho sem salário, ou mesmo despedimentos por falta grave. Como a lei é omissa sobre esta questão, a entidade patronal é, em última instância, livre de decidir se deve ou não impor sanções. Pode também decidir caso a caso.

Um despedimento pode ser considerado realmente proporcional a uma recusa de ser testado?

Na nossa opinião, não, até porque a nova lei não prevê que a introdução do regime Covid-Check seja motivada pela entidade patronal por considerações especiais de saúde e segurança para além da persistência da pandemia. Contudo, segundo a jurisprudência luxemburguesa a recusa sistemática do trabalhador em cumprir as regras de segurança no trabalho é uma razão válida para o despedimento, mesmo sem pré-aviso (por falta grave). Por isso é, de facto, um risco real, e, em última instância, caberá ao Tribunal do Trabalho avaliar se é fundamentado e justificado.

Que consequências pode ter para a pessoa em questão?

Quer o despedimento aconteça com ou sem pré-aviso, o trabalhador deixa de poder trabalhar e não receber salário. Ficarà privado do direito ao subsídio de desemprego e será desvinculado da segurança social luxemburguesa. O que pode, portanto, criar situações de extrema precariedade. As delegações devem portanto ter muito cuidado em prever alternativas às sanções, caso concordem com a introdução do Covid-Check.

Os testes rápidos (auto-testes antigénicos) ainda são permitidos?

A partir de 1 de novembro, os testes rápidos são apenas permitidos se forem oficialmente certificados. Com exceção do acesso das crianças às escolas, o teste pode ser certificado por “um médico, um farmacêutico, um assistente de saúde (aide-soignant), um assistente técnico médico, um enfermeiro, um enfermeiro em anestesia e reanimação, um enfermeiro pediátrico, um enfermeiro psiquiátrico, um enfermeiro licenciado, uma parteira, uma assistente de higiene social, um técnico de laboratório, um massagista-fisioterapeuta, um osteopata, desde que autorizados a exercer a sua profissão no Grão-Ducado do Luxemburgo”. Além disso, são permitidos os testes PCR.

Os testes PCR e a certificação médica têm um custo considerável. Este custo é coberto?

Se o teste não for prescrito por um médico, o custo fica, a priori, a cargo do trabalhador. Contudo, nada impede a entidade patronal de suportar esse custo, se necessário, e este é um dos elementos a ser negociado no caso de um acordo conjunto entre a delegação do pessoal e a entidade patronal.

Por que razão deve o trabalhador pagar os testes quando o Código do Trabalho prevê que as medidas de saúde e segurança não devem constituir um encargo financeiro para o trabalhador?

O argumento do Governo é que a vacina (identificada como “equipamento de proteção pessoal”) é gratuita, pelo que é uma escolha pessoal do trabalhador recorrer a testes em vez de aproveitar esta oferta gratuita, e por isso cabe ao trabalhador pagar pelo teste. Para a OGBL, este argumento é, no mínimo, duvidoso. Na nossa opinião, se a entidade patronal decide impor o Covid-Check, que é facultativo, deve também suportar os custos do teste. Além disso, o custo para os trabalhadores que deveriam ser testados várias vezes por semana são consideráveis. Em conclusão, os trabalhadores com rendimentos elevados poderão dar-se ao luxo de não serem vacinados, enquanto que os trabalhadores com rendimentos baixos correrão o risco de serem despedidos por não poderem pagar os testes.



O tempo para ir fazer o teste conta como tempo de trabalho?

A priori, não. Este é um assunto a ser discutido a nível da co-gestão entre a delegação do pessoal e a direção da empresa, se necessário for.

Pode o teletrabalho ser uma alternativa a sanções mais ou menos severas?

Sim. Apesar de, regra geral, o teletrabalho ser decidido por acordo mútuo entre a entidade patronal e o trabalhador, o recurso ao teletrabalho como medida de saúde e segurança pode eventualmente ser tomada como alternativa a sanções a aplicar às pessoas que não apresentem um Covid-Check válido. No entanto, recorde-se que o teletrabalho só é possível para cerca de 50% dos empregos no Luxemburgo.

São possíveis outros regimes de saúde e segurança, sem Covid-Check ou teletrabalho?

Sim, a entidade patronal pode decidir continuar a funcionar com máscaras e distanciamento social ou organizar o local de trabalho de forma diferente. Pode também fornecer aos trabalhadores auto-testes de forma regular. No entanto, é preciso especificar que estes auto-testes não tem qualquer validade sob o regime Covid-Check.

O Covid-Check nas empresas é compatível com o sigilo médico e as regras em matéria de proteção de dados?

Segundo o argumentário do Governo, este deixa de ser um problema, já que a aplicação Covid-Check indica apenas o nome da pessoa e o facto de o certificado ser válido ou não. No entanto, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) emitiu um parecer crítico, afirmando que muitas questões relativas à proteção de dados nas empresas estão por resolver. Também neste caso, a legalidade das medidas será deixada ao critério da justiça, que pode utilmente recorrer ao parecer da CNPD, autoridade administrativa independente.

A oposição dos sindicatos à nova lei Covid-Check no local de trabalho significa que aderiram ao movimento dos anti-vacinação e participarão na próxima Marcha Branca?

Claramente não. A OGBL sempre se pronunciou a favor da vacinação das pessoas, para alcançar uma elevada taxa de vacinação, que acreditamos ser ainda a melhor forma de regressar à normalidade. A amálgama feita por alguns media e políticos com o movimento "anti-vax" é inaceitável. Contudo, para a OGBL, a escolha de ser vacinado deve continuar a ser uma escolha pessoal e não uma obrigação. A lei Covid-Check, tal como aprovada, levanta simplesmente uma série de questões (pagamento do teste, tempo de trabalho, organização prática nas empresas ...) e arrisca-se a colocar em perigo o emprego e a vida dos trabalhadores, pelo que é simplesmente inaceitável para nós enquanto sindicato. A defesa dos empregos e manter em segurança a vida dos trabalhadores é uma missão central do sindicato.

O que é que a OGBL planeia fazer agora?

Uma vez que a lei foi aprovada apesar da nossa oposição, vamos encetar agora discussões com os representantes do patronato, a fim de evitar que o Covid-Check seja implementado de forma aleatória e para proteger os direitos dos trabalhadores da melhor forma possível. Paralelamente, continuaremos a fazer pressão sobre o Executivo para clarificar e melhorar o texto legal até à sua implementação em 1 de novembro. Se o Governo não fizer cedências, vamos concertar-nos com os outros sindicatos representativos a nível nacional sobre os próximos passos a dar, e que podem incluir ações em justiça.