



PARECER

24.Abril.2020

*Filomena Girão
Marta Frias Borges*

COVID-19

É OU NÃO LEGÍTIMA A MONITORIZAÇÃO DA TEMPERATURA CORPORAL DOS TRABALHADORES?

A CNPD (Comissão Nacional de Protecção de Dados) emitiu ontem, em 23 de Abril de 2020, uma Orientação ‘Sobre recolha de dados de saúde dos trabalhadores’, na qual, observando que a entidade empregadora pode/deve tão-só intensificar os cuidados de higiene dos colaboradores, adoptar medidas organizativas quanto à distribuição no espaço dos trabalhadores e seguir as orientações gerais determinadas pela DGS (Direcção-Geral de Saúde) na sua Orientação n.º 6/2020, de 26 de Fevereiro, determina que “não pode uma entidade empregadora proceder à recolha e registo da temperatura corporal dos trabalhadores ou de outra informação relativa à saúde ou a eventuais comportamentos de risco dos seus trabalhadores”.

Não obstante, em conformidade com a mesma Orientação, deverão ser salvaguardadas algumas circunstâncias, designadamente:

- a) As **particulares exigências dirigidas pelas autoridades de saúde às entidades empregadoras em certos sectores de actividade.**

Atente-se a este propósito que, tendo em conta as orientações da OMS (Organização Mundial de Saúde), considerando que os profissionais de saúde estão na linha da frente na resposta a surtos e, conseqüentemente, expostos a



riscos que os colocam em risco de infecção, a **DGS emitiu a Orientação n.º 013/2020**, que estabelece que “os profissionais de saúde [*médicos, enfermeiros e, em nossa opinião, também os restantes profissionais essenciais ao desempenho da normal actividade dos serviços*] devem realizar auto-monitorização diariamente por forma a identificar precocemente sintomas sugestivos de COVID-19, englobando: (a) medição da temperatura timpânica e respectivo registo; (b) a confirmação da ausência de sintomas de COVID-19. E, mais ainda, a DGS adverte para que tal monitorização seja registada através do modelo constante do Anexo I daquela orientação da DGS, sendo remetida ao serviços de segurança e saúde no trabalho, mediante os meios de comunicação considerados mais adequados.

- b) A **possibilidade de o profissional de saúde no âmbito da medicina no trabalho avaliar o estado de saúde dos trabalhadores**, nos termos do ***regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho*** (aprovado pela Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro).

Ora, no âmbito da organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho, cabe ao empregador planificar a prevenção, integrar a avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador, combater o risco na origem (por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção) e priorizar as medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual. E, mais ainda, os serviços de saúde no trabalho são responsáveis pela vigilância de saúde dos trabalhadores podendo obter as informações necessárias à avaliação da respectiva aptidão para o trabalho, realizando, para tal, exames de vigilância da saúde e elaborando os necessários relatórios e fichas.

Importa, pois, primeiramente, avaliar a motivação que determinou que a DGS, na sua Orientação n.º 013/2020 (conforme supra se explicitou) tenha definido o dever de os profissionais de saúde procederem à auto-monitorização da temperatura (e respectivo registo), que, se prende com a convicção de tais trabalhadores estarem expostos a riscos que os colocam em risco de infecção. Ora, nesse conspecto, num contexto de



pandemia como aquele que vivemos, entendemos que o risco de infecção de qualquer trabalhador que não possa exercer a sua actividade em regime de teletrabalho não pode ser ignorado e até, ao invés, consideramos que a implementação de todas as medidas que promovam a minimização daquele risco deve ser promovida pela entidade empregadora por todas as formas que não atentem contra a dignidade dos trabalhadores.

Pelo descrito, compulsado o teor das referidas Orientações e, bem assim, a ratio legis dos normativos legais aplicáveis em matéria laboral e em matéria de protecção de dados, somos de entendimento que, nas especiais circunstâncias suscitadas pela doença Covid-19, os serviços de segurança do trabalho (de qualquer empresa que mantenha a sua laboração em regime presencial, inteira ou parcialmente) poderão determinar a monitorização da temperatura dos seus trabalhadores e, ainda, que os meios indispensáveis a tal monitorização sejam assegurados e mantidos em condições de assepsia pela entidade empregadora, na medida em que a finalidade de tal procedimento se limite à protecção dos próprios trabalhadores (i.e., que tais registos não possam ser utilizados para qualquer outro efeito, designadamente para efeitos disciplinares) e na medida em que o procedimento não seja atentatório da dignidade do trabalhador (i.e, que o trabalhador possa manusear o respectivo equipamento e proceder à referida ‘auto-monitorização’).

3

E, pelas mesmas razões, o mesmo se dirá quanto ao registo de outros sintomas de Covid-19.

De resto, s.m.o., não se nos afigura que outra possa ser a interpretação, com a certeza de que a recolha daqueles dados (ainda que sensíveis) se fundamenta na sua necessidade para “efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade do trabalho do empregado” e ainda por “motivos de interesse público no domínio da saúde pública, tais como (...) assegurar um elevado nível de qualidade e de segurança dos cuidados de saúde”, todos eles motivos previstos no artigo 9.º, n.º 2, al. h) e i), do RGPD (Regulamento Geral de Protecção de Dados).