

AS MEDIÇÕES DE TEMPERATURA CORPORAL DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DA PANDEMIA COVID-19

ENQUADRAMENTO

Nos últimos dias tem havido bastante polémica e opiniões divergentes quanto à temática das **medições de temperatura corporal dos trabalhadores no acesso às instalações da entidade empregadora** como forma de prevenção de eventual contágio de **COVID-19**.

Atenta tal polémica, entendemos ser da maior relevância emitir uma **opinião legal, sem qualquer carácter vinculativo, por forma a esclarecer as questões práticas com que as empresas se possam estar a deparar nesta data.**

QUESTÕES PRÁTICAS EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Conforme indicámos em *Briefing* anterior, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (“CNPd”) já se havia pronunciado no dia 23 de abril de 2020, através das Orientações sobre a recolha de dados de saúde dos trabalhadores, considerando que a entidade empregadora não tem legitimidade para proceder ao tratamento de alguns dados pessoais do trabalhador, como é o caso da temperatura corporal, mesmo em contexto pandémico.

Recentemente, no passado dia 1 de maio de 2020, o **Decreto-Lei n.º 20/2020** veio esclarecer que **no atual contexto da doença COVID-19, e exclusivamente por motivos de proteção da saúde do próprio e de terceiros, podem ser realizadas medições de temperatura corporal a trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho.**

Tal como indicámos anteriormente, a referida disposição veio esclarecer o que já resultava claro do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (“RGPD”) e até do

próprio Artigo 19.º do Código do Trabalho, na medida em que **o tratamento deste tipo de dados pessoais encontra-se legitimado por estarmos perante um tratamento que é necessário por motivos de interesse público no domínio da saúde pública e por ter como finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros.**

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 20/2020 veio também consagrar que **é proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma.** O alcance desta norma não é claro, na medida em que por autorização da pessoa se entende consentimento e o consentimento do trabalhador levanta algumas questões quanto à sua validade ao abrigo do RPGD já que não se considerará como tendo sido dado de livre vontade, em virtude de existir um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados (trabalhador) e o responsável pelo seu tratamento (empregador).

Não obstante, resulta claro que **o tratamento de dados que consista na recolha da temperatura é permitido, mas o registo e conservação já não o são.** Assim, caberá às entidades empregadoras **adotarem formas de medição da temperatura que não envolvam nada mais do que a recolha instantânea com conseqüente verificação da temperatura sem qualquer tipo de registo.**

Por fim, ao abrigo do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 20/2020, caso haja **medições de temperatura superiores à normal temperatura corporal, pode ser impedido o acesso dessa pessoa ao local de trabalho.**

Apesar de o objetivo da norma ser claro, fica por **concretizar qual o referencial a ter em consideração para interpretar quais os valores de “medições de temperatura superiores à normal temperatura corporal”,** sendo que, na ausência do mesmo, entendemos que as empresas devem **recorrer ao que esteja fixado no seu plano de contingência e em orientações emitidas pelas autoridades de saúde.**

QUESTÕES PRÁTICAS EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO

Quanto a uma eventual **necessidade de as medições de temperatura serem realizadas por um profissional de saúde** por aplicação da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, a verdade é que, **fosse essa a intenção do legislador, a mesma teria ficado expressa** no Decreto-Lei n.º 20/2020, assim, por uma questão de **bom senso e proporcionalidade**, certamente que o legislador não pretendeu esclarecer a legitimidade de um tratamento de dados para que essa legitimidade ficasse bloqueada por uma **burocracia que passaria por milhares de empresas terem um profissional de saúde disponível diariamente para efetuar medições de temperaturas**, muito menos quando os profissionais de saúde são essenciais em outras frentes. Assim, **entendemos que a medição das temperaturas não tenha de ser feita por profissionais de saúde.**

Em todo o caso, recomendamos que o **procedimento de medições de temperatura esteja escrito e seja comunicado a todos os trabalhadores por forma a cumprir com o dever de informação previsto no RGPD** que lhes incumbe enquanto responsáveis pelo tratamento já que, para todos os efeitos, salientamos que a **mera recolha de temperatura é um tratamento de dados.**

Uma vez assente o procedimento de medições de temperatura, importa ter em consideração as **consequências laborais práticas de tal medição**, isto é, em que termos deverá ser enquadrada a possibilidade conferida às empresas de, caso se verifiquem medições de temperatura superiores à normal temperatura corporal, poder ser impedido o acesso do trabalhador ao local de trabalho.

Com efeito, apesar de se entender e concordar com a intenção do Governo ao permitir que o empregador recuse o acesso de um trabalhador nestes termos, tal resolução ficou aquém do esperado, por não determinar, em momento algum, quais as consequências práticas dessa decisão: **o que acontece, então, com este trabalhador? Deverá esta ausência ser considerada uma falta, apesar de estar em causa uma**

recusa do próprio empregador em receber a prestação laboral? Será esta uma falta remunerada? Estará previsto algum apoio/subsídio da Segurança Social?

Ora, a possibilidade de impedir o acesso do trabalhador por questões de saúde, não tem, evidentemente, qualquer correspondência na lei laboral, sendo por isso necessário tentar enquadrá-la no atual regime, tendo sempre em consideração não só o atual **contexto de saúde pública, mas o imprescindível bom-senso de todas as partes envolvidas.**

Assim, e tendo em especial consideração o facto de estarmos perante uma situação excecional, é nosso entendimento que as empresas terão, obrigatoriamente, de **considerar esta ausência “forçada” como uma falta justificada, sem que a mesma possa afetar qualquer direito do trabalhador ou determinar a perda de retribuição.** Nos mesmos termos, não será legítima, por contrária às exigências de saúde pública e proteção dos trabalhadores da empresa, uma recusa do trabalhador em acatar as ordens do empregador, no sentido de não comparecer ao serviço.

Sem prejuízo do exposto, e tendo por base as orientações da DGS, da ACT e do Ministério do Trabalho relativas à retoma do trabalho, o trabalhador que tenha registado uma medição de temperatura superior à temperatura normal deverá, **de imediato, contactar a linha SNS24, cabendo a esta linha avaliar e fornecer as indicações necessárias a cada situação concreta,** acompanhando este trabalhador durante o período necessário para a avaliação do risco de contágio.

Com efeito, sempre e quando esteja em causa um trabalhador que apresente sintomas associados à doença por COVID-19, o mais certo será que, se não de forma imediata, em poucos dias, a Autoridade de Saúde emita a **declaração da situação de isolamento profilático, que permitirá ao trabalhador aceder ao subsídio de doença pago pela Segurança Social, num montante diário equivalente a 100% da remuneração de**

referência, durante um período de 14 dias, assim aliviando o que, caso contrário, seria um encargo demasiado oneroso para as empresas.

Não obstante, **enquanto/se tal declaração não for emitida, entendemos que o empregador ficará obrigado a assegurar a remuneração do trabalhador durante o período de ausência**, por aplicação analógica do artigo 255.º, n.º 2, alínea d) do Código do Trabalho, segundo o qual, *a contrario*, não determinam perda de retribuição as faltas que por lei sejam consideradas justificadas. Com efeito, apesar de a lei não ter sido clara no sentido de considerar como falta justificada a ausência do trabalhador nestes termos, entendemos que, face ao carácter excecional da situação e à necessidade de proteção da saúde pública e dos trabalhadores, não pode ter sido outra a intenção do legislador.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Duarte Vasconcelos - Sócio responsável pelo Departamento de Propriedade Intelectual, Comunicações, Media e Novas Tecnologias

duarte.vasconcelos@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa

T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com

www.vaassociados.com