

# Monitorização de Dados de Saúde de Trabalhadores



QUICKCLICK

## Quais as medidas de controlo legítimas no âmbito da pandemia decorrente do novo coronavírus SARS-CoV-2?

O atual contexto epidemiológico que atravessamos levou a que as empresas tivessem de adotar uma série de medidas de prevenção e proteção individual e coletiva, de modo a mitigar o risco de contágio nas suas instalações e a permitir uma rápida e eficaz identificação e atuação relativamente a potenciais casos de COVID-19. Para além das várias medidas de higienização e distanciamento social recomendadas pela Direção Geral de Saúde (DGS), coloca-se agora a possibilidade de serem adotadas medidas de monitorização da saúde dos trabalhadores, procurando identificar sintomas associados ao COVID-19, entre elas, o controlo da temperatura corporal.

A nível nacional, a discussão atual prende-se, precisamente, com a forma como essa monitorização pode ou não ser levada a cabo. No passado dia 23 de abril, a **Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) publicou uma Orientação** relativa a este tema, relembrando que os dados pessoais relativos à saúde são dados sensíveis, reveladores de aspetos da vida privada do trabalhador que, em princípio, não têm nem podem ser do conhecimento da entidade empregadora, estando aliás sujeitos a um regime jurídico especialmente reforçado de proteção de dados. Daí entender a CNPD que **a necessidade de prevenção de contágio não legitima, sem mais, a realização de atos que, nos termos da lei, só as autoridades de saúde ou o próprio trabalhador podem praticar**.

Esta orientação da CNPD não traz, na verdade, nada de novo no que refere ao enquadramento legal do tratamento de dados de saúde por parte das entidades empregadoras; aliás, este é também o entendimento de outras Autoridades de Supervisão que até agora se pronunciaram no mesmo sentido (como França, Holanda, Bélgica, Luxemburgo e Itália); porém, vem clarificar que

a situação excecional que se está a viver, enquadrada pelo estado de emergência, não justifica, por si só, que se exceção o previsto na lei, a menos que um ato normativo o venha legitimar.

Assim, e em conformidade com as recomendações, não só da CNPD, como também da DGS, até que seja publicado normativo que venha legitimar a monitorização de sintomas por parte das empresas, nomeadamente por motivos de interesse público no domínio da saúde pública (o que, em face das últimas notícias, nomeadamente veiculadas pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, se prevê que suceda após o próximo Conselho de Ministros), consideramos que as empresas terão que optar por uma das seguintes **soluções**:

- i) **Sensibilização para a auto-monitorização de temperatura** (não só em casa, como à entrada e saída do local de trabalho) – para o efeito, nada impede que as empresas disponibilizem os respetivos instrumentos de medição.
- ii) **Monitorização pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho**, como uma medida preventiva de segurança no trabalho, necessário a salvaguardar a saúde dos trabalhadores e de terceiros, nos termos do normativo em vigor.
- iii) **Monitorização pela empresa, com o prévio consentimento do trabalhador**. Não obstante as restrições legais a este consentimento, não sendo este um tratamento necessário à execução do contrato de trabalho, nem derivando do mesmo vantagens económicas ou jurídicas para o trabalhador, não vemos que existam restrições ao mesmo, desde que seja efetivamente livre e respeite os termos impostos pela legislação aplicável (nomeadamente ao nível dos deveres de informação prévios).

Uma última nota para referir que, ainda que se preveja que venha a ser legitimado o controlo térmico por parte das empresas (para trabalhadores e clientes), **não deverá ser efetuado qualquer registo dessas medições**.

*A presente Nota destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e tem carácter meramente informativo, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Para mais questões consulte por favor a nossa Política de Privacidade disponível em [www.spsadvogados.com](http://www.spsadvogados.com), onde poderá consultar, nomeadamente, a forma de exercício de direitos*