

## AFERIÇÃO DE TEMPERATURA CORPORAL DE TRABALHADORES

Garantia de segurança jurídica às empresas para aferição de temperatura de empregados

São Paulo, 28 de maio de 2020

Diante da pandemia de covid-19, uma das principais dúvidas hoje no mundo corporativo é se o empregador pode **aferir a temperatura** dos empregados e prestadores de serviços nas premissas da empresa. Chamado de *screening* (em inglês), a prática envolve o uso de termômetros ou outro tipo de solução termográfica capaz de **cotejar a temperatura corporal** do indivíduo com os padrões e medidas estabelecidas em protocolos oficiais de saúde de modo a **auxiliar** na identificação da existência ou inexistência de **sintoma de covid-19**, ou de outra síndrome gripal. Ademais, o responsável pela aferição não coletará e nem realizará qualquer tipo de tratamento da medição aferida.

A legislação brasileira não trata diretamente do tema e é omissa sobre se há necessidade, nestes casos, de coleta do consentimento do empregado ou prestador de serviço. Trata-se, sem dúvida, de tema adstrito ao campo da **saúde pública**, mas também é de extrema importância para as empresas na medida que estas aplicam protocolos de saúde relacionados à covid-19.

Outro ponto de alta insegurança jurídica e que precisa ser clarificado em norma específica é a necessidade de que a medição seja feita por equipe médica do trabalho e em local reservado. Tais requisitos inviabilizam o apoio que as empresas podem dar às autoridades na identificação de pessoas com sintomas e o seu rápido encaminhamento aos serviços de saúde. Ademais, esse tipo de insegurança jurídica pode prejudicar os esforços das empresas e do setor público no enfrentamento da pandemia, atrasando ainda mais a retomada econômica.

Pelo exposto, necessária a regulamentação do tema, seja através de Norma Regulamentadora do Ministério da Economia ou através de Medida Provisória durante o estado de pandemia, conforme dicção que sugerimos abaixo:

*Art. 1º O empregador ou o contratante de serviço poderá aferir a temperatura corporal do empregado ou do prestador do serviço para fins de averiguação da existência ou inexistência de sintoma de covid-19 e de outras síndromes gripais, desde que não haja a identificação da pessoa que teve a temperatura aferida.*

*§ 1º O disposto no caput não prejudica a possibilidade de medição de temperatura e identificação de empregado com a finalidade específica de viabilizar a execução de medidas de monitoramento e de prevenção da propagação destas doenças no ambiente de trabalho.*

*§ 2º Se a temperatura aferida estiver na faixa caracterizada pelos protocolos oficiais de saúde como sintoma de covid-19 ou de outras síndromes gripais, o empregador ou o contratante deverá orientar o empregado ou o prestador a procurar os serviços de saúde pertinentes.*

*§ 3º A aferição de que trata o caput poderá ser desempenhada em local específico ou na entrada do estabelecimento, ou, ainda, em outro de maior conveniência, conforme critério do responsável pela aferição, e poderá ser executada tanto por profissional da saúde quanto por qualquer pessoa que tenha sido instruída sobre os procedimentos dispostos nesta norma.*

## ANEXO ÚNICO – JUSTIFICATIVA

O empregador possui poder diretivo na empresa, e, neste sentido, a ele incumbe responsabilidade na manutenção da higidez e segurança no ambiente laboral. A atuação do empregador, contudo, encontra limites em garantias fundamentais do empregado no que concerne à inviolabilidade da privacidade e intimidade, sendo que a Constituição Federal rejeita condutas fiscalizatórias que agridam a dignidade da pessoa do empregado. A jurisprudência vem sistematicamente afastando decisões empresariais que eventualmente violem essas garantias. Como é sabido, contudo, tais direitos podem sofrer limitações fundadas em princípios, tais como o da razoabilidade e o da proporcionalidade.

A pandemia de covid-19 retomou o debate em torno dos limites do papel do empregador na implementação de medidas que evitem a disseminação da doença no ambiente de trabalho. Inclusive, o STF, em recente decisão cautelar enquadrhou a contaminação por covid-19 como doença ocupacional, aprofundando as responsabilidades das empresas. A aferição (medição) de temperatura corporal dos empregados e prestadores de serviços é uma das medidas ao alcance dos empregadores e contratantes para resguardar o ambiente laboral de se tornar foco de disseminação. Por tratar-se de medida de natureza de saúde e segurança do trabalho, a aferição de temperatura deve observar as normas pertinentes, tais como a **NR 4 e a NR7**, que definem que tipo de profissional pode desempenhar a atribuição de garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, bem como a forma como devem ser realizadas tais atividades.

As NRs determinam que somente profissionais da saúde – técnicos de enfermagem, enfermeiros, médicos e engenheiros do trabalho, cada qual dentro de sua expertise – podem desempenhar atribuições voltadas para a contenção de doenças ocupacionais e aferir a temperatura de empregados e prestadores de serviços. A maior parte das empresas brasileiras não têm condições financeiras ou operacionais de disponibilizar, em tempo integral, profissionais da saúde para o desempenho dessas atribuições, o que inviabiliza a aplicação da medida no transcurso de todos os horários de funcionamento comercial.

A aferição da temperatura, segundo as normas pertinentes, somente pode ser efetuada em local reservado de modo a garantir a inviolabilidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador. Além disso, o dado aferido possui natureza sensível e é de caráter pessoal, o que também poderia inviabilizar a adoção da medida de aferição contínua e massiva de empregados e prestadores de serviços no dia-a-dia operacional das empresas.

Embora não haja restrição legal expressa à adoção da medida de aferição da temperatura, a insegurança jurídica de tal prática decorre a partir de uma análise sistemática do ordenamento jurídico, especialmente das normas laborais cotejadas com garantias constitucionais. Assim, de modo com que a prática possa ser implementada e inserida no dia-a-dia das companhias, propomos a criação de regra específica que garanta a possibilidade de aferição da temperatura corporal por todo empregado ou prestador de serviço que tenha sido previamente instruído, independentemente da formação, e que tal prática possa ocorrer em local de maior conveniência para a garantia da higidez do ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

### NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. (...)

4.4.1 Os profissionais integrantes do SESMT devem possuir formação e registro profissional em conformidade com o disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelo respectivo Conselho Profissional, quando existente.

4.4.1. Para fins desta NR, as empresas obrigadas a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverão exigir dos profissionais que os integram comprovação de que satisfazem os seguintes requisitos:(Alteração dada pela Portaria MTE 590/2014).

a) engenheiro de segurança do trabalho - engenheiro ou arquiteto portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, em nível de pós-graduação;

b) médico do trabalho - médico portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Medicina do Trabalho, em nível de pós-graduação, ou portador de certificado de residência médica em área de concentração em saúde do trabalhador ou denominação equivalente, reconhecida pela Comissão Nacional de Residência Médica, do Ministério da Educação, ambos ministrados por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em Medicina;

c) enfermeiro do trabalho - enfermeiro portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Enfermagem do Trabalho, em nível de pós-graduação, ministrado por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em enfermagem;

d) auxiliar de enfermagem do trabalho - auxiliar de enfermagem ou técnico de enfermagem portador de certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação;

e) técnico de segurança do trabalho: técnico portador de comprovação de registro profissional expedido pelo Ministério do Trabalho.

## **NR 7 – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL**

7.1.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

(...)

7.5.1. Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida; manter esse material guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim.