

Tratamento de dados de saúde de empregados em tempos de COVID-19

Flávia Potcker Duque

Mestranda em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná-PUCPR; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo IBMEC-RJ. Advogada.

E-mail: flaviapduque@gmail.com

A declaração de emergência de saúde global feita pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e a rápida disseminação da COVID-19 pelo mundo foram argumentos suficientes para fundamentar a criação de um conjunto de medidas governamentais para prevenção e contenção do vírus no Brasil. Em fevereiro, foi publicada a Lei nº 13.979/2020 (BRASIL, 2020), que previu medidas para enfrentamento da situação, como o isolamento e quarentena.

O reconhecimento de uma pandemia global pela OMS e constatação de transmissão comunitária em todo o território nacional, deu subsídios para a caracterização do estado de calamidade pública, direcionando os esforços das autoridades para a redução dos impactos da pandemia na saúde e na economia, garantindo a manutenção das atividades econômicas, especialmente das atividades consideradas essenciais.

Apesar da implementação de medidas como o distanciamento social, restrições de circulação e fechamento temporário de locais e estabelecimentos públicos e privados, a imprevisibilidade da duração da pandemia em razão da inexistência de cura ou imunização contra a COVID-19 exigiu que os empresários adaptassem seus negócios ao que é chamado de “novo normal” para manutenção de suas atividades econômicas adotando os cuidados necessários para reduzir o risco de contaminação para todas as pessoas envolvidas.

Considerando que o ambiente de trabalho é um local favorável à propagação da doença, devido à exposição das pessoas à diversas fontes de contágio (BAKER; PECKHAM; SEIXAS, 2020, p. 6), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020) publicou um documento com orientações para adaptação do local e das condições de trabalho para retomada das atividades durante a pandemia, assim como o Ministério da Saúde (2020) que divulgou um guia prático para auxiliar a criação de planos de contingência para garantir a segurança e saúde dos empregados.

Entre as recomendações para reduzir o risco de propagação do vírus no ambiente laboral está a medição de temperatura corporal e a testagem dos empregados para a COVID-19, o que pode ser considerado como uma forma de tratamento de dados sensíveis, segundo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (BRASIL, 2018). Embora o início da vigência da LGPD esteja previsto para 2021, seus parâmetros devem ser considerados para o tratamento de dados realizado durante a pandemia, especialmente as sensíveis, uma vez que a forma como os dados estão sendo tratados na atualidade poderão gerar reflexos no futuro.

De acordo com a Portaria Conjunta nº 20/2020 (MINISTÉRIO DA ECONOMIA; SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO, 2020), procedimentos como aplicação de questionário e triagem por meio de medição de temperatura corporal devem ser adotados no ambiente de trabalho, embora não haja obrigatoriedade de testagem de todos os empregados como condição para retomada das atividades. Contudo, o protocolo de testagem criado pelo governo do estado de São Paulo, por exemplo, recomenda a testagem dos empregados para confirmação de casos suspeitos e monitoramento de indivíduos assintomáticos (ESTADO DE SÃO PAULO, 2020).

A coleta de dados de saúde dos empregados durante a pandemia poderia ser realizada até mesmo sem o consentimento do titular, por se enquadrarem nas seguintes hipóteses do inciso II do art. 11: proteção à vida ou incolumidade física do titular ou de terceiro (alínea “e”), tutela da saúde (alínea “f”), ou até mesmo cumprimento de obrigação legal (alínea “a”), caso haja lei que imponha tal obrigação. Ocorre que, ainda que haja base legal, é importante avaliar a situação sob a ótica dos princípios da LGPD, a fim de verificar se há necessidade e adequação à finalidade, além de garantir qualidade, livre acesso, transparência e segurança no tratamento desses dados.

Os dados de saúde são considerados sensíveis por terem uma tendência de serem utilizados de forma discriminatória, o que, por si só, já lhe garante uma proteção especial pela LGPD. No entanto, o tratamento de dados de saúde também requer uma preocupação com a privacidade dos empregados que deve ser garantida no ambiente de trabalho, sob pena de responsabilização do empregador por danos morais. A privacidade, requer a adoção de alguns cuidados, como a discrição durante o tratamento dos dados, a anonimização e a eliminação imediata destes, quando possível, e a não divulgação dos resultados para não interessados.

Assim, embora a LGPD ainda não esteja em vigor, seus princípios e regras devem ser aplicados no tratamento de dados de saúde dos empregados, a fim de garantir a privacidade de seus titulares e evitar a discriminação no ambiente de trabalho, sendo esta, inclusive, uma oportunidade para que empregadores se adequem à nova legislação de proteção de dados.

REFERÊNCIAS

BAKER, Marissa G.; PECKHAM, Trevor K.; SEIXAS, Noah S. Estimating the burden of United States workers exposed to infection or disease: a key factor in containing risk of COVID-19 infection. **Plos One**, San Francisco, v. 15, n. 4, p. 1-8, abr. 2020. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0232452&type=printable> Acesso em: 01 ago. 2020

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm Acesso em: 31 jul. 2020

BRASIL. Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm Acesso em: 01 ago. 2020

ESTADO DE SÃO PAULO. Protocolo de testagem COVID-19. São Paulo, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v02.pdf> Acesso em: 02 ago. 2020

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic: policy brief. Genebra, p. 1-8, mai. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf Acesso em: 01 ago. 2020

MINISTÉRIO DA ECONOMIA; SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO. PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). (Processo nº 19966.100581/2020-51). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085> Acesso em: 02 ago. 2020

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Guia prático de gestão em saúde no trabalho pra COVID-19. Brasília, p. 1-36, jul. 2020. Disponível em:

<https://saude.gov.br/images/pdf/2020/July/20/Guia-Pr--tico-de-Gest--o-em-Sa--de-no-Trabalho-para-COVID-19-20-07-20.pdf> Acesso em: 01 ago. 2020