

Poderá uma empresa obrigar os trabalhadores a serem testados à Covid-19?



JOÃO PAULO GOMES
Advogado CMS-RPA

A pergunta que serve de tema a este artigo é muito interessante, foi-nos suscitada em termos práticos e tem uma especial incidência na Madeira, porquanto a Região Autónoma da Madeira, diga-se de forma pioneira, foi a primeira região do país a introduzir uma campanha de testagem massiva à sua população.

Com efeito, a partir de abril de 2021, todos os madeirenses com idade igual ou superior a 16 anos podem fazer um teste rápido de antigénio à Covid-19 a cada duas semanas, de forma totalmente gratuita. Esta campanha fez também com que muitas empresas privadas dessem também o seu contributo e celebrassem protocolos com farmácias aderentes, no

sentido de disponibilizar a realização destes testes rápidos à Covid-19 para todos os seus colaboradores e nas instalações da empresa, em espaços próprios para o efeito, tendo em vista facilitar o controlo e identificação rápida de potenciais infeções de Covid-19.

Mas a questão que rapidamente se colocou, prevendo-se a resistência de alguns trabalhadores serem testados a cada duas semanas foi: "Poderá uma empresa obrigar os trabalhadores a serem testados a cada 15 dias nos termos da legislação laboral em vigor?"

Sobre esta matéria, a ampla legislação que foi produzida recentemente sobre a temática da Covid-19 é relativamente omissa, mas por outro lado, o artigo 19.º do Código do Trabalho, sobre a temática dos testes e exames médicos, é muito claro ao referir que um empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas. Não obstante, esta regra

geral tem importantíssimas exceções e, fazendo uma interpretação a contrário do artigo 19.º n.º 1 do Código do Trabalho, é possível chegar à conclusão de que é possível exigir ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos para a admissão ou permanência no posto de trabalho em dois cenários específicos:

1) quando existam particulares exigências inerentes à atividade da empresa que o justifiquem (a realização deste tipo de testes médicos é muito comum em profissões específicas, como piloto de aviões comerciais, desportistas profissionais ou médicos e profissionais que trabalhem em lares de terceira idade);

2) quando esteja em risco a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação, explicitando as razões pelas quais a realização dos testes são pedidos e porque são necessários.

Além das exigências relacionadas com atividades particulares, parecem-nos que, no atual contexto da pandemia do Covid-19, em que a gene-

ralidade dos países se encontra a procurar controlar a propagação de um vírus que pode por em causa a integridade física (e causar até mesmo a morte) na generalidade da população, exigir aos colaboradores a realização de testes periódicos à Covid-19, é passível de ser enquadrado no n.º 1 do artigo 19.º do Código do Trabalho, e como tal pode ser legitimamente exigido aos colaboradores a realização de testes ou a apresentação de um teste negativo, uma vez que se tratam de medidas que, no mínimo, pode entender-se que se destinam a assegurar a proteção do próprio trabalhador ou de terceiros, nomeadamente colegas de trabalho, clientes ou fornecedores.

Nestas circunstâncias, a recusa de realização do teste à Covid-19 ou a apresentação de um teste negativo, pode justificar que a entidade empregadora impeça o trabalhador de ocupar ou permanecer no seu posto de trabalho, podendo consubstanciar-se numa violação do dever de obediência, o que pode levar à promoção de um processo disciplinar e, no limite, resultar no despedimento por justa causa do trabalhador. ●