

ASSUNTO: TRABALHADOR – TESTES E EXAMES MÉDICOS.

Principalmente no caso da indústria “transformadora”, chamamos a atenção para o seguinte: salvo o caso de 1.º Emprego, o trabalhador que a sua Empresa admite ao trabalho pode vir não só com vícios de procedimento; como “tocado” fisicamente: estar a incubar uma doença profissional, ou outra, resultante de péssimas condições de trabalho nas Empresas por onde passou; ou, de circunstâncias ligadas à própria vida, particular, do trabalhador. Daí,

Mais uma vez, lembramos: sendo obrigação do Empregador, como consta do n.º 1, art.º 108, da Lei n.º 102/2009, de 10/9,

“ 1 – O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade (...).”

sendo que estes serão, no mínimo, em número de três:

- EXAME DE ADMISSÃO – consideramos, de longe, o mais importante. É feito antes do trabalhador entrar ao serviço; no caso de urgência, nos 15 dias seguintes. NÃO FACILITE, nem deixe abandalhar. Se os serviços forem Externos, exija radiografias (que não micro), no caso de admissão da indústria transformadora, --- por ex., cortiça, cimentos. Observação cuidada por parte do Sr. Médico da radiografia; provas de esforço. Acabe com a bandalheira nestes exames! – Para seu bem!...
- EXAMES PERIÓDICOS – anuais para os menores e de idade superior a 50 anos; de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores. Doença profissional detectada a tempo pode evitar-se a progressão, por ex., com a utilização de Equipamento Protecção Individual (EPI) adequado. Ou, o cumprimento da sua utilização mais rigorosa. NÃO deixe entrar na rotina estes exames.
- EXAMES OCASIONAIS – sempre que haja alterações nos componentes de trabalho, que possam afectar a saúde; ou, regresso ao trabalho depois de ausência superior a 30 dias, por motivo de doença ou acidente. Portanto, quando o trabalhador regressar do Seguro, como “apto”, este exame é importantíssimo. E, poderá ou não validar a opinião da Seguradora...

Como prevê o n.º 4, art.º 108, tenha em atenção:

- o estado de saúde do trabalhador; ou,
 - os “riscos” especiais que se correm na Empresa,
- pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames. Aconselhamos: aumentar sim; reduzir, não é conveniente. A identificação dos riscos previsíveis nunca será completa; pelo que mais vale prevenir...

Repare, agora: o n.º 1, art.º 108 Lei n.º 102/2009, atrás reproduzido, refere claramente: "...exames de saúde adequados". Considera que os exames que anda a fazer na sua Empresa são os "...adequados"? – Muito provavelmente não o serão: depois, não se queixe!...

Agora, outro assunto: na secção do Código do Trabalho, cujo título é "Direitos de Personalidade", encontramos um Artigo 19, designado: "Testes e exames médicos". É um artigo difícil de interpretar por um leigo. Normalmente, fixa-se a atenção apenas na frase:

" 1 .º (...), o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza (...)."

para tirar daqui a conclusão de que a relutância à realização dos exames é atitude correcta, do trabalhador; tem cobertura legal. É FALSO. É que,

Este n.º 1, não começa na frase acima reproduzida; tem antes outra frase que não se pode ignorar:

" 1 – Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, (...)." Ora,

A "legislação" relativa, específica, sobre a segurança e saúde, já prevista no art.º 284, CT, é precisamente a Lei n.º 102/2009; e, como se viu, aí está imposto a obrigação de realizar testes e exames médicos. E, como ali refere, para avaliar "...a aptidão física e psíquica do trabalhador". Portanto,

Além destes exames, obrigatórios por Lei, --- logo, sem obrigação de justificações ---, ainda se podem ordenar outros, para "...comprovação das condições físicas ou psíquicas, do trabalhador," mas agora apenas visando duas finalidades, ali descritas:

- a) - a finalidade de protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros; ou,
- b) - quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, e, além disso, uma terceira exigência, também prevista no n.º 1, art.º 19,
- c) - sempre, em qualquer dos casos, fornecido por escrito ao candidato ou ao trabalhador a respectiva fundamentação. Que, naturalmente, acrescentamos nós, será feita pelo Sr. Médico do Trabalho.

Muito importantes, ainda no art.º 19, o

— n.º 2: em nenhuma circunstância, o empregador pode exigir à candidata ou a trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. Mas, o eterno mas,

Na nossa opinião isto não é totalmente verdadeiro: repare, o Capítulo VII, arts. 51 a 56, para actividades proibidas; arts. 57 a 60, para actividades condicionadas, proíbe certos serviços à grávida. Logo,

— Como é que o empregador pode saber, com toda a certeza, --- e se a trabalhadora o esconder/não divulgar ---, se a trabalhadora está grávida, logo, impedida de efectuar os serviços, "...susceptíveis de provocar lesões fetais"; ou, o risco de exposição a

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

agentes químicos, se não for através da imposição a um exame médico? – Pode acontecer até que a trabalhadora ignore, de boa fé, que está grávida! – Portanto,

A Empregadora está perante este dilema: o n.º 2, art.º 19, proíbe terminantemente, --- “(...) em circunstância alguma” ---, que possa exigir o exame à gravidez; por outro lado, ao entregar à trabalhadora (ou, a fazer permanecer a mesma no serviço que vinha desempenhando) serviço que, por exemplo, implique “vibrações mecânicas”, violando assim a al. d), n.º 2, art.º 15, da Lei n.º 102/2009, praticando assim contra-ordenação muito grave (n.º 14, art.º 15), no mínimo. Logo,

Aconselhamos que, nestas circunstâncias escreva à trabalhadora solicitando/pedindo/rogando, que se submeta a exame médico para se apurar se está grávida, ou não. Nessa carta, referirá que não está a impor o exame, pois sabe que o n.º 2, art.º 19, Código Trabalho, o proíbe; mas que o solicita/pede/roga, para bem da própria trabalhadora. É o mínimo que pode fazer, excluindo assim a sua responsabilidade se a trabalhadora ignora o pedido. Por outro lado,

O Senhor Médico do Trabalho, no cumprimento do dever que lhe é imposto pelo n.º 2, art.º 105, da Lei n.º 102/2009,

“ 2 – (...) deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para esse efeito a actividade no estabelecimento (...)”

por sua iniciativa, ou a solicitação da Empregadora, abordar por escrito, urgente, o Senhor Médico Assistente da Trabalhadora, pedindo esses elementos, tal como faculta o n.º 5, art.º 108, da Lei n.º 102/2009. De posse destes elementos,

Realizar por sua vez um exame ocasional; e, após este, lançar após este a indicação na “Ficha de Aptidão” se a trabalhadora está apta ou não para o trabalho que executa. E, seguidamente, enviar uma cópia ao responsável pelos RH. Note: sem nunca referir a gravidez. Apenas refere se está apta ou não, e,

“(...) deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquela possa desempenhar”.

como diz o n.º 2, do art.º 110, Lei n.º 102/2009.

Parece-nos ser este o processo de contornar a manifesta contradição entre o n.º 1 e n.º 2, do art.º 19, do Código do Trabalho. O n.º 1, abre uma porta para obrigar o trabalhador a apresentar exame médico,

“ (...) quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador (...)”

para logo a seguir, no n.º 2, proibir,

“ (...) em circunstância alguma, (...)”

que possa exigir à Trabalhadora, que pode estar grávida, que apresente esses exames, visando precisamente proteger a mesma e o feto!

Então, o Senhor Médico e o Empregador, usando o processo que indicamos, pode contornar esta contradição. E,

Claro, nunca esquecendo o Senhor Médico do Trabalho que o n.º 3, art.º 19, determina,

“ 3 – O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade”.
o que volta a ser repetido, com mais profundidade, no art.º 110, Lei n.º 102/2009.

Por fim, lembramos que o n.º 4, art.º 109, Lei n.º 102/2009, determina que:

“ 4 – O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa cópia da ficha clínica”.

----- X -----

Salvo melhor opinião, parece-nos que a presente Circular deve ser levada ao conhecimento do Senhor Médico do Trabalho. Não como qualquer tipo de exigência de comportamento do mesmo, --- a tal se opõe o art.º 116, Código Trabalho ---, mas como mera informação; motivo de ponderação para estes Profissionais. E,

Quiça, levar a outras soluções.

