



## Políticas de biocontrole genético e a contratação do trabalho no brasil

### Genetic Biocontrol for Recruitment in Brazil



**Autor**

**Ana Paula Myszczyk**

Doutora em Direito Econômico e Socioambiental (PUCPR)  
Professora do Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Governança Pública, Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Brasil  
E-mail: [anap@utfpr.edu.br](mailto:anap@utfpr.edu.br)

**Jussara Maria Leal de Meirelles**

Doutora em Direito das Relações sociais (UFPR)  
Professora do Programa de Pós-Graduação em Bioética e do Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Brasil  
E-mail: [jumeirelles29@gmail.com](mailto:jumeirelles29@gmail.com)



## **Resumo**

O artigo discute a (im)possibilidade jurídica de uso do biocontrole genético quando da seleção de trabalhadores no Brasil. Parte-se da problemática de que o estabelecimento de critérios sobre quem está apto ou não a se manter no trabalho exige limites legais. Para responder à problemática introduz-se uma discussão sobre sociedade de controle e uso do controle genético; são estabelecidos marcos biojurídicos e analisa-se a (im)possibilidade do uso de exames genéticos no sistema jurídico trabalhista brasileiro.

## **Abstract**

*The article discusses the legal (im)possibility of using genetic biocontrol when selecting workers in Brazil. It starts from the problem that the establishment of criteria on who is able or not to stay in work requires legal limits. To answer the problem a discussion about society of control and use of genetic control is introduced; establishes biojuridical frameworks and analyzes the (im)possibility of using genetic tests in the Brazilian labor legal system.*

## **Keywords**

Biocontrole genético, uso de testes genéticos, contratação do trabalho.

*Genetic Biocontrol, use of genetic testing, Job recruitment.*

## **Fechas**

Recibido: 21/6/2016. Aceptado: 21/12/2016



## 1. Introdução

Sabe-se que na atualidade o maior patrimônio que as empresas possuem é sua equipe de trabalhadores. É com o auxílio deles que a empresa pode desenvolver seus produtos, prestar seus serviços e fidelizar sua clientela. Com isso, o processo de seleção dos colaboradores passou a ser de extrema importância e os critérios de seleção essenciais para o sucesso dos empreendimentos.

No centro desta discussão é que surge a problemática do uso ou proibição do uso de testes genéticos para determinar a (in)aptidão dos trabalhadores.

Em consequência, limites biojurídicos ao que possa ser aceito como critério de seleção se torna a baliza principal das ações empresariais. No centro desta discussão é que surge a problemática do uso ou proibição do uso de testes genéticos para determinar a (in)aptidão dos trabalhadores. Discute-se se e/ou quando seria possível o uso de critérios genéticos para escolher a pessoa com as melhores condições para o trabalho. Nesse contexto, o presente artigo parte do seguinte problema: é possível a utilização de biocontrole genético como critério para a seleção de trabalhadores no Brasil?

Em relação à abordagem metodológica, trata-se o presente estudo de pesquisa qualitativa, buscando o aprofundamento da compreensão acerca da possibilidade do uso de testes genéticos na contratação do trabalho, no Brasil. Quanto à natureza, trata-se de investigação básica, posto que realiza análises que possam auxiliar no avanço das discussões acerca da possibilidade da introdução do biocontrole genético na contratação do trabalho. Quanto aos objetivos, é uma análise exploratória, uma vez que busca a construção de pressupostos sobre a (im)possibilidade de uso de testes genético de saúde na contratação trabalhista, visando tornar mais explícitos os porquês das escolhas feitas pelos estudiosos da área jurídica. Quanto aos procedimentos, é uma pesquisa bibliográfica e documental, baseando-se na coleta de dados, com o uso de fontes secundárias, a partir de levantamento bibliográfico e da regulação.

## 2. Sociedade de controle e a contratação do trabalho

### 2.1. Conjecturas sobre a sociedade disciplinar e a sociedade de controle

As relações de poder iniciadas com a Modernidade caracterizam-se como “disciplinar”, em virtude do fato de que o Estado criou mecanismos para controlar a população, após a perda de poder dos senhores feudais. O Estado, centralizado e centralizador, passou a produzir normas que permitiam o convívio social, asseguravam direitos de liberdade individual e modos de convivência coletiva, a partir de um sistema de castigos, enquanto ferramenta para a normalização e docilização dos corpos. Nessa sociabilidade orientada por sanções, persuadir e adequar eram meios usados para a pacificação das tensões, aumento de riqueza e prevenção da proliferação dos sujeitos perigosos à coesão social (Passeti, 1999).



O Estado utilizava de práticas disciplinadoras da população, consistentes na retirada do convívio social de todos aqueles considerados em condição inferior de sobrevivência. Entre esses estavam os pobres, os loucos, os criminosos e os desempregados. Por diferentes meios, o Estado usava de práticas disciplinadoras dos corpos. Fosse em prisões, hospitais, manicômios ou fábricas, as relações de poder instituídas pelo Estado, via regulação, tornavam esses espaços fechados lugares de vigilância dos corpos. No caso dos desempregados, havia o envio compulsório ao trabalho nas fábricas, seguindo-se uma rígida hierarquia de autoridade como forma de correção moral dos desvios. Nessas condições, se a pessoa não trabalhasse ou não quisesse trabalhar seria disciplinada, sendo recolhida ao manicômio, caso fosse vadio, ou posta na cadeia, em caso de ser criminoso (Vieira, 2010).

Já na atualidade, com a aceleração fabril e invenção de novos produtos e máquinas, foram criados novos estilos de vida. As novas tecnologias possibilitaram que se otimizasse a produção, diminuísse a necessidade da jornada de trabalho e ocorresse um grande crescimento populacional. Tudo isso tornou a vigilância individual das pessoas um procedimento muito complexo e oneroso para o Estado. Desse modo, novas e mais eficientes ferramentas para a administração do social foram exigidas.

No mundo atual, mais livre, o exercício do poder passa dos lugares fechados para os abertos e emerge uma nova forma de controle social: o da biopolítica.

Na sociedade disciplinar eram necessários corpos adestrados e especializados para o trabalho mecânico e o confinamento servia para a melhor se extrair a força de trabalho. No mundo atual, mais livre, o exercício do poder passa dos lugares fechados para os abertos e emerge uma nova forma de controle so-

cial: o da biopolítica. No capitalismo pós-industrial da atualidade, os próprios seres humanos são peças constitutivas da máquina, enquanto partes essenciais das engrenagens de circulação de informação e extração do conhecimento. Por isso, nessa sociedade de controle, são destacadas as capacidades de versatilidade criativa, inteligência e habilidades de comunicação como fatores de aptidão/inaptação dos trabalhadores (Tótor, 2006).

Nessa nova realidade social, novas formas de controle, de disciplinamento mais sutil são criadas. A que mais se destaca é o uso das estatísticas, ou seja, coleta de dados da população para formulação de previsões sobre a vida das pessoas, com o objetivo de reduzir os custos de manutenção do poder estatal. E, entre as estatísticas, as que mais servem ao poder estatal são as relacionadas à Medicina, pois dizem como a população deve viver, de modo a baixar os custos de sua manutenção.

As relações atuais de poder, também, se utilizam de outra ferramenta já conhecida das populações: o estabelecimento de critérios sobre quem está apto ou não a se manter no trabalho. É nesse contexto que surge o biocontrole genético da população e, especialmente para o caso em análise, dos trabalhadores.



## 2.2. Biocontrole genético

### 2.2.1. O trabalho e a terceira revolução industrial

É possível perceber por que as empresas atribuem à seleção de trabalhadores grande parte da possibilidade de sucesso ou insucesso.

Na atualidade da terceira revolução industrial o valor do trabalho tem assumido novo significado. Enquanto na primeira e segunda revolução industrial a energia gerada nos corpos dos trabalhadores era o que suscitava a lucratividade das empresas, hoje, é o cérebro humano que se destaca. A capacidade da empresa de produzir conhecimento é o novo padrão de lucratividade e desenvolvimento organizacional. Nesse contexto de competitividade, as empresas selecionam e procuram reter profissionais inteligentes e que possam gerar novos saberes, de modo a garantir capital humano extremamente qualificado e adaptado à

realidade dos negócios. Os trabalhadores também sabem que sua empregabilidade depende do grau de conhecimento e das competências que detêm ou estão dispostos a adquirir (Ossege & Garrafa, 2015).

Por outro lado, na perversa sociedade do século XXI, o sonho do ser humano perfeito e eterno é uma tônica. Além da capacidade de adquirir conhecimento tecnológico, o trabalhador ainda deve evitar a sua própria obsolescência física e genética. A saúde é um capital que os indivíduos devem administrar, escolhendo hábitos de vida e calibrando os riscos que deles podem decorrer (Sibila, 2004). Desse modo, o trabalhador, além de estar espetacularmente atualizado, deve conhecer e administrar seus riscos para o Estado e as empresas. Impõe-se ao trabalhador o imperativo da saúde – seja no seu corpo físico ou em seu código genético – da obsessão pelo cuidado do corpo e da procura por “estilos de vida saudáveis”.

Assim, é possível perceber por que as empresas atribuem à seleção de trabalhadores grande parte da possibilidade de sucesso ou insucesso. Isso já pode ser considerado um novo marco para a seleção de pessoal e as exigências do mercado estimulam as empresas a utilizar a tecnologia como um novo instrumento na obtenção de resultados mais adequados à seleção de seus profissionais (Ossege & Garrafa, 2015). E é a partir dessas novas exigências que surge uma nova forma de controle na contratação do trabalho: o biocontrole genético.

### 2.2.2. O biocontrole genético

Durante o século XX, as biotecnociências obtiveram um avanço considerado revolucionário. O desenvolvimento da Biotecnologia, Biologia Molecular e Engenharia Genética levaram à possibilidade de se chegar à essência bioquímica do ser. Uma das consequências cruéis desse desenvolvimento foi o fato de que, muitas vezes, o ser humano passou a ser pensado apenas como uma expressão de seus genes e determinado por sua carga genética.



Esse desenvolvimento fez com que surgisse uma nova forma de controle nas organizações, baseada na biopolítica: o biocontrole genético. Seu objetivo é separar os seres humanos geneticamente desejáveis dos geneticamente desprezíveis. Tudo isso pode conduzir a novas formas de discriminação e à possível transformação do ser humano em bem de consumo, sendo importante refletir sobre quais parâmetros jurídicos devem pautar a proteção do ser humano.

### 3. Biocontrole e marcos regulatórios biojurídicos

As informações genéticas do trabalhador não podem estar disponíveis ao empregador sem uma justificativa legal.

As informações genéticas do trabalhador não podem estar disponíveis ao empregador sem uma justificativa legal. Seja para o acesso ou a utilização, “há que se saber quem, sob quais circunstâncias e com quais objetivos pré-fixados poder-se-á realizar exames genéticos, obter-se amostras biológicas, permitir-se o acesso à informação resultante da análise genética, determinar-se para quem estes resultados poderão ser comunicados e quais medidas de proteção às informações serão adotadas” (Myszczyk & Meirelles, 2009).

Não se pode perder de vista alguns marcos regulatórios biojurídicos: a Declaração Universal do Genoma Humano e dos Direitos Humanos de 1997, a Declaração Internacional Sobre Dados Genéticos Humanos de 2003, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

#### 3.1. A Declaração Universal Do Genoma Humano e dos Direitos Humanos de 1997

Essa Declaração tem por fundamento a proteção da dignidade humana e, na contratação do trabalho, esse princípio limita a autonomia da vontade do empregador com a obrigatoriedade de respeito à pessoa, a necessidade de se respeitar o seu pleno desenvolvimento e a busca da melhoria de sua qualidade de vida.

É uma garantia de que a pessoa não será reduzida à condição de objeto, vinculando tanto o Estado quanto os particulares ao respeito, proteção e obrigatoriedade de promoção de condições que a viabilize e removam possíveis obstáculos que a impeça de ser tratada com dignidade. Repudia-se o determinismo genético e as características genéticas de uma pessoa não podem dar causa a qualquer tipo de discriminação.

#### 3.2. A Declaração Internacional sobre Dados Genéticos Humanos de 2003

A Declaração estabelece, em seu artigo 5º, que dados genéticos humanos só podem ser recolhidos, tratados, utilizados e conservados para fins de diagnóstico, cuidados de saúde, investigação médica e científica, medicina legal e processos civis ou penais



A informação genética só pode ser acessada ou utilizada se resultar em melhoria da qualidade de vida do ser humano e a requisição de qualquer teste genético pelo empregador não pode ser indiscriminadamente requerida, como um meio de separar os geneticamente aptos dos geneticamente indesejáveis.

e outros procedimentos legais ou qualquer outro fim compatível com a Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos, além do Direito Internacional relativo aos direitos humanos. O artigo 7º determina que devam ser feitos todos os esforços para impedir que os dados genéticos humanos sejam utilizados de modo discriminatório, tenham por finalidade ou efeito infringir os direitos humanos, liberdades fundamentais ou a dignidade de um indivíduo, família, grupo ou comunidades.

A informação genética só pode ser acessada ou utilizada se resultar em melhoria da qualidade de vida do ser humano e a requisição de qualquer teste genético pelo empregador não pode ser indiscriminadamente requerida, como um meio de separar os geneticamente aptos dos geneticamente indesejáveis. Proíbe-se a seleção de pessoas com base exclusiva em seus caracteres genéticos, determinando que se leve em conta suas características pessoais, o meio ambiente em que elas vivem e suas condições de vida.

### 3.3. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

De acordo com o artigo 6º da Constituição, ao trabalhador garante-se o direito fundamental ao trabalho, à saúde, à segurança e à previdência social. Esses direitos fundamentais são complementados pelo que dispõe o artigo 225, que assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluído aí o meio ambiente do trabalho. A interpretação conjunta desses dispositivos constitucionais resulta no direito social fundamental do trabalhador (e o dever fundamental do empregador) de redução dos riscos inerentes ao trabalho (Bertucci *et al.*, 2012).

### 3.4. A Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira

É exatamente nesse contexto de proteção do trabalhador que se estabeleceu a exigência do exame admissional e demissional quando da formalização ou extinção de um contrato de trabalho. Esses exames são uma simples entrevista sobre doenças ou licenças de empregos anteriores, na qual o médico deve indagar sobre a vida pregressa do trabalhador, dando ênfase aos empregos anteriores, bem como possíveis agentes nocivos aos quais o trabalhador esteve exposto (Bertucci *et al.*, 2012). O exame deve ser realizado por um médico especializado em Medicina do Trabalho e é uma garantia para o empregador de que o empregado tem condições básicas de saúde para o desempenho do cargo e uma garantia ao empregado de que, caso venha a



contrair determinada doença decorrente do trabalho ao longo da contratação, poderá ser indenizado<sup>1</sup>.

Disso se pode concluir que o que determina o grau de invasão à intimidade sobre os dados de saúde do trabalhador pode variar de acordo com os riscos de sua prestação do serviço e as provas acerca da habilidade, destreza ou competência para o desempenho da função. Assim, a empresa não tem o direito de conhecer tudo sobre a saúde e/ou o histórico de saúde do trabalhador. Os limites são muito claros e se estabelecem entre o direito à saúde do trabalhador e o direito de proteção de terceiros (custo/benefício entre os encargos de formação e produtividade esperada, competitividade das empresas, preservação e controle de doenças relacionadas ao trabalho) do empregador (Xavier, 2005).

#### 4. Biocontrole genético e o uso de exames de saúde na contratação do trabalho no Brasil

De acordo com a legislação trabalhista brasileira, os empregadores podem selecionar seus empregados com base no grau de instrução ou na experiência profissional anterior.

De acordo com a legislação trabalhista brasileira, os empregadores podem selecionar seus empregados com base no grau de instrução ou na experiência profissional anterior, sendo vedada a utilização, como critério de seleção, de condições específicas como idade, sexo, cor de pele e origem étnica. O mesmo pode ser dito acerca das características genéticas (Gattás *et al.*, 2002), sendo vedada a seleção de trabalhador a partir de critério genético.

Tendo em vista essa reflexão, a questão sobre a admissibilidade do requerimento, pelo empregador, de que o empregado se submeta a testes genéticos, deve ser precedida do seguinte questionamento complementar: o que são esses testes e o que revelam ou podem revelar sobre a aptidão do trabalhador? E, além disso: como são feitos e qual o grau de certeza que podem alcançar?

Por meio desses testes, é possível identificar determinadas doenças, detectar indivíduos suscetíveis e avaliar no meio interno do organismo o grau de exposição a agentes exógenos que podem influir no desencadeamento de doenças de fundo genético. Ou seja, é possível identificar não só fatores individuais de suscetibilidade, mas doenças genéticas monogênicas ou multifatoriais de manifestação tardia. Porém, é sabido que os testes ge-

1 Note-se a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região/Brasil, que condenou o empregador a indenizar o empregado, por doença decorrente do trabalho, tendo em vista a não realização de exame admissional ou demissional: "A inobservância, pelo empregador, de regras correlatas à exigência de realização de exames admissional e demissional exigidos pelo instrumental jurídico (art. 168 da CLT e NR 7.4 da Portaria 3.214/78 do MTbE, que regulamenta o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), obsta a aferição quanto ao momento do aparecimento das doenças profissionais e do trabalho e, quando a enfermidade tiver fatores de desencadeamento ou potencialização ligados à atividade exercida pelo emprego, no caso a sua associação a contato com defensivos agrícolas tóxicos, adotando-se como diretriz a teoria da concausa, emergindo a responsabilidade do empregador em indenizar o dano havido, mesmo quando a sintomatologia revelar-se após a cessação do contrato de emprego, porquanto ainda incide a responsabilidade pós-contratual". BRASIL/TRT-23 - RO: 87200402123002 MT 00087.2004.021.23.00-2, Relator: JUIZ CONVOCADO PAULO BRESCOVICI, Data de Julgamento: 18/07/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 01/08/2006.



néticos não garantem a manifestação da doença no futuro e que mesmo trabalhadores portadores de predisposições genéticas podem jamais vir a apresentar doença, simplesmente por exercerem suas atividades em um ambiente de trabalho adequado, onde os riscos potenciais estejam controlados (Myszczyk & Meirelles, 2009).

Deve-se pensar que estão em jogo, obviamente, interesses muito maiores que a simples contratação de trabalhadores. Trata-se da proteção da dignidade da pessoa em contraposição ao direito de propriedade.

Na tentativa de se buscar respostas adequadas, deve-se pensar que estão em jogo, obviamente, interesses muito maiores que a simples contratação de trabalhadores. Trata-se da proteção da dignidade da pessoa em contraposição ao direito de propriedade. Se for disponibilizado o acesso ao patrimônio genético sem nenhum limitador/norteador jurídico humanístico, talvez se chegue à categoria do “ser humano-fonte”: o ser humano desconsiderado em suas características enquanto tal, e considerado apenas e tão-somente no tocante às vantagens que seu biocapital individual pode representar. Isso criaria novas formas de discriminação e a possível transformação do homem em bem de consumo (Myszczyk & Meirelles, 2014).

Por isso, a exigência de atestados admissionais ou demissionais que revelem a capacidade genética para o trabalho, determinando o tipo de atividade que a pessoa pode desenvolver é extremamente restrita e, eventualmente e em casos muito pontuais, será lícita se for a única fonte determinante para demonstrar a aptidão do trabalhador para aquela determinada função, em decorrência da especificidade exigida e/ou do alto risco para o trabalhador ou terceiros no desempenho de sua função.

#### 4.1. Testes genéticos na contratação do trabalho: critérios gerais

A legislação constitucional e trabalhista determina que qualquer procedimento relacionado ao estado de saúde do trabalhador deve ser analisado com o objetivo de proteger sua saúde, integridade física, psíquica e genética e não para dar causa a novos fatores de opressão. Essas exigências têm como objetivo dar maior proteção à saúde e promover a manutenção de um ambiente saudável e seguro para o trabalhador e adaptar sua capacidade física e psicológica à sua ocupação.

Princípios éticos precisam nortear a aplicação de testes genéticos, que devem atuar exclusivamente como ferramenta para reduzir a possibilidade de danos à saúde do trabalhador e melhorar a adequação dos ambientes de trabalho (Myszczyk & Meirelles, 2009). É imprescindível garantir que sejam respeitados, ao menos, quatro requisitos básicos: adequação, reserva, transparência e fiabilidade.

Os testes devem ser adequados, ou seja, a solicitação da informação e a sua obtenção não podem ir além daquilo que se mostre diretamente relevante para o desempenho das funções contratadas. As informações obtidas devem ser abordadas com reserva ou sigilo, sendo vedada a sua utilização por outrem ou para outras finalidades que não a de determinar a aptidão (ou inaptidão) do trabalhador às funções que irá desempenhar. É necessário, ainda, que se atue com transparência, comunicando-se ao trabalha-



dos objetivos do teste requerido e, caso seja da vontade dele, os resultados obtidos. Por fim, há que se garantir a fiabilidade do teste e dos resultados obtidos, que devem seguir rígidos critérios científicos de prova e contraprova, de modo que o trabalhador não fique sujeito a provas ou testes aferidos a partir da mera superstição<sup>2</sup>.

Todos esses critérios são despidos de sua real e efetiva importância se o trabalhador não tiver condições de entendê-los.

Todos esses critérios são despidos de sua real e efetiva importância se o trabalhador não tiver condições de entendê-los, dado o seu distanciamento em relação ao que se pode considerar como compreensão razoável. Nesse sentido, vale salientar que, mesmo um trabalhador tido por alfabetizado, é possível que o seu grau de compreensão seja muito reduzido, por estar caracterizado o analfabetismo funcional, ou seja, a condição daqueles indivíduos que, embora formalmente alfabetizados: a) não reúnem condições de compreender de maneira adequada e até esperada textos considerados simples ou; b) não têm condições de fazer uso significativo e criativo da palavra escrita, porque não conseguem compreender o sentido pleno do que estão lendo ou escrevendo (Myszczuk & Meirelles, 2013).

## 4.2. Tipos de testes genéticos e a contratação do trabalho: saúde vs. personalidade

A primeira distinção que se deve fazer acerca dos testes genéticos se refere aos exames clínicos –envolvem um diagnóstico, certo e atual acerca de determinado aspecto da saúde do trabalhador ou um prognóstico, uma propensão futura– daqueles que estabelecem “determinantes” da personalidade.

### 4.2.1. Teste de personalidade

No que se refere aos testes que determinariam características da personalidade do trabalhador, a ciência ainda não dispõe de meios e critérios confiáveis para comprovar a total fiabilidade das conclusões neles trazidas. Assim, a licitude de sua aplicação seria muito polêmica, para se afirmar o mínimo<sup>3</sup>.

- 2 “Parece-nos de exigir desde logo a existência de certas condições de processo para solicitar qualquer informação genética... Assim, (...) para os testes que permitam conhecer da informação genética de um candidato há que pressupor desde logo: a) que o conhecimento do patrimônio genético ou da informação sobre esse patrimônio tem realmente no plano científico um adequado grau de certeza no diagnóstico ou prognóstico...; b) que a recolha do material informativo não se socorre de técnicas invasivas, é isenta de risco, prevalecendo sempre o interesse do paciente; c) que é feita em instituição adequada no plano científico e de segurança; d) que é instituição terceira; e) e - finalmente - que se verifica intervenção da vontade da vontade esclarecida e livre do trabalhador, o qual poderá ter acesso a essas informações e providenciar para sua correção (Xavier, 2005, p. 149).
- 3 Sobre esse tema já se decidiu: Concurso Público. Polícia Federal. Exame psicotécnico. Entrevista carente de rigor científico. Eliminação de candidato, ao final desautorizada pelo Judiciário, por ilegalidade, em Mandado de Segurança. Quando a lei do Congresso prevê a realização de exame psicotécnico para ingresso em carreira do serviço público, não pode a Administração travestir o significado curial das palavras, qualificando como exame a entrevista em cláusula, de cujos parâmetros técnicos não se tenha notícia. Não é exame, nem pode integrá-lo, uma aferição carente de qualquer rigor científico, onde a possibilidade teórica do arbítrio, do capricho e do preconceito não conheça limites. (STF – RE n. 112.676-MG – 2ª T. – v. u. – 17.11.87 – rel. Min. Francisco Rezek) DJU, de 18.12.87, p. 977.



É de lembrar que, até a metade do século XX, as descobertas da Genética contemporânea estabeleciam o dogma de que os genes determinam os traços biológicos e os comportamentos dos seres humanos. Essa ideia foi chamada de “dogma central” e tornou-se a base conceitual de toda a Engenharia Genética. Entretanto, na década de 1970 os pesquisadores começaram a analisar organismos cada vez mais complexos e descobriram que, muitas vezes, não há correspondência entre as sequências de uma proteína e de uma sequência de DNA (Capra, 2002).

Por isso, os testes genéticos que diagnostiquem ou predigam características da personalidade, sem critérios científicos seguros, são juridicamente inaceitáveis. A personalidade é construída socialmente, a partir das experiências individuais e não está vinculada ao genoma do indivíduo de maneira inexorável.

#### 4.2.2. Testes clínicos

De acordo com o explicitado, os testes genéticos clínicos podem apresentar um diagnóstico ou verificar um prognóstico futuro acerca do estado de saúde do trabalhador. A partir desse entendimento e dentro dos limites e possibilidades legais estabelecidos nos marcos jurídicos citados anteriormente, seria admissível a requisição de testes clínicos diagnósticos, desde que de acordo com o que determinam as regras de proteção, segurança e higiene do trabalho?

A questão toma delineamento diferente quando se trata dos testes prognósticos, que seriam, a princípio, sempre inadmissíveis.

Tais testes podem diagnosticar determinada doença ou condição genética do trabalhador que o torne inapto a realizar as funções pretendidas e/ou que possa causar insegurança aos outros trabalhadores com quem dividirá suas funções. Os referidos exames só poderiam ser requeridos em casos muito extremos

e fundados na proteção do trabalhador e não na busca por se encontrar o trabalhador “mais saudável”<sup>4</sup> e que possa desempenhar suas funções por um período de tempo mais longo (Xavier, 2005).

A questão toma delineamento diferente quando se trata dos testes prognósticos, que seriam, a princípio, sempre inadmissíveis. Isso porque esses testes apresentariam em seu resultado apenas as tendências ou probabilidades futuras do desenvolvimento de determinada doença de fundo genético pelo empregado<sup>5</sup>. Esses resultados poderiam significar o que costuma ser designado “falso positivo” uma vez que, de acordo com

4 Neste sentido, pode-se tomar como exemplo o caso de Teri Seargeant, o primeiro caso de discriminação genética ocorrido nos EUA, que teve uma falha genética diagnosticada e que a tornava suscetível de paradas respiratórias. Ela foi demitida por ser considerada um “risco” para a empresa em que trabalhava.

5 Não se deve desconhecer que os exames genéticos apontam para probabilidade de instalação de determinada doença; todavia, tal possibilidade é amparada em dados científicos cuja efetiva ocorrência dependerá, em grande medida, da própria atitude assumida pela pessoa, reduzindo ou elevando a probabilidade de ser acometida pela doença, tudo a depender de cuidados médicos especiais, qualidade de vida, alimentação, stress, e, de contraparte, em não menor grau de intensidade, também dependerá a confirmação dos registros do exame genético da maior ou menor proteção dispensada pelo empregador aos seus empregados (Jorge e Silva Neto, 2011).



as condições de vida e as condições ambientais em que o empregado está inserido, o desenvolvimento de determinada doença pode ser evitado.

Além disso, a legislação trabalhista brasileira determina o dever do empregador em atuar na melhoria das condições de trabalho. Quer dizer, deve atuar na diminuição dos riscos à vida e à saúde do trabalhador de maneira preventiva, realizando adaptações necessárias no processo produtivo, de modo a diminuir os custos humanos da produção. Por isso, possibilitar a realização de testes prognósticos seria impor ao empregado um dever “perfeição genética”, em contraposição ao dever de cuidado do empregador.

Possibilitar a realização de testes prognósticos seria impor ao empregado um dever “perfeição genética”, em contraposição ao dever de cuidado do empregador.

Isso poderia possibilitar a criação de uma nova espécie de recrutamento, em que nenhuma entrevista seria realizada, nem questionários respondidos. E o resultado de um exame genético tido por adequado seria, em última análise, o *curriculum vitae* ou o “passaporte” para a inclusão social do trabalhador. Isso poderia evidenciar a figura do “trabalhador perfeito”, que tem todas as predisposições genéticas para o bom desempenho de determinada função, tornando os demais candidatos inaptos ou indesejáveis para aquele cargo ou empresa. De outro lado, essa permissão poderia, também, contribuir para o surgimento do “enfermo são”, ou seja, aquele trabalhador que está apto para

as funções que irá desempenhar, pois não apresenta nenhuma doença no momento da contratação, mas que está “condenado” pelo que seus genes projetam sobre ele (Myszczyk, Meirelles, 2009).

## 5. Principais conclusões

O artigo questionou se é possível a utilização de biocontrole genético como critério para a seleção de trabalhadores no Brasil. A resposta a esse problema foi negativa: não se pode usar o critério genético para selecionar trabalhadores. A partir dessa conclusão principal, foram levantadas as seguintes teses e conclusões:

- a. A busca do equilíbrio entre resguardar o direito ao trabalho e o de escolha das empresas na seleção de seus empregados incita o debate ético e jurídico sobre a exigência e utilização de exames cada vez mais complexos para o acesso ao trabalho, inclusive o genético.
- b. A utilização sensata e equilibrada da tecnologia pode trazer resultados positivos bilaterais, satisfazendo conjuntamente padrões e empregados.
- c. Admitir a realização do perfil genético do trabalhador só faz sentido se tal prática for seguida por ações de inclusão e acolhimento do empregado no processo de trabalho.
- d. A exigência de atestados admissionais ou demissionais que revelem a capacidade genética para o trabalho, determinando o tipo de atividade que a pessoa pode desenvolver, é extremamente restrita e somente poderá ser aceita em casos muito



- pontuais em que seja a única fonte determinante para demonstrar a aptidão do trabalhador para aquela determinada função e sob a perspectiva de proteção do trabalhador ou outros trabalhadores com quem dividirá suas funções.
- e. É imprescindível garantir que, na realização de qualquer teste admissional ou demissional, genético ou não, sejam respeitados, ao menos, quatro requisitos básicos: adequação, reserva, transparência e fiabilidade.
  - f. Os testes genéticos que diagnostiquem ou predigam características da personalidade são juridicamente inaceitáveis.
  - g. Os testes prognósticos apresentam em seu resultado apenas as tendências ou probabilidades futuras do desenvolvimento de determinada doença de fundo genético pelo empregado são de difícil aceitação ética e jurídica.

## 6. Referências

- Bertucci, S. (et al.). Uma análise dos desdobramentos éticos e práticos no uso de exames de DNA na seleção de candidatos a empregos no Brasil. 2011-2012. Disponível em: <https://goo.gl/quvIbQ>
- Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (TRT-23) - RO: 87200402123002 MT 00087.2004.021.23.00-2, Relator: Juiz convocado Paulo Brescovici, Esclerose lateral amiotrófica (ela) - combinação de fatores genéticos e contatos com substâncias químicas tóxicas para o seu desencadeamento ou potencialização - ausência de exames admissionais e demissionais - exposição a agentes químicos - teoria da concausa - responsabilidade do empregador. Data de Julgamento: 18/07/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 01/08/2006. Disponível em: <https://goo.gl/fHqaq8>
- Brasil. Supremo Tribunal Federal (STF) - RE n. 112.676-MG – 2ª Turma. Relator: Min. Francisco Rezek. Administrativo - concurso público - policial civil- exame psicológico - conceito de “não recomendado” - honorários advocatícios em mandado de segurança - matéria sumulada (STF. 512) - provimento parcial do recurso. Data do julgamento: 24.02.2000. Data da publicação: 30.03.2000. Disponível em: <https://goo.gl/w8YV7G>
- Capra, F. (2002). *Conexões Ocultas*. São Paulo: Editora Cultrix.
- Gattás, G. J. F., Segre, M., Wunsch Filho, V. (2002). Genética, biologia molecular e ética: as relações trabalho e saúde. *Ciência e Saúde Coletiva*, 7 (1) 159-167. Disponível em: <https://goo.gl/w52XFJ>
- Myszczyk, A. P., Meirelles, J. M. (2009). Testes Genéticos, Eugenia E Contrato Do Trabalho: Análise À Luz Da Declaração Universal Dos Direitos Humanos E Do Genoma Humano E Da Constituição Federal De 1988. In *XVIII Congresso Nacional do CONPEDI*, 1117-1132. Disponível em: <https://goo.gl/uU0Nyn>
- (2013). El analfabetismo funcional en Brasil y sus implicaciones en el consentimiento libre del paciente: un análisis de la vulnerabilidad. In *VIII Congreso Mundial de Bioética*, 162-170.
- (2014). La protección del ser humano en la era posgenómica: el ser humano inmaterial. *Revista de Derecho y Genoma Humano*, (1) 401-409.
- Ossege, A. L. (2014). Análise bioética de alguns aspectos do rastreamento genético na admissão do trabalhador. Disponível em: <https://goo.gl/DY14k3>



- Garrafa, V. (2015). Bioética e mapeamento genético na seleção de trabalhadores. *Saúde em debate*, 39 (104) 225-237.
- Passetti, E. (1999). Sociedade de controle e abolição da punição. *São Paulo em perspectiva*, 13, 3. Disponível em: <https://goo.gl/A2Ojn2>
- Sibilia, P. (2011). O corpo obsoleto e as tiranias do upgrade. *Verve*, (6). Disponível em: <https://goo.gl/cE8Fop>
- Silva Neto, M. J. (2009). Constituição, discriminação genética e relações de trabalho. *Revista brasileira de direito público*. Disponível em: <https://goo.gl/vvEmzH>
- Tótorra, S. (2006). Democracia e sociedade de controle. *Verve: Revista Semestral Autogestionária do Nu-Sol*, (10). Disponível em: <https://goo.gl/i00bBv>
- Vieira, R. A. Do corpo à vida: o trabalho na sociedade de controle. *Anais do 6º Seminário em Estudos do Trabalho*. Disponível em: <https://goo.gl/IMkhOQ>
- Xavier, B. (2005). O acesso à informação genética: o caso particular das entidades empregadoras. In Ascensão, J. O., *Estudos de Direito da Bioética*. Coimbra:Almedina, 141-164.