



AGOSTO 2015

## QUE FUTURO NOS AGUARDA? AS CONSEQUÊNCIAS DO PROJETO GENOMA HUMANO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Carlo Alessandro Castellanelli**

Universidade Federal de Santa Maria

Pró-Reitoria de Planejamento

[castellanelli@bol.com.br](mailto:castellanelli@bol.com.br)

**Resumo:** O presente estudo visa analisar e discutir aspectos relacionados à evolução da genética, a atuação do biodireito e da bioética, sobretudo as diretrizes do projeto genoma humano, procurando identificar as influências deste novo conhecimento nas relações de trabalho, assim como examinar as inter-relações e interfaces destes campos e as implicações deste processo. ainda, persegue a idéia de que a existência do perigo que informações genéticas dos indivíduos, obtidas de forma abusiva, possam causar aos trabalhadores, sobretudo quanto a uma possível discriminação no mercado de trabalho, as consequências da evolução biotecnológica sobre os mecanismos de discriminação nas relações trabalhistas em geral, através do projeto genoma humano e o reflexo desta sistemática para a sociedade como um todo.

Palavras-chaves: Projeto genoma humano, Relações trabalhistas, Biodireito, Bioética.

## WHAT DOES THE FUTURE LOOK LIKE? THE CONSEQUENCES OF HUMAN GENOME PROJECT IN LABOR RELATIONS

**Abstract:** The present study aims to analyze and discuss aspects related to genetic evolution, the performance of biolaw and bioethics, particularly the guidelines of the human genome project, seeking to identify the influences of this new knowledge in labor relations, as well as examine the interrelationships and interfaces between these fields and the implications of this process. In addition, discusses the idea that genetic information of employees obtained improperly can cause a possible discrimination in the labor environment, added to the consequences of biotechnological developments on the mechanisms of discrimination in employment relationships in general, through the human genome project and the consequences of this systematic to the whole society.

Keywords: Human Genome Project, Labor Relations, Biolaw, Bioethics.

## INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Constituição de 1988, instaurou-se no Brasil uma nova ordem jurídica, a qual engloba princípios estruturais, onde os direitos fundamentais do homem traduzem-se em valores essenciais para a sociedade. A dignidade da pessoa humana, como um destes valores e a sua proteção enquanto direito, configura-se como um dos balizadores da Bioética moderna.

A noção de dignidade humana, citada diversas vezes na Declaração da UNESCO (United Nation Educational, Scientific and Cultural Organization) sobre o Genoma Humano e os Direitos do Homem, abrange um conceito muito amplo, que foge aos limites das discussões éticas, morais e filosóficas, mas que pode ser aplicado de forma ampla à sociedade como o

respeito incondicional devido a todos os indivíduos, independente de sua idade, sexo, saúde física ou mental, religião, condição social ou origem étnica.

O Projeto Genoma Humano (PGH) foi formalmente iniciado em Outubro de 1990, e tem como objetivo principal pesquisar os genes humanos, descobrir o seu funcionamento e ainda, determinar a sequência de 3 bilhões de bases do DNA (ácido desoxirribonucléico). Vários países têm estabelecido programas de pesquisas do genoma humano, entre os quais o Brasil. Somado a estas idéias, alguns conceitos tradicionais do Biodireito e da Bioética como o respeito às pessoas, beneficência, justiça e o da não maleficência, face à sua atuação no Projeto Genoma Humano, tem o dever de instigar paradigmas de ordem moral, dadas as controvérsias que o uso da informação e manipulação genética advinda do Projeto Genoma Humano é capaz de gerar.

Em um futuro próximo, é bem provável que o uso de testes genéticos se dissemine no ambiente laboral, na medida em que a capacidade diagnóstica das enfermidades seja aumentada. É necessário que se entenda que toda a coletividade será afetada, desta forma, as discussões sobre o tema devem ser multidisciplinares e a atenção primordial desta nova jornada, deve se voltar para a proteção da pessoa humana.

A possibilidade de acesso às informações genéticas pela sociedade, assim como o seu uso, podem ser utilizadas tanto para o benefício coletivo, quanto para o surgimento de novas formas de eugenia ou discriminação. Neste aspecto, há que se refletir sobre as consequências destas descobertas e tentar harmonizar conflitos ou situações complexas que podem advir do avanço biotecnológico, de modo a impor limites entre o que a ciência é capaz de fazer e as questões morais da sociedade.

## **PROJETO GENOMA HUMANO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR: APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

O Projeto Genoma Humano tem em seu pilar principal a possibilidade de mapeamento de todo o código genético humano e, conseqüentemente, a análise de suas alterações, que são a causa de milhares de moléstias conhecidas. Por ser uma das mais importantes pesquisas já realizadas em nossa civilização, justifica-se a realização de projetos e pesquisas de forma concreta. Entretanto, existem alguns problemas perceptíveis advindos deste Projeto, tais como: engenharia ou desenho de embriões humanos, intervenções na reprodução humana, eugenia e aperfeiçoamento de características, discriminação com fundamento genético, genética comportamental, patenteamento de genes, injustiça na distribuição de recursos pela exclusão econômica de usuários de possíveis produtos de pesquisa (como as terapias genéticas), ameaça à privacidade individual, pela violação da confidencialidade de informações genéticas, entre tantos outros problemas. Ações discriminatórias podem servir de base para uma política de cunho genético, mesmo que de forma mascarada, como ocorre atualmente.

Essa relação pode se tornar extremamente latente com o avanço do PGH, pois apesar das leis e do próprio Projeto conceder respaldo ao respeito à pessoa e à dignidade humana, é notório que no ambiente capitalista em que a sociedade atual se encontra, o vazamento de informações e a manipulação genética podem ser facilmente burlados. A utilização de informações genéticas para fins trabalhistas e seus pré-processos como recrutamento, seleção e contratação, podem levar à criação de uma sociedade distópica, onde o resultado de uma análise genética poderá ser condição sine qua non para não ficar às margens da sociedade ou de certos grupos dela.

Conforme Geller (2002), discriminação genética é a expressão que surgiu e tem sido utilizada para descrever o fenômeno segundo o qual as pessoas são discriminadas em virtude de características individuais ou familiares presentes no genótipo. Segundo Müller-Hill (1988), o determinismo genético também estava por trás da ideologia de “higiene racial” posta em prática pelos nazistas nos anos 30 e apoiada por geneticistas famosos da Alemanha e Estados Unidos. Tais políticas levaram à proibição de casamentos inter-raciais, esterilizações forçadas de portadores de deficiência e assassinatos de pacientes com condições genéticas, culminando no genocídio de judeus, ciganos e outras minorias consideradas geneticamente inferiores.

O determinismo genético começou a ser questionado após a Segunda Guerra Mundial e a revelação das atrocidades nazistas feriu de forma significativa sua imagem. Desse ponto em diante, a discussão sobre o assunto favoreceu a importância relativa do ambiente na determinação de aspectos como saúde, doença e comportamento. No entanto, a perseguição contínua das idéias baseadas na genética e os conceitos errôneos continuaram muito fortes. O mundo do trabalho e das relações trabalhistas é uma das áreas com que corre sério perigo relativo ao uso de informações baseadas na genética. Segundo Gattás, Segre e Wünsch (2002), direitos conflitantes sempre levantam questões éticas delicadas como, por exemplo, direito de proteção ao emprego versus direito de proteção à saúde; direito à informação versus direito à privacidade; direito individual versus direito da coletividade.

No tocante ao tema, Nassif (1999) discorre sobre as relações de trabalho com propriedade e assevera que a exigência de atestados admissionais e demissionais que revelam a capacidade de trabalho de uma pessoa para determinados tipos de atividade terá que passar por um estudo a fim de conter a tendência que certamente se instalará na requisição de informações genéticas e na avaliação de dados sensíveis, reveladores de aspectos da personalidade e da intimidade da pessoa, bens jurídicos que devem ser tutelados não somente de maneira repressiva, mas preventiva, haja vista a ausência de controle de contenção de informações após a sua divulgação, especialmente em se considerando a existência de uma rede mundial de comunicação - a Internet.

Sabe-se que ao longo da história existiram conflitos de toda sorte, sendo que a violação de direitos de personalidade e o crescimento do número de pedidos de indenização por danos morais já se tornaram fatos cotidianos. Importante destacar que tais danos, oriundos das relações empregatícias, podem ocorrer antes, durante ou depois da contratação. A discriminação pré-contratual, excludente, é bastante comum entre nós, por exemplo, em relação a sexo, cor, estado civil, beleza, quantidade de filhos, religião, dentre outros exemplos (NASSIF, 1999).

Sobre a ótica do estudo do Direito do Trabalho, Delgado (2008), relata que há diversos princípios gerais (ou especiais de outros ramos jurídicos) que têm relevância no Direito do Trabalho. Um deles é o princípio da dignidade humana e diversas diretrizes associadas a este basilar: o princípio da não discriminação, o princípio da justiça social e, por fim, o princípio da equidade. É notório que na legislação trabalhista consta que empregadores podem selecionar seus empregados com base no grau de instrução e na experiência profissional anterior, porém não podem utilizar como critério de seleção algumas condições específicas como idade, sexo, cor de pele e origem étnica. No entanto, atualmente, informações sobre o perfil genético de candidatos a emprego já têm sido incluídas em processos seletivos. Nos Estados Unidos, conforme informações de Austin et al. (2000), já no início deste século, cerca de 7% das empresas americanas já faziam uso do screening genético (testes genéticos) na seleção de seus trabalhadores. O número de informações genéticas tende a aumentar constantemente e, entre as numerosas razões apontadas para o uso destas informações como critério para seleção de trabalhadores, destaca-se a possibilidade de identificar indivíduos suscetíveis de virem a apresentar determinadas doenças como decorrência da interação entre a especificidade de um genótipo particular e a exposição a substâncias tóxicas presentes no ambiente de trabalho.

É preciso lembrar que a discriminação genética no trabalho não é um fato novo. Na década de 1970, antes mesmo do Projeto Genoma Humano, os negros americanos que possuíam traços genéticos para anemia falciforme eram impedidos de contratação em determinados cargos, mesmo apresentando condições adequadas de saúde e ausência de riscos de virem a desenvolver a doença (ROTHENBERG et al., 1997). A primeira legislação proibindo esse tipo de intervenção segregacionista ocorreu na Carolina do Norte, em 1975, estendendo-se posteriormente para os demais estados americanos. O screening genético de doenças monogênicas, como Huntington e Alzheimer, com sérias repercussões potenciais na saúde do indivíduo e na sua performance no trabalho, não garante a manifestação da doença no futuro, pois depende também da expressividade e penetrância do gene identificado. Assim sendo, portadores de genes mutados podem nunca vir a apresentar doença. Trabalhadores geneticamente suscetíveis podem nunca manifestar uma determinada doença, simplesmente

por exercerem atividades em ambientes de trabalho adequados, onde os riscos potenciais de exposição estão controlados (RAWBONE, 1999). Em vista disso, existe a percepção de conflitos étnicos, que podem ser desencadeados a partir da não observância dos princípios básicos de beneficência, respeito e justiça ao indivíduo, e que nem sempre é fácil de ser medida e delimitada, e requer o envolvimento no debate de ampla gama de setores da sociedade.

O mundo do trabalho e das relações trabalhistas é uma das áreas com grande potencial para o uso não ético dos marcadores biológicos moleculares. Os testes genéticos podem acarretar riscos individuais na sua interpretação e ter efeito devastador na capacidade de indivíduos em conseguir ou manter seus empregos, bem como num futuro próximo, em obter seguro saúde. Por essa razão, alguns autores têm sugerido a utilização do termo "análise genética" no lugar de "testes genéticos" com intuito de minimizar os efeitos discriminatórios (HAINAUT; VÄHÄKANGAS, 1999).

É notável que a identificação da variabilidade individual pode levar a uma falsa sensação de segurança, que privilegiaria a seleção de certos trabalhadores para determinadas funções e com o possível comprometimento do rigor no controle de condições de segurança do ambiente de trabalho. Importante ressaltar o direito do trabalhador em recusar sua participação aos rastreamentos genéticos, sendo que os resultados poderão vir a criar um tipo de segregação. Existe a necessidade de se criar técnicas e programas com fins ao esclarecimento do tema envolvendo os empregadores, a fim de que os benefícios da informação genética sejam utilizados para a melhoria da saúde do empregado.

## **ANÁLISES GENÉTICAS E ACESSO A INFORMAÇÕES NO ÂMBITO LABORAL**

O exame genético citado anteriormente consiste em diversos procedimentos laboratoriais que não são totalmente seguros de examinar os genes para descobrir eventuais defeitos hereditários. Pode-se citar duas classes relativas ao exame genético no âmbito laboral. A primeira delas é conhecida como "rastreamento genético" ou controle genético. Nela procede-se à identificação de indivíduos com características ou enfermidades hereditárias particulares, inclusive daqueles que apresentam uma maior susceptibilidade de serem afetados em sua saúde por fatores externos (riscos laboratoriais ou a exposição às toxinas), (CASABONA, 1999). A segunda é denominada de vigilância genética ou seguimento genético. Refere-se aos exames periódicos com o fim de identificar mutações no material genético de uma pessoa, produzidos pelo ambiente, permitindo estabelecer e prevenir os danos que possam por este motivo suceder ao trabalhador, e identificar, ao mesmo tempo, os riscos de um ambiente trabalhista determinado, com o fim de eliminá-los ou reduzi-los (CASABONA, 1999). É importante frisar que, no momento da contratação, deverá ser observado o princípio geral de direito à igualdade no acesso ao emprego, para que não haja a discriminação genética, numa lógica empresarial de rentabilidade econômica e ponderação do risco, detectando nesta fase a existência de problemas genéticos hereditários ou predisposições patológicas para vir a contrair certas doenças ou vir a padecer de certa incapacidade.

No momento pré-contratual, os testes genéticos poderão acarretar a exclusão do candidato, mantendo-o na situação de desemprego na qual se encontra. Embora, de fato, inexistam uma previsão legal ou constitucional que garanta um direito subjetivo à obtenção de um posto de trabalho, devemos reconhecer que a prática de mecanismos que evidenciem situações de discriminação, subvertendo o princípio de igualdade, previsto no caput do artigo 5º, da CF (Constituição Federal) de 1988, deverá ser exemplarmente reprimida pelos órgãos competentes, em especial, pela Justiça do Trabalho.

Se caso o empregador tiver o direito de realizar testes genéticos para contratar ou deixar de contratar um empregado, alegando o princípio econômico, o empregador estará abusando do seu poder de contratar e ainda violando a intimidade genética. Acerca desta questão, ao que concerne, o do abuso do direito do empregador em contratar, Meireles (2005) sustenta que não haveria, na obrigatoriedade de realização de exames médicos na fase de seleção, uma violação ao direito à intimidade do empregado, ocorrendo, sim, um abuso do direito do empregador em contratar. Há de existir uma correlação entre a informação necessária naquilo

que no plano jurídico corresponde à formação do contrato e a necessidade de defesa dos candidatos a qualquer tipo de violação.

O empregador deve sim ter o direito a ter acesso a determinadas informações, mas dentro de limites. Estes limites jamais devem ser fundamentados nos fins econômicos ou na garantia de contratação de um empregado saudável em relação ao qual não venha o empregador sofrer prejuízos. Ao que diz respeito ao artigo 168, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), para com a finalidade da realização dos exames médicos, neste caso concernindo os exames genéticos, deverá o empregador comprovar, de forma inequívoca, que o recurso aos testes genéticos será a única via para assegurar o direito à saúde, previsto no artigo 6º, caput, da CF/88, e que a sua realização é determinada por razões de proteção ao trabalhador, demais empregados ou à sociedade (risco coletivo) e em função dos próprios riscos do ambiente laboral.

Pelas razões aqui apresentadas, é importante que se cumpra o estabelecimento de meios de proteção ao tocante do determinismo biológico, e que se estabeleça de um sólido contexto jurídico, para evitar condutas abusivas dos empregadores.

### **APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO**

O tão discutido direito à intimidade genética não está previsto em nenhuma norma legal de forma expressa, no entanto, segundo Hammerschmidt (2007), a dimensão axiológica embasada objetivamente na dignidade da pessoa humana, constitui o ponto de conexão e fundamento maior para erigi-lo à alçada de um dos direitos de personalidade da pessoa humana. A existência de uma obrigação do empregado fornecer informações de cunho genético seria abusiva, ainda mais se não estivessem ligadas diretamente à atividade laboral. Esta obrigação poderia, de forma ilegítima causar a demissão, rescisão contratual de forma antecipada ou a não contratação de um trabalhador.

Da intimidade genética, infere-se dois tipos de elementos, um objetivo e um subjetivo. Segundo Aguiar (2004), o elemento objetivo constituir-se-ia no genoma humano e, obliquamente, qualquer tecido ou parte do corpo humano, a partir do qual essa informação possa ser obtida. Já em relação ao elemento subjetivo, o mesmo constituir-se-ia na vontade do sujeito de determinar quem e em que condições pode acessar a informação sobre seu genoma. Refere-se à autodeterminação informativa (HAMMERSCHMIDT, 2007).

Devido à tendência de aumentarem estes problemas, vários países vêm procurando modernizar sua legislação, obviamente tentando preservar o desenvolvimento tecnológico e científico, porém sempre com a observância dos direitos daqueles envolvidos em experimentações e manipulações. Estas normas, apesar disto, estão longe de serem suficientes. Embora pareça que a questão de o paciente querer saber ou não sobre seus dados genéticos, ou de divulgá-los e permitir a experimentação dos mesmos e o tratamento de possíveis doenças e anomalias detectadas, esteja bem protegida, já que claro é que a intimidade é um direito fundamental do homem, outra é a conclusão em outros pontos, entre eles a discriminação em virtude de informações genéticas. A exigência de que empregados se submetam a exames genéticos, ou de pacientes, antes da formalização de contratos de seguros, ofende direito fundamental do ser humano, mas não existe nenhuma norma criminal que penalize aqueles que tomem tais medidas. A discriminação é crime inafiançável, como prevê a Constituição Federal, mas não há tipo penal específico para a decorrente de informações genéticas.

Pode-se perceber que o ordenamento jurídico brasileiro não está totalmente preparado para o tratamento do genoma humano. O desenvolvimento científico e tecnológico é rápido, mas os direitos e garantias fundamentais do homem não podem ser submetidos a ele, sendo o contrário verdadeiro. Cabe ao legislador e aos doutrinadores desenvolverem uma teoria adequada ao Brasil do genoma humano, sempre respeitando os direitos do homem, colocando a ética no mesmo nível dos estudos científicos. É notório o fato que a CLT está obsoleta, pois data da década de 40. As condições socioeconômicas dessa época, portanto, é que nortearam o espírito do legislador infraconstitucional. Para demonstrar este fato, pode-se citar que anteriormente à Lei 7855/89 e à Portaria 3720/90, do Ministério do Trabalho e da Previdência

Social, exigia-se a apresentação de abreugrafia na admissão, devido aos preocupantes índices de tuberculose na época.

A problemática da questão é de que exames complementares estamos falando? E ainda, quais critérios a serem observados? A lei é lacunosa neste sentido. E a grande questão a ser enfrentada neste ponto serão os riscos a uma eventual discriminação por parte do empregador em relação aos empregados ou candidatos, pois é difícil definir o que seriam estes outros exames previstos, possibilitando uma margem de discricionariedade. Esta amplitude, prevista pelo legislador acaba por proporcionar que exames genéticos possam ser incluídos nestes exames, causando no mínimo uma grande controvérsia. Em termos puramente econômicos, como acontece no cenário atual, empregadores deixariam de contratar ou manter empregados que pudessem vir a desenvolver algum tipo de doença que prejudicasse a força laboral, ou ainda aquele que será um futuro doente, elevaria os custos da empresa com seguros e tratamentos.

A atuação por parte das empresas na obtenção de dados genéticos, baseada nas idéias supracitadas e com fundamentada no artigo 168 da CLT c/c NR-07, acarretaria a violação de dois direitos do empregado: direito à liberdade do indivíduo, sendo que o mesmo teria de comparecer a determinado local para fins de coleta do material genético e a violação do seu direito à integridade física, sendo a utilização de processos invasivos utilizados para o acesso às informações genéticas.

## **APLICABILIDADE NO EXTERIOR**

O direito à intimidade genética nas relações de trabalho já foi alvo de muitas discussões mundiais, sendo que existem algumas resoluções, recomendações e convenções que tratam do assunto. Em 1989, o Parlamento Europeu, emitiu a Resolução sobre Problemas Éticos e Jurídicos da Manipulação Genética proibindo a utilização de análises genéticas prévias à contratação de seguros e empregados. O artigo 1º da referida resolução de 16 de março de 1989 prevê que "deve ser proibida juridicamente a seleção de operários baseada em critérios genéticos". Sob a mesma ótica, aconteceu em 1993, a Reunião Internacional sobre Direito ante o Projeto Genoma Humano, na Espanha, revelando a Declaração de Bilbao, que emitiu o seguinte:

- A intimidade pessoal/genética é patrimônio exclusivo de cada pessoa;
- Impossibilidade de utilização de dados genéticos que originem qualquer discriminação no âmbito laboral, de seguro ou qualquer outro.

A Convenção Européia dos Direitos do Homem e da Biomedicina em 1996 proibiu toda e qualquer forma de discriminação da pessoa em razão do seu patrimônio genético, no seu artigo 11º, e determina que os testes médicos de predição só podem ser feitos por motivos de saúde, no seu artigo 12º. Ainda, conforme citada anteriormente, as questões envolvendo a problemática do genoma humano, ensejou em 11 de novembro de 1997, a criação Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos, o qual estatui em seus artigos 1º e 2º, o respeito à dignidade humana. Continuando a linha do tempo, a Declaração Ibero-Latino-Americana sobre Direito, Bioética e Genoma Humano foi emitida em 2001, através da revisão da Declaração de Manzanillo de 1996. Os países discutiram quanto ao direito à intimidade genética, e formularam as diretrizes a serem implantadas nos seus respectivos países, no qual uma das diretrizes era que a informação genética individual é privativa do indivíduo do qual provém e não pode ser revelada a terceiros sem seu consentimento expresso. Muito importante o fato que no dia 16 de Outubro de 2004, durante da sua 32ª sessão, a Conferência Geral da UNESCO aprovou, unanimemente, a Declaração Internacional sobre os Dados Genéticos Humanos, a qual ratifica a Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos de 1997. O objetivo da Declaração era garantir o respeito da dignidade humana e a proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais em matéria de recolha, tratamento, utilização e conservação de dados genéticos humanos, em conformidade com os imperativos de igualdade, justiça e solidariedade.

Logo após, em 2005, levando em conta as questões éticas da medicina, saúde e tecnologia quando aplicadas aos seres humanos, e considerando aspectos sociais, ambientais e legais, foi introduzida ao público a Declaração Universal de Bioética e Direitos Humanos. Pode-se considerar esta Declaração como um marco da Bioética. A respeito da proteção à intimidade

genética, o artigo 16 estabelece que o impacto das ciências da vida nas gerações futuras, incluindo sobre sua constituição genética, deve ser devidamente considerado.

## **PROJETOS DE LEI NO BRASIL**

Como já demonstrado até o presente item, não existe uma norma legal expressa assegurando o direito à intimidade genética nas relações trabalhistas no sistema jurídico brasileiro. No entanto, existem alguns projetos de lei em trâmite nas casas legislativas relativos ao assunto, e também ao que concerne o direito à intimidade genética, demonstrados a seguir: - Projeto de Lei – 4610/1998 (Proposição originária PLS – 149/1997) – Autor: Senador Lúcio Alcântara, aprovado em 2008 pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Estabelece que a realização de testes preditivos de doenças genéticas ou que permitam a identificação de pessoa portadora de um gene responsável por uma doença ou pela suscetibilidade ou predisposição genética a uma doença só é permitida com finalidades médicas ou de pesquisa médica e após aconselhamento genético, por profissional habilitado. O referido projeto de lei, proposto em 05/08/1997, está pronto para entrar em pauta no Plenário, onde sinalizou positivamente para a questão trabalhista. Foi incluído o seguinte: Lei da Discriminação no Emprego, proibição, exigência, exame de DNA, código genético, declaração, discriminação, pessoas, possibilidade, desenvolvimento, doença, genética. Este projeto foi tramitado em regime de prioridade, no entanto encontra-se parado na Câmara dos Deputados há quase de dez anos. É preciso lembrar, ainda, que em face da originalidade desse projeto de lei, outros projetos posteriores (PL – 1934/1999; 4900/1999; 4900/1999; 3377/2000; 4661/2001; 4662/2001; 7373/2006), tratando de discriminação genética, direito à intimidade genética, proteção ao patrimônio genético, entre outros, foram apensados a este projeto inicial, sendo condensados e apresentados, por substitutivo, pelo Deputado Dr. Talmir Rodrigues (PV-SP) que aborda assuntos como as definições relacionadas à informação e discriminação genética; permissões e proibições relacionadas à obtenção e ao uso das informações genéticas (incluindo aspectos de confidencialidade e consentimento); e os crimes e as penalidades relacionadas.

É importante frisar que no projeto de Lei 4610/1998, existe previsão expressa de que as informações genéticas do candidato ou da pessoa já empregada não poderão ser utilizadas como fator de discriminação no trabalho, muito menos podendo ser utilizada para fins de contratação ou manutenção da relação de emprego.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Quando se discutem direitos, liberdades e garantias, fica evidente que mecanismos de proteção ao trabalhador devem ser elaborados, similares àqueles adotados contra o poder do Estado. Assim, é necessário que se torne legítima a adoção de medidas legais que visem a proteger e preservar determinados dados ou informações pretendidas pelo empregador. Antes do empregado, há de se considerar a pessoa humana. Não se pode discriminar um indivíduo em uma relação de emprego pelo acesso a informações de caráter genético. A história da humanidade já mostrou, por diversas vezes, situações novas que não possuíam comparação nenhuma com fatos passados. No entanto a situação que está se criando agora, pode referenciar situações passadas, comparando-a, por exemplo, com o sistema feudal. Há de se convir, que no momento que todo o genoma humano estiver patenteado, pode-se tornar caro “ingressar” neste mundo, assim como se pagava pedágio aos senhores, donos de territórios na antiguidade. Desta maneira, pode haver a “coisificação” do ser humano por assim dizer, sendo que este ser humano, pode agora começar a ser considerado pelos seus genes, deixando de lado a idéia da dignidade da pessoa humana.

Questiona-se na esfera pública, se o governo poderá obrigar as pessoas a realizarem testes contra a sua própria vontade, da mesma forma que na esfera privada, até que ponto o empregador poderá ter este poder contra seu empregado? A questão dos exames genéticos é altamente discutível, devendo-se ter uma maior amplitude no nosso dia-a-dia, pois em breve relações de trabalho poderão ser transformadas. Os testes podem ensejar uma vontade muito grande por parte dos empregadores e também do governo, com vistas ao benefício econômico, sendo que antecedendo algum fato genético, pode-se evitar a contratação e o pagamento de seguros.

Os paradigmas podem se transformar a tal ponto, que se consideraria uma irresponsabilidade, pais que tivessem filhos sem que estes sejam submetidos a tais testes genéticos. Este é o futuro que se avizinha. Aqueles filhos não submetidos aos testes genéticos, poderão ser tratados como inválidos ou párias. Imagine isso concernindo às questões trabalhistas. A discriminação se daria em proporções homéricas, isso sem contar o fator econômico que poderia levar um casal a ter um filho perfeito, em detrimento de outro sem condições financeiras.

Importante revisar que a nossa civilização sempre apresentou quesitos discriminatórios, desde tempos imemoriais, onde as sociedades praticaram alguma forma de discriminação genética. Pessoas com deformidades ou doenças óbvias eram insultadas, rotuladas de feiçoas, isoladas da sociedade ou mortas. A civilização sempre discriminou e provavelmente sempre irá discriminar as pessoas. Seríamos hipócritas se desejássemos que a nossa sociedade futura seja uma sociedade de paz e perfeita harmonia, se dentro de nós mesmos existe, por menor que seja, um gene discriminatório. A nossa civilização está ainda na idade das trevas da convivência harmoniosa.

No âmbito da análise genética, se joga muito com a probabilidade. Uma pessoa que talvez nunca venha a sofrer de determinada doença genética pode se ver impedida de comprar um seguro, de ingressar num emprego ou dele vir a ser despedida, pelo simples fato de apresentar uma potencialidade de desenvolvê-la (uma predisposição). A necessidade de regular a matéria constitucionalmente é latente e tem por finalidade impedir tentativas eugênicas e discriminatórias no ambiente de trabalho, ao lado de assegurar a privacidade dos dados genéticos e a confidencialidade de eventuais resultados/informações genéticas obtidas pelo empregador. Os avanços tecnológicos, em especial no ramo da Engenharia Genética, atingem com força os direitos fundamentais do ser humano, essencialmente o direito à vida, reforçando-se esta necessidade legislativa.

É condição básica e necessária, que na Constituição Federal, na CLT ou mesmo em leis dispersas, deve ser regulada, de forma expressa, a existência de um direito à intimidade genética, através do qual fossem fixados princípios orientadores e as eventuais formas, meios, o âmbito e o controle ao acesso de informações genéticas dos trabalhadores. Assim, diretrizes bem formuladas poderiam evitar abusos de ambas as partes, tanto do empregado, numa eventual resistência à pretensão empresarial, quanto do próprio empregador, o qual, na análise de um caso concreto, poderia fazer uma hermenêutica equivocada da legislação pátria, justamente pela ausência de parâmetros legais quanto à utilização de novas tecnologias. Algumas situações como da saúde pública, da segurança do próprio empregado e, especialmente, de terceiros, podem ensejar o uso da engenharia genética, visto que não se pretende aqui recriminar na sua totalidade o uso da engenharia genética.

É impossível deter o avanço da tecnologia, porém devemos encontrar um meio para controlar cuidadosamente seus excessos. As discussões do que pode ser feito e do que não pode ser feito no campo da genética está sendo revisado diariamente, à medida que a tecnologia avança, provocando desafios morais, legais e sociais, e redefinindo a própria vida.

Será uma jornada, que mais cedo ou mais tarde, a humanidade terá que enfrentar, para se chegar a um consenso global afim de legislar contra a violação genética, pois somente um preceito legal pode evitar que o sonho utópico e esquizofrênico não realizado da eugenia do século XX encontre, finalmente, sua realização na engenharia genética do século XXI.

## REFERÊNCIAS

AUSTIN, M.A.; PEYSER, P.A.; KHOURY, M.J. The Interface of Genetics and Public Health: research and educational challenges. **Annual Review of Public Health**, California, v. 21, p. 81-99, mai. 2000.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 2ª ed. São Paulo: Método, 2010.



BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 42ª ed. at. ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4610**, de 15 de junho de 1998. Disponível em: <[http://www.ghente.org/doc\\_juridicos/pl4610.htm](http://www.ghente.org/doc_juridicos/pl4610.htm)>. Acesso em 22 mar. 2015.

CASABONA, C. M. R. **Do Gene ao Direito**: sobre as implicações jurídicas do conhecimento e intervenção no genoma humano. São Paulo: IBCrim, 1999.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Ltr, 2008.

GATTÁS, G. J. F.; SEGRE, M; WÜNSCH FILHO, V. Genética, Biologia Molecular e Ética: as relações trabalho e saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 7, no.1, São Paulo, 2002.

GELLER, L. Current Developments in Genetic Discrimination. In: ALPER, J. et al. (Eds.). **The double-edged helix: social implications of genetics in a diverse society**. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 2002.

HAINAUT, P; VÄHÄKANGAS, K. Genetic analysis of metabolic polymorphisms in molecular epidemiological studies: social and ethical implications. In P Vineis et al. (eds.). **Metabolic Polymorphism and Susceptibility to Cancer**, (IARC Scientific Publications), Lyon, n. 148, p. 395-402, 1999.

HAMMERSCHMIDT, D. **Intimidade Genética & Direito da Personalidade**. Curitiba: Juruá, 2007.

MEIRELES, E. **Abuso do Direito na Relação de Emprego**. São Paulo: ltr, 2005.

MÜLLER-HILL, B. **Murderous Science**. Elimination by Scientific Selection of Jews, Gypsies, and Others, Germany 1933-1945. English translation by G. Fraser. Oxford University Press, 1988.

NASSIF, E. N. Genética e Discriminação no Trabalho: uma cogitação. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, p.109-118, jul/dez. 1999.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução Sobre os Problemas Éticos e Jurídicos da Manipulação Genética**, de 16/03/89, n.14; n.16, 1989.

RAWBONE, R.G. Future Impact of Genetic Screening in Occupational and Environmental Medicine. **Occupational Environmental Health**, v. 56, n. 11, p. 721-724, nov. 1999.

ROTHENBERG, K. et al. Genetic Information and the Workplace: Legislative Approaches and Policy Challenges. **Science**, n. 275, p. 1.755-1.757, 1997.