

Recebido: 13/10/2022

Aprovado: 05/12/2022

# A PROTEÇÃO DOS DIREITO DE PERSONALIDADE E INTIMIDADE DOS EMPREGADOS NOS EXAMES MÉDICOS DO TRABALHO

## *THE PROTECTION OF EMPLOYEES' PERSONALITY RIGHTS AND INTIMACY IN MEDICAL EXAMINATIONS AT WORK*

*Paulo Eduardo Vieira de Oliveira<sup>1</sup>*

*Marcela Modesto Fermino<sup>2</sup>*

*Silvia Helena de Oliveira<sup>3</sup>*

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. Os direitos da personalidade nas relações de trabalho. 2. A responsabilidade civil no âmbito do direito do trabalho. 3. O papel do médico na

1 Pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade Clássica de Lisboa (Portugal). Doutor e mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (FDUSP). Livre-Docente em Direito do Trabalho pela FDUSP. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito (mestrado e doutorado) na FDUSP e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Professor da Graduação na Faculdade de Direito do Centro Universitário Padre Anchieta em Jundiá. Desembargador Federal do Trabalho (São Paulo).

2 Doutoranda em Educação, Conhecimento e Sociedade pela Universidade do Vale do Sapucaí (Univás). Mestra e bacharel em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM).

3 Mestra em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Salesiano São Paulo (UNISAL).

medicina do trabalho. 4. Exames médicos no trabalho.  
Considerações finais. Referências.

**RESUMO:** No espaço laboral, os exames médicos do trabalho são imprescindíveis para a manutenção da saúde e segurança do empregado, porém é importante que os empregadores e médicos do trabalho se atentem aos limites das informações pessoais do trabalhador. Para tanto, neste artigo será realizada uma análise desse assunto em quatro momentos: o primeiro, em relação aos direitos da personalidade do funcionário nas relações de trabalho, o segundo se estende à responsabilidade civil nessas situações, o terceiro trata do papel do médico do trabalho na empresa, e, por fim, acerca dos exames médicos e dos limites de informações dos dados pessoais do empregado, com enfoque na Lei Geral de Proteção de Dados. A técnica de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, e compreendeu-se que os direitos constitucionais de personalidade e intimidade do trabalhador devem ser garantidos em qualquer situação no ambiente de trabalho, inclusive no que consiste aos exames médicos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Personalidade e intimidade do trabalhador. Medicina do trabalho. Exames médicos no trabalho. Dados sensíveis. Saúde do trabalhador.

**ABSTRACT:** In the workplace, medical examinations at work are essential for the maintenance of the employee's health and safety, but it is important that employers and occupational physicians pay attention to the limits of the worker's personal information. To this end, this article will analyze this subject in four moments: the first, in relation to the rights of the personality of the employee in labor relations, the second in what concerns civil responsibility in these situations, the third in relation to the role of the occupational physician in the company, and finally, in relation to medical examinations and the limits of information of the employee's personal data, focusing on the General Law of Data Protection. The research technique used was bibliographic, and it was understood that the constitutional rights of personality and intimacy of the worker must be guaranteed in any situation in the work environment, including what medical examinations consist of.

**KEYWORDS:** Worker's personality and intimacy. Occupational health. Medical exams at work. Sensitive data. Employee health.

## INTRODUÇÃO

Ao versar sobre os direitos do trabalho no meio ambiente laboral, é preciso compreender o empregado enquanto um ser humano, com direitos constitucionalmente protegidos no ordenamento jurídico brasileiro. Ainda que pareça uma afirmação óbvia, debates quanto as garantias fundamentais do empregado são constantemente levantados, seja no meio jurídico e normativo (nos tribunais, jurisprudências, Ministério do Trabalho etc.), no meio acadêmico (dentro de salas de aula, em publicações de artigos, seminários, congressos etc.) e no meio social (mídia, redes sociais etc.), o que significa que o tema está longe de ser esgotado.

O empregado, via de regra, encontra-se em uma posição de vulnerabilidade na relação de trabalho, visto que, ao considerar a realidade brasileira (principalmente no quadro econômico atual), o trabalho é um meio de sustento indispensável para o indivíduo e, por vezes, de todo um esquema familiar. A partir disso, pode-se compreender que o trabalhador muitas vezes se expõe a situações que não são amparadas pela legalidade, conscientemente ou não, para poder manter o padrão de vida em que se encontra.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, portanto, assume-se a premissa de que trazer à tona dispositivos constitucionais de garantias individuais no ambiente do trabalho é indispensável e urgente para a sociedade brasileira contemporânea, devendo estes ser utilizados como preceito basilar para todo e qualquer dispositivo que seja de competência pública ou privada, e que, acerca da atuação da medicina do trabalho, a pessoalidade e intimidade do empregado devem estar sobrepostas às demais ações e decisões no exercício das funções correlacionadas.

O caminho eleito para elaborar este artigo foi dividido em quatro momentos, em uma metodologia de pesquisa bibliográfica, utilizando-se de legislação, livros, artigos publicados em revistas renomadas, teses de doutorado, julgados e demais fontes que sejam pertinentes e relevantes para as afirmações aqui apresentadas. Dito isso, o primeiro momento foi elaborado em torno de uma discussão sobre os direitos da personalidade nas relações de trabalho como um norte que deve guiar a gestão empresarial, sob argumentos constitucionais e infraconstitucionais que corroboram a ideia.

No segundo momento, trata-se da responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho, expondo como o ordenamento jurídico brasileiro trata das ações dentro do ambiente de trabalho que resultam em algum tipo de dano ao empregado, assim como o dever de indenizar e o que doutrinadores estipulam sobre o assunto, sendo trazidos em questão somente aqueles que se manifestam em favor do empregado, fundamentando o posicionamento da autoria desta pesquisa. Uma das responsabilidades do empregador é dar

condições ao trabalhador de exercer sua profissão em plenas condições físicas e mentais, o que se relaciona com o terceiro tópico desta pesquisa, que é o papel do médico na empresa.

Neste momento, preocupa-se em levar à compreensão do leitor do que se trata a função do profissional da medicina do trabalho, demonstrando que sua atuação se estende desde os exames estipulados pelo art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho (admissionais, periódicos e demissionais), encaminhamento para profissionais de outras áreas da medicina quando necessário, emissão de laudos periciais – o que é indispensável para comprovação de danos em litígâncias trabalhistas –, entre outros, e, por fim, em relação à obrigação de informar ao paciente (trabalhador) os resultados dos exames, sem fornecer os mesmos dados à empresa, limitando-se a afirmar se o empregado está apto ou não a continuar no serviço, o que leva ao quarto momento.

Esmiuçar a legalidade dos exames médicos do trabalho, como e com qual frequência eles devem ser realizados, é importante para poder compreender qual deve ser a extensão das informações pessoais e dos dados sensíveis dos trabalhadores, o que urge trazer a Lei Geral de Proteção de Dados para o âmbito trabalhista, mais especificamente da medicina do trabalho, a fim de garantir os direitos de pessoalidade e intimidade do trabalhador, assim como impedir possíveis discriminações.

## **1. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Os direitos da personalidade do trabalhador configuram pressuposto para guiar a gestão empresarial, garantindo uma relação de trabalho fundamentada no respeito à dignidade humana. As relações de trabalho reúnem muitas áreas nas quais a intimidade do trabalhador sofre ingerência do empregador, podendo resultar em excessos que impliquem a não efetividade dos direitos da personalidade, gerando um desequilíbrio na relação de trabalho. O presente estudo visa abordar os direitos da personalidade na busca da justiça social no âmbito trabalhista, sendo pertinente citar a lição de Roberto Lyra Filho (1982, p. 56):

Justiça é Justiça Social, antes de tudo: é atualização dos princípios condutores, emergindo nas lutas sociais, para levar à criação duma sociedade, em que cessem a exploração e a opressão do homem pelo homem; e o Direito não é mais, nem menos, do que a expressão daqueles princípios supremos, enquanto modelo avançado de legítima organização social da liberdade.

Os direitos da personalidade são invioláveis, sendo garantido o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, assegurado

o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, consoante a dicção do art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Silvio Rodrigues (2003, p. 61) conceitua o direito da personalidade como sendo um direito inerente à pessoa humana, portanto a ela ligado de maneira perpétua e permanente, não sendo possível conceber um indivíduo que não tenha direito à vida, à liberdade física ou intelectual, ao seu nome, ao seu corpo, à sua imagem e àquilo que ele crê ser sua honra. Os direitos anteriormente elencados saem da esfera patrimonial, portanto, são intransmissíveis e irrenunciáveis, como proclama o art. 11 do Código Civil: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária” (Brasil, 2002).

Na mesma linha de raciocínio, Limongi França (1999, p. 935) conceitua os direitos da personalidade como as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim da sua projeção essencial no mundo exterior. Esses direitos são extremamente importantes, pois integram as Declarações de Direito que servem como garantia dos cidadãos contra arbitrariedades do Estado. O direito existe para que a pessoa, em meio à vida social, seja amparada segundo a justiça com os bens necessários à consecução dos seus fins naturais (França, 1999, p. 935).

Há afirmações de que os direitos de personalidade são, tão somente, aqueles previstos no ordenamento jurídico, ou melhor, seriam de natureza positiva. Contudo, além das definições previstas em lei, temos os direitos reconhecidos pelos costumes e pelo direito científico, tais como o direito à imagem e o direito moral, devendo ter como fundamento as imposições da natureza das coisas, em outras palavras, o direito natural (França, 1999, p. 937).

Carlos Alberto Bittar (2015, p. 2) ensina que os direitos da personalidade são inerentes à pessoa humana e se refletem na sociedade, existentes na legislação para a defesa dos valores inatos do homem enquanto indivíduo (Bittar, 2015, p. 2). Podemos citar o direito à vida, à integridade física, às partes do corpo, à liberdade, à intimidade, ao segredo, ao respeito, à honra, à intelectualidade, entre outros.

Por direito de personalidade, devem entender-se aqueles que o ser humano detém em face de sua natureza humana, ou melhor, em face de sua própria condição, sendo eles direitos inatos, impostergáveis, anteriores ao Estado e inerentes à natureza livre do homem (Bittar, 2015, p. 68).

Os direitos da personalidade são inerentes à pessoa humana, tendo a compreensão dos direitos humanos como aqueles direitos que o ser humano possui pelo simples fato de ter nascido ser humano, dessa maneira, a dignidade sendo inerente a esta humanidade. Nessa concepção moderna, entende-se que

esses não são resultados de uma vontade política, enquanto constituídos pela característica da humanidade, porém é da força política que emerge o dever de consagrar e garantir esses direitos do homem (Herkenhoff, 2004, p. 30).

Nesse diapasão, a proteção dos direitos da personalidade tem como objetivo resguardar a dignidade do trabalhador, visto que o empregador deverá propiciar um ambiente de trabalho que permita a execução das atividades respeitando a integridade física, moral e intelectual do empregado. Kant (1974, p. 228) traz um conceito lógico-filosófico sobre a dignidade da pessoa humana:

O homem, e, de uma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como um fim. Todos os objetos das inclinações têm somente um valor condicional. Os seres, se são seres irracionais, têm apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo o arbítrio [...]

Segundo a reflexão de Kant, o homem não é uma coisa, não podendo ser utilizado para a consecução de interesses industriais, o empregador tem a obrigação de propiciar meios para que as atividades laborativas sejam executadas respeitando a dignidade do empregado. Não se pode negar que essa linha de pensamento kantiana serviu de premissa para os princípios constitucionais brasileiros, sendo a dignidade da pessoa humana figurada como direito fundamental, previsto no art. 1º da CF de 1988, bem como os valores sociais do trabalho, que juntos constituem direitos essenciais do ser humano, formando a base para o sistema constitucional. A proteção no direito do trabalho está fundamentada no princípio da dignidade, uma vez que o trabalho em condições de desrespeito aos direitos dos empregados obsta a existência plena do ser humano.

Os direitos fundamentais que visam garantir a dignidade da pessoa humana, em especial o direito à intimidade, constituem limitadores para a atuação dos empregadores, que, ao exercerem o poder diretivo, praticam excessos que causam constrangimento ou, ainda, configuram discriminação. Alice Monteiro de Barros (2009, p. 25) que relaciona o direito à intimidade e à privacidade ao poder diretivo do empregador:

A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui

uma espécie. O empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, por certo sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. É inadmissível, entretanto, que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana. Como se vê, não é o fato de o empregado subordinar-se ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

Nesse prisma, observa-se que o poder diretivo do empregador está restrito ao desenvolvimento da atividade produtiva, sua atuação não pode configurar uma condição de sujeição do empregado. O poder de gestão não anula os direitos fundamentais do cidadão; a invasão da privacidade ou da intimidade do empregado configura dano, ensejando ressarcimento pelas vias judiciais. Sendo assim, emerge a necessidade de adequar as diretrizes da responsabilidade civil ao poder de gestão do empregador.

## **2. A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO**

A responsabilidade civil encontra respaldo no art. 186 do Código Civil brasileiro, que estipula que o sujeito que, seja por ação ou omissão voluntária, imprudência ou negligência, for o causador de dano a outro indivíduo comete ato ilícito, mesmo que seja dano exclusivamente moral. Ainda no respectivo Código, no parágrafo único do art. 927, obriga-se o autor a reparar o dano causado, independentemente de culpa, em duas situações: nos casos amparados pela legislação ou quando a natureza da atividade do autor possa causar risco para os direitos do outro.

Há, portanto, três elementos essenciais para que seja caracterizada a necessidade de reparação dentro da matéria da responsabilidade civil: o ato causador, o dano e a causalidade entre ambos: “O nexos causal, ou a relação de causalidade, vem usualmente definido como o vínculo que se estabelece entre dois eventos, de modo que um represente consequência do outro” (Schreiber, 2009, p. 53).

No Direito do Trabalho, a responsabilidade civil pode ser constituída por danos material ou moral e é apresentada sob diferentes fundamentos. Serão analisados primordialmente os princípios constitucionais, uma vez que a interpretação deve ser dominada pela força dos princípios (Grau, 2018, p. 3.844). Inicialmente, destaca-se o princípio da dignidade humana e a inviolabilidade da “intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (Brasil, 1988).

É perfeitamente viável que a indenização prevista no inciso X do art. 5º da Carta Magna se aplique ao âmbito trabalhista, uma vez que empresas possuem dados que são da vida privada do trabalhador, e que a divulgação desses pode resultar em constrangimento. Um exemplo dado por Sampaio (2018, p. 587) é a perda do desempenho profissional ou de produtividade no trabalho que decorra de abalos psicológicos, o que configura um dano patrimonial indireto, exigível de compensação.

Nos Direitos Sociais, localizados no Capítulo II da Constituição, o direito ao trabalho está garantido no art. 6º,<sup>4</sup> enquanto no art. 7º e seus 34 incisos está definido o rol de proteções que os trabalhadores possuem e que o Estado deve zelar e garantir, em suas diversas formas. Ao se tratar de direitos sociais e das garantias existentes a desfavor de interferências por parte de atores públicos ou privados, é necessário frisar que a doutrina e a jurisprudência (ainda que de forma tímida) reconhecem a vedação do retrocesso social, de forma:

(...) a coibir medidas de cunho retrocessivo por parte do legislador, que, pela revogação ou alteração da legislação infraconstitucional (apenas para citar uma forma de intervenção nos direitos sociais), venha a desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização já atribuído a determinado direito fundamental (e social), o que equivaleria a uma violação à própria CF (Sarlet, 2018, p. 1.160).

Nesse sentido, faz-se indispensável versar matéria que trate da responsabilidade dos patrões pelos empregados. Vale ressaltar que a interpretação constitucional no que condiz à responsabilidade civil no concerne trabalhista não deve ser relativizada, de forma que essa “acompanha o acidente dependendo do caso, pois a indenização somente é devida quando o empregador agir com dolo ou culpa, excluindo-se, portanto, os casos fortuitos e os de culpa exclusiva do trabalhador” (Stümer, 2016, p. 155-172). No âmbito da responsabilidade por dano material, salienta-se a importância da aplicação da teoria do risco, em que o empregador deve arcar com as consequências do risco criado, assumindo “os riscos, ao mesmo tempo que colhe os proventos da atividade do preposto, tendo, em geral, a direção desta atividade” (Lima, 1938, p. 112).

O acidente de trabalho é uma exemplificação do que é um dano material causado no ambiente trabalhista. No Brasil, esse é definido como “aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (Brasil,

4 Que zela, para além da matéria trabalhista, pelas matérias de educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e infância e assistência aos desamparados.



1976), conforme a Lei n. 6.367/76. Portanto, para reparar o dano causado nesses casos, é necessário mensurar a extensão dos danos emergentes e lucros cessantes (quando houver), sendo assim realizado o cálculo do dano material.

Quanto ao dano moral, há a necessidade de possuir certa sensibilidade ao caracterizá-lo, visto que não é qualquer desavença ou chateação que é passível de indenização. Esse, portanto, deve ser analisado quanto à extensão dos possíveis danos psicológicos causados pelo empregador ao empregado, sendo assim: “Não pode o empregador, pelo simples fato de ter o empregado a ele subordinado e lhe pagar salários, desrespeitar sua privacidade no ambiente de trabalho ou fora dele, violando-lhe a intimidade, em nome de um suposto poder de direção” (Oliveira, 2005, p. 147-167).

No Brasil, infelizmente, os dados sobre transtornos mentais decorrentes do trabalho são relevantes: “A Organização Mundial da Saúde – OMS estimou que os chamados transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves cerca de 5 a 10%” (São Paulo, 2021, p. 5). O que define o nexo causal entre o serviço e a doença do empregado são exames realizados por peritos médicos ocupacionais e se corresponde a alguma enfermidade listada pelos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT).

A competência para julgar as ações decorrentes já foi alvo de discussão se deveriam ser julgadas pela Justiça comum ou pela Justiça do Trabalho. Em 2005, a Orientação Jurisprudencial n. 327 (hoje cancelada) estabelecia que à Justiça do Trabalho era competência dirimir somente controvérsias referentes à indenização por dano moral. Atualmente, o entendimento é outro, visto que a decisão do Tribunal Superior do Trabalho em 2015, na Súmula n. 392, prevê:

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido (TST, 2015).

É preciso se atentar, no entanto, que a avaliação de qualquer tipo de dano para que seja imputada responsabilidade ao empregador e a consequente indenização deve ser realizada por um médico perito ocupacional, assunto que será abordado no capítulo a seguir.

### **3. O PAPEL DO MÉDICO NA MEDICINA DO TRABALHO**

A medicina do trabalho foi instituída juntamente com a segurança do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei n. 6.514

de 1977, em que se estabelece os parâmetros e requisitos necessários para que as atividades laborais sejam exercidas de forma devida. A necessidade dessa proteção exercida pelo Estado surgiu conforme a tecnologia evoluiu de forma acelerada, e com as novas modalidades de trabalho junto à utilização de maquinários e elementos químicos, que fez emergir uma nova divisão internacional do trabalho (Mendes; Dias, 1991, p. 341-349).

A função do médico do trabalho, no entanto, é diferente das diversas especializações de medicina que existem no mundo da ciência. Em vez de buscar a cura do paciente, quando avaliada a capacidade física do trabalhador, “muitas vezes o ato médico se traduz na devolução do paciente às fontes determinantes de seu mal-estar original” (Vasconcellos; Pignati, 2006, p. 1105-1115), ou seja, há um encaminhamento específico para que o trabalhador em questão possa resolver seus problemas de saúde: “Em outra situação, se um médico do trabalho observa um trabalhador com problema cardíaco, não é ele que o tratará, mas o cardiologista que deverá ser acionado” (Vasconcellos; Pignati, 2006, p. 1105-1115).

Quando se trata da medicina do trabalho, todavia, deve-se compreender que a mesma possui uma ligação multidisciplinar e plurinormativa (Silva, 2009, p. 5), devendo abranger profissionais das mais diversas áreas para garantir a segurança do trabalho, conforme estipulado pelo art. 162 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho” (Brasil, 1943).

Sendo assim, a garantia da saúde e do bem-estar do trabalhador “envolve a soma do conhecimento acumulado por diversos estudiosos do relacionamento entre o homem e o ambiente” (Silva, 2009, p. 5), englobando especialistas das áreas de medicina, biologia, previdência social, direito, engenharia, arquitetura e afins. Além disso, é necessário que o profissional da medicina do trabalho tenha a devida sensibilidade – caráter subjetivo – para compreender que o paciente, enquanto empregado, por muitas vezes se submete a um ambiente laboral pouco ou nada propício, pelo simples fato de não ter outras opções. É importante que haja um entendimento das condições por completo, não somente do problema que o paciente foi reclamar.

É evidente que, do mesmo modo que a medicina, as ciências da saúde também se fundam em variáveis sociais, culturais, políticas e econômicas, não tão científicas, mas que não lhes retiram o caráter de ciências, talvez rotulada no plural para, justamente, firmar o seu caráter plural e conferir-lhes, assim, o grau de ciência *lato sensu* (Vasconcellos; Pignati, 2006, p. 1105-1115).

A responsabilidade do médico do trabalho se estende ao âmbito jurídico na medida em que o meio laboral passa a ser prejudicial ao trabalhador,

independentemente se a forma como esses problemas aparecem seja de doenças físicas ou psíquicas. Inclusive, nos princípios fundamentais do Código de Ética Médica, versados no inciso XII do Capítulo I do documento, estipula-se que é dever do médico se empenhar em adequar o trabalho ao ser humano, buscando eliminar e controlar os riscos à saúde que, por sua vez, são inerentes às atividades laborais (CFM, 2018).

Para ilustrar como a função da medicina implica diretamente na vida do empregado, será apresentado o caso de um cortador de cana-de-açúcar (TST, 2014) que contraiu tendinopatia do manguito rotador direito e tendinopatia do extensor comum com área de rotura justa-insercional e alegou que isso somente ocorreu em razão de seu exercício laboral, pleiteando indenização por dano extrapatrimonial.

Primeiramente, esses termos não são usuais no meio jurídico, o que implica necessariamente a atuação de um perito especialista para reconhecer o nexo de causalidade entre a atividade realizada pelo empregado e a doença apontada. Nesse caso em específico, o laudo médico apontou que houve uma relação de causalidade, o que levou ao entendimento do juiz de que a indenização era devida:

Ficou delimitado no v. acórdão regional que o nexo de concausalidade foi comprovado por laudo do perito que, não obstante tivesse constatado a origem degenerativa das doenças, atestou que *“o pesado trabalho no corte de cana-de-açúcar, em posições anti-ergonômicas”, contribuiu para o agravamento. Consignou, quanto à incapacidade, que “o médico constatou déficit funcional especificamente para o cotovelo direito geradora de incapacidade laborativa parcial e temporária”. (...) pela experiência comum (art. 335 do CPC), a atividade de corte de cana-de-açúcar, ainda pior quando remunerada por produção, é fato de alto risco para o surgimento de tendinites”* (TST, 2014).

Ou seja, ao realizar uma análise do acórdão supracitado, interpreta-se que o papel do médico na medicina do trabalho é função determinante não somente em suas atuações dentro das empresas ou das clínicas, como também no Judiciário: “A resposta racional, ‘científica’ e aparentemente inquestionável traduz-se na ampliação da atuação médica direcionada ao trabalhador, pela *intervenção* sobre o ambiente, com o instrumental oferecido por outras disciplinas e outras profissões” (Mendes; Dias, 1991, p. 341-349).

No âmbito das doenças psicológicas e psiquiátricas, em detrimento do aumento significativo dessas após o advento da pandemia, a atuação de um médico do trabalho com assistência multidisciplinar se fez de maior importância ainda. Em acórdão relativo à responsabilização do empregador pelo desenvolvimento de transtorno afetivo bipolar e síndrome de burnout, observa-se novamente a importância do profissional da saúde no âmbito laboral:

Quanto à prova pericial, destacou que o laudo foi confeccionado por profissional da área de psiquiatria. Registrou que “O laudo médico-pericial foi conclusivo pelo nexco concausal entre o trabalho e a patologia da reclamante Transtorno Afetivo Bipolar (CID10:F31), e nexco causal com patologia Síndrome de Burnout (CID 10: Z73. 0) que a acometeu”. Anotou que o trabalho mostrou-se coerente, não padecendo de falhas, “evidenciando que o expert é detentor de conhecimento científico suficiente ao deslinde da causa” (TST, 2022).

Por fim, faz-se também de suma importância que o profissional da medicina do trabalho realize a análise completa das Normas Regulamentadoras (numeradas da NR-1 até a NR-37) nos casos em que for necessário e pertinente para a garantia da segurança e saúde dos empregados. Vale reiterar que, apesar da profissão ser voltada aos médicos, é preciso que se analise cada caso de forma multidisciplinar e com a abrangência necessária para a garantia dos direitos sociais do empregado, não devendo essa função ser compreendida unicamente como do âmbito jurídico.

#### 4. EXAMES MÉDICOS NO TRABALHO

A depender da função do empregado em seu exercício das atividades laborativas, há uma exposição do empregado a condições insalubres ou perigosas, ensejando medidas que garantam a saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. A Constituição Federal de 1988 (CRFB/88)<sup>5</sup> estabelece que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações: “Trata-se de matéria das mais importantes, já que envolvem bem de valor inestimável, que é a vida. Por esse motivo, é obrigação da empresa fornecer um ambiente saudável e, acima de tudo, seguro a seus empregados” (Stümer, 2016, p. 155-172).

A referida regra constitucional se estende ao meio ambiente do trabalho, pois, para atingir a plenitude de saúde ao trabalhador, é necessário garantir a higidez e equilíbrio no local de trabalho, sendo assim, os exames realizados por questões laborais não podem ser vistos como unicamente o cumprimento de uma obrigação legal, mas, sim, como “a oportunidade de fornecer a prevenção e a promoção da saúde do trabalhador” (Hyeda, 2014, p. 66-72). Como já abordado, a importância da saúde física e mental do trabalhador traduz-se em direito fundamental prescrito no art. 7º, XXII, da

5 “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (Brasil, 1988).

CRFB/88, na CLT e em diversas instruções normativas, portarias e normas regulamentadoras emitidas pelos órgãos do Executivo.

Cabe ao Legislativo a criação de normas que tratem do assunto, contudo, a própria lei poderá delegar ao Executivo a criação de direitos, assim, não só os decretos como também as portarias, circulares e outros atos do Executivo poderão, excepcionalmente, representar fonte de direito. Essas normas, por sua vez, possuem grande relevância ao garantir os direitos constitucionais voltados ao trabalhador, a partir do momento em que discriminam (ainda que de forma pormenorizada) que os esforços para a elaboração e a promoção dos programas de saúde do trabalhador pertençam ao empregador (Stümer, 2016, p. 155-172).

É fato que algumas doenças profissionais, físicas ou mentais, ou ainda acidentes de trabalho, ocorrem em razão das más condições em que o trabalhador realiza seu labor (Cassar, 2019, p. 980). Sem falar do excesso de jornada, ausência de ergonomia, supressão ou diminuição de intervalos intra e interjornadas, atividades repetitivas e as pressões por produtividade. Esses fatores podem contribuir para o aparecimento ou agravamento de doenças, o que ensejou a determinação de que o empregador realize exames médicos na admissão, durante o contrato de trabalho e na demissão, nos termos do art. 168 da CLT.

Embora a lei determine que o empregado deva se submeter aos exames médicos, mesmo que não seja essa a sua vontade, deve ser resguardada sua intimidade (Oliveira, 2005, p. 162). No decorrer desta pesquisa, versar-se-á quais são os critérios de decisão para definição dos exames fixados pelas normas regulamentadoras e os limites dos direitos de informação do trabalhador (questionários, informações sobre a vida privada, vacina etc.) e a discriminação genética. Conforme o conceito da Organização Mundial da Saúde (OMS), esses exames são entendidos como *diagnóstico precoce*, caracterizados pelo objetivo de detectar “distúrbios dos mecanismos compensatórios e homeostáticos, enquanto ainda permanecem reversíveis alterações bioquímicas, morfológicas e funcionais” (Miranda; Dias, 2004, p. 224-232).

Todas as atividades laborativas devem ser realizadas em um meio ambiente que priorize a incolumidade física, psíquica e social do empregado, inclusive dos trabalhadores terceirizados. Por isso, o local de trabalho deve ser salubre, saudável, digno e íntegro (Cassar, 2019, p. 979). A legislação brasileira possui uma densidade de normas que versam sobre a questão dos exames médicos, englobando a CLT (Capítulo V – Da Segurança e Medicina do Trabalho) e a Norma Regulamentadora (NR) 07.<sup>6</sup> Como parte

6 “A NR-07 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte dos empregadores, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, cujo objetivo é promover e preservar a saúde dos empregados” (Brasil, 1978).

do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), deve ser realizado um conjunto de exames clínicos e complementares específicos para a prevenção ou detecção precoce dos agravos à saúde dos trabalhadores, de acordo com o risco a que estiverem expostos: “Neste sentido, o PCMSO é parte integrante de uma série de iniciativas com caráter preventivo a serem implementadas pela empresa no âmbito da saúde dos trabalhadores; e a interação com as outras normas regulamentadoras contribui para a sua efetividade” (Stümer, 2016, p. 155-172).

Conforme disposto no item 7.2 da NR 07, as regras condizentes às medidas de segurança e medicina do trabalho devem ser aplicadas de forma ampla, englobando as administrações direta e indireta, assim como os poderes Legislativo, Judiciário e o Ministério Público que empreguem indivíduos pelo regimento da CLT – NR 07. Ainda segundo a NR 07, os exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudanças de riscos ocupacionais e demissionais são obrigatórios<sup>7</sup>. Os referidos exames compreendem os clínicos e complementares, “em síntese, na elaboração do PCMSO, o mínimo requerido é um estudo prévio para reconhecimento dos riscos ocupacionais existentes na empresa, por intermédio de visitas aos locais de trabalho” (Miranda; Dias, 2004, p. 224-232).

Os empregados devem ser informados e orientados a respeito do resultado dos exames ocupacionais, bem como devem lhes ser fornecidas cópias quando solicitado, sendo esse dever restrito ao médico do trabalho, não ao empregador. Entende-se, portanto, que a figura do médico coordenador assume, no que consiste à prevenção dos riscos no trabalho, grande importância, porquanto a NR 07 não mede esforços para promover a segurança e a integridade dos trabalhadores (Stümer, 2016, p. 155-172). A ausência de informação e orientação por parte do médico pode gerar responsabilidade *in eligendo* e *in vigilando* da empresa, pois essa é responsável pelos atos dos empregados e prepostos, a exemplo do caso adiante:

EXAME MÉDICO PERIÓDICO. EMPREGADO 7a TURMA COM CÂNCER CONSIDERADO APTO AO TRABALHO. FALECIMENTO POSTERIOR DECORRENTE DA DOENÇA. DANO MORAL À FILHA. É certo que o câncer, muitas vezes é uma doença silenciosa, que somente apresenta seus sintomas muito tempo após instalado, mas o fato é que o falecido empregado realizou exames que indicavam anormalidades e jamais poderia ter sido considerado apto ao trabalho, mas sim encaminhado a tratamento que, talvez, pudesse ter prolongado sua vida ou até curado. O que transparece é que o exame periódico do Autor foi realizado sem o devido cuidado, sem se examinar

<sup>7</sup> “7.5.6 O PCMSO deve incluir a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de riscos” (Brasil, 1978).

os resultados apresentados, não alcançando, portanto, sua finalidade. Observe-se que os exames admissional, periódico e demissional não podem ser encarados como meros atos formais, nos quais o médico mal examina o empregado. O médico tem que agir de forma cuidadosa e, principalmente, independente e de forma alguma pode se subordinar aos interesses da empresa (TRT1º, 2014).

Os exames não podem figurar como meros atos formais, o médico deve examinar e acompanhar o estado de saúde dos empregados, de forma cuidadosa e ética, emitindo o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), que deve ser comprovadamente disponibilizado ao empregado, inclusive em meio físico quando solicitado (TRT1º, 2014). A importância do trabalho e das condições do trabalho no processo de adoecimento ganhou destaque no Capítulo III do Código de Ética Médica (CFM, 2018), que trata da responsabilidade profissional, estabelecendo vedações, entre elas deixar de fornecer informações ao trabalhador em relação às condições de trabalho que possam colocar em risco sua saúde, assim como deixar de comunicar os empregadores<sup>8</sup> e “deixar de esclarecer o paciente sobre as determinantes sociais, ambientais ou profissionais de sua doença” (CFM, 2018).

O Conceito de Medicina do Trabalho proposto pela NR07 visa à integração entre o médico do trabalho com as áreas de segurança, meio ambiente, administrativa e de gestão de pessoas (recursos humanos), pois, para estabelecer nexo entre doença e trabalho e para avaliar a capacidade laborativa, o médico do trabalho deve ter identificados os fatores de risco e as exigências físicas e psíquicas no processo e ambiente laboral (Dias, 2003, p. 6-21).

A NR 07 dispõe que o PCMSO deve incluir ações de: a) vigilância passiva da saúde ocupacional, a partir de informações sobre a demanda espontânea de empregados que procurem serviços médicos; b) vigilância ativa da saúde ocupacional, por meio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames previstos nessa NR, a coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais, não podendo ter caráter de seleção de pessoal. As ações previstas na referida norma regulamentadora se limitam à coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais; qualquer exame ou coleta de dados que não tenham relação com as determinações da NR são indevidos, pois invadem a vida privada do empregado e são vedados pelo texto constitucional.

O empregador deve se limitar a obter dados sobre a capacidade profissional do empregado, imprescindíveis a uma eficiente organização do

8 “Art. 12. Deixar de esclarecer o trabalhador sobre as condições de trabalho que ponham em risco sua saúde, devendo comunicar o fato aos empregadores responsáveis” (CFM, 2018).

trabalho, devendo se abster de fazer perguntas a respeito de suas origens raciais, opções políticas, convicções religiosas, atividades sindicais. A cealuma no presente estudo reside na utilização da medicina preditiva no contrato de trabalho, haja vista que, embora os avanços científicos aumentem a possibilidade de melhorar a existência humana, paralelamente agravam os perigos para a pessoa, em face de utilização indevida da informação genética (Barros, 2009, p. 110).

A utilização indevida de dados genéticos pelo empregador já foi objeto de discussão judicial em alguns lugares do mundo. Nos Estados Unidos temos um caso que envolveu a *Equal Employment Opportunity Commission* e a empresa *Burlington Northern Santa Fe Railway* (Matias, 2009, p. 10). A questão foi resolvida em 2002 após acordo milionário. A discussão tratava da tentativa de discriminação genética por parte da empresa, bem como da utilização invasiva e sem consentimento da informação genética dos empregados. Um grupo de trabalhadores da empresa apresentava sintomas como formigamento das mãos e dormência, típicos da síndrome do túnel do carpo, e foi submetido, sem consentimento, a testes genéticos com intuito de comprovar a suscetibilidade daqueles funcionários à síndrome, fato que eximiria a responsabilidade da empresa (Matias, 2009, p. 10).

Esse, entre outros casos, ensejou a aprovação da Lei da Genética (GINA – *Genetic Information Nondiscrimination Act*) nos Estados Unidos, em 2008, que proíbe as empresas de fazerem exames de DNA de funcionários e de candidatos a emprego com o objetivo de determinar, com base em informações genéticas, se serão vítimas, no futuro, de alguma doença grave. A proibição também atinge as companhias de seguro-saúde, que costumavam fazer a mesma coisa: colher informações genéticas para aumentar o valor do prêmio – ou mesmo recusar a venda do seguro-saúde (Melo, 2015, p. 2).

Essa prática por parte dos empregadores, com os avanços da tecnologia, tende a aumentar (Silva, 2019, p. 38), configurando um novo fator de discriminação, que poderá ser utilizado para seleção de empregados ou ainda, nos exames admissionais, periódicos, demissionais e complementares, provocando a rescisão do contrato de trabalho do empregado e a exclusão de seus familiares.

Nos tópicos supramencionados, verificou-se que, no Brasil, a legislação trabalhista determina que as empresas realizem exames médicos na admissão, durante o contrato de trabalho e na demissão, visando acompanhar o estado de saúde dos empregados, identificando doenças que os inabilitem para determinadas atividades ou, ainda doenças preexistentes que possam se agravar com as atividades laborativas.

Não se tem informações de que os empregadores nacionais realizem testes genéticos preditivos, contudo, o assunto merece atenção, tendo em vista que, com os avanços tecnológicos, propiciando o acesso aos testes



genéticos, somado à ausência de legislação que regule a matéria, num futuro próximo, os empregados poderão estar sujeitos a tais práticas.

Em verdade, a preocupação reside em testes que não tenham relação com o trabalho, pois, mesmo que houvesse testes genéticos, mas que fossem estritamente limitados às atividades ocupacionais, na busca por manter a saúde do empregado, a medida seria favorável aos trabalhadores, porém, numa economia capitalista, os riscos de que o empregador utilize os dados genéticos de forma discriminatória são grandes, o que provocaria graves prejuízos aos empregados, que, mesmo sem estarem doentes, poderiam perder o emprego ou deixar de ser contratados por uma predisposição à determinada doença.

O Brasil não possui legislação específica sobre o tema, mas existem alguns projetos de lei em trâmite nas casas legislativas que visam regulamentar a discriminação genética e a proteção do patrimônio genético humano. O Projeto de Lei n. 4.610/1998 (Brasil, 1998) conceitua a discriminação genética e o enquadramento criminal, tratando da realização de testes preditivos:

[...] 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.

Temos mais dois projetos de lei, n. 4.900/1999 (Brasil, 1999) e n. 7.373/2006 (Brasil, 2006), que tratam da discriminação genética em razão da informação genética, vedando a utilização desses dados no âmbito de seguros e planos de saúde. Em razão da escassez de normas, a proteção do trabalhador deve ser invocada com base nas disposições constitucionais, fundamentadas na dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º da CRFB/88. A Constituição Federal também traz nos artigos 5º e 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, garantias no que se refere à discriminação, intimidade e inviolabilidade da vida privada do trabalhador de modo geral, vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII -

proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (Brasil, 1988).

Sobre o patrimônio genético, o referido diploma também faz menção, de forma geral, no art. 225, § 1º, inciso II, quando prevê que cabe ao Poder Público resguardar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do país e supervisionar entidades atuantes no âmbito da pesquisa e da manipulação genética, a fim de garantir o efetivo direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (Brasil, 1988).

Embora a CLT não faça previsão a respeito de testes genéticos e exames preditivos, é possível afirmar que o art. 168, § 5º, resguarda o sigilo dos exames, assim, o empregador não deve ter acesso ao resultado dos exames. Essa restrição foi corroborada pelo Código de Ética Médica, art. 76, que veda a divulgação dos resultados dos exames médicos, sendo conhecimento restrito exclusivamente ao paciente (Brasil, 2018).

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais é a única que trata de informações genéticas, definindo-as como dados sensíveis, estabelecendo que somente poderão ser acessadas com o consentimento do titular (Brasil, 2018). A utilização indevida de dados genéticos por parte do empregador pode acarretar tratamento discriminatório, atingindo a integridade psíquica da pessoa, visto que o trabalho é fonte de renda e sobrevivência do indivíduo e bem-estar da família. A privacidade e intimidade dos empregados não podem ser tratadas de forma arbitrária. Ademais, na esfera trabalhista, mesmo que o empregado, por ato voluntário, participe de programas de monitoramento genético do empregador, a subordinação existente nessa relação compromete o consentimento, evidenciando a conduta lesiva, apta a ensejar a responsabilização civil, havendo comprovação de dano em virtude de prática discriminatória decorrente da utilização de informações genéticas dos trabalhadores.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste trabalho, houve a pretensão de evidenciar a importância da temática da proteção dos direitos de personalidade nos exames médicos do trabalho, haja vista que os direitos da personalidade são invioláveis, sendo que o direito à intimidade e à vida privada é inerente à pessoa humana, a ela ligado de maneira perpétua e permanente. No entanto, aqui se assume o entendimento e a noção da extensão e densidade do tema, não se buscando, de forma alguma, esgotar o tema.

Os direitos da personalidade abrangem os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, assim como se projetam no mundo exterior, pois integram as Declarações de Direito que visam garantir aos cidadãos a proteção à

arbitrariedade do Estado. Esses direitos vão além dos dispositivos legais, pois residem no direito natural, são inatos, impostergáveis, anteriores ao Estado e inerentes à natureza livre do homem.

No contexto trabalhista, as garantias ao direito da personalidade visam proteger o empregado enquanto cidadão, propiciando um ambiente saudável, físico e intelectualmente. A busca pelo lucro encontra limites na dignidade do empregado, restringindo qualquer conduta que desrespeite a existência plena do ser humano, que só será permitida quando o empregado for visto como cidadão, antes de subordinado em uma cadeia hierárquica capitalista. O poder de gestão do empregador está limitado às atividades laborativas, não podendo colocar o empregado em situação de sujeição. A lesão aos direitos da personalidade, com invasão aos direitos da intimidade e integridade física ou moral do empregado, encontra óbices no âmbito trabalhista, constitucional e cível.

Na gestão dos exames médicos, os dados relativos aos empregados devem ser tratados de forma a preservar a intimidade do empregado, devendo ser ressaltado o papel do médico do trabalho, que deve atuar à frente da seção de medicina do trabalho, analisando o ambiente laboral, efetivando exames médicos atinentes ao local de trabalho e às atividades laborativas, buscando prevenir o surgimento de doenças profissionais ou, ainda, o agravamento de doenças em razão de atividades laborativas em ambiente insalubre ou situações ergonômicas inadequadas.

O médico do trabalho deve observar os preceitos inerentes à ética médica e os procedimentos previstos na Norma Regulamentadora n. 07, efetivando exames médicos relacionados à atividade laborativa e ao ambiente de trabalho, nas admissões, durante o contrato de trabalho, nas demissões e complementares, mantendo o empregado informado sobre quais exames serão realizados e os resultados.

É importante salientar que o médico do trabalho mantém relação de médico versus paciente, inclusive na medicina ocupacional, assim, deve manter sigilo a respeito do resultado dos exames, que serão de conhecimento exclusivo do paciente. Esses dados são classificados como sensíveis e devem ser tratados de forma sigilosa, e somente podem ser acessados mediante consentimento do titular.

Os procedimentos relativos aos exames no ambiente de trabalho, quando analisados em conjunto com os avanços tecnológicos, sinalizam uma situação preocupante, pois o empregador, ao realizar os exames, tem acesso ao sangue dos empregados. A utilização indevida, para analisar as informações genéticas, que atualmente possibilitam o diagnóstico precoce de doenças, pode gerar discriminação, acarretando a demissão ou, ainda, a não admissão do empregado, por uma doença que ainda não existe, causando graves prejuízos, como o ocorrido nos Estados Unidos, em um caso que

envolveu a *Equal Employment Opportunity Commission* e a empresa *Burlington Northern Santa Fe Railway*.

A questão foi resolvida em 2002 após acordo milionário. A discussão tratava de tentativa de discriminação genética por parte da empresa, bem como da utilização invasiva e sem consentimento da informação genética dos empregados. Um grupo de trabalhadores da empresa apresentava sintomas como formigamento das mãos e dormência, típicos da síndrome do túnel do carpo, e foi submetido, sem consentimento, a testes genéticos com intuito de comprovar a suscetibilidade daqueles funcionários à síndrome, fato que eximiria a responsabilidade da empresa.

Conforme aqui explicitado, ainda que haja dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que buscam a garantia dos direitos fundamentais relacionados à privacidade e intimidade do trabalhador, esses não são suficientes para a promoção, em sentido amplo, desses mesmos preceitos na sociedade brasileira, o que urge a necessidade do debate acadêmico sobre a questão.

É importante acrescentar que os prejuízos decorrentes do acesso à informação não ocorrem somente na vigência do contrato de trabalho, podendo se dar após a fase contratual, como, por exemplo, impedindo o ex-empregado de ser contratado futuramente. Tem-se de ressaltar que a Lei de Proteção de Dados configura um avanço, mas não é suficiente para efetivar a proteção dos empregados, havendo a necessidade de legislação trabalhista que trate, de forma objetiva, a realização de exames preditivos relacionados ao contrato de trabalho, fixando, inclusive, as punições cabíveis, bem como garantindo aos empregados a possibilidade de escolherem o laboratório de sua confiança para a realização dos exames obrigatórios relacionados às atividades laborativas, mediante reembolso, retirando o controle absoluto do empregador, que, mesmo diante das restrições impostas aos médicos do trabalho, acabam tendo acesso aos materiais colhidos e aos resultados, fato que os empregados dificilmente conseguirão comprovar para obter a tutela do Judiciário.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Rita Maria. *Investigações genéticas e familiares em pacientes com epilepsia no estado da Bahia*. 2015. 239 f. Tese (Doutorado em Processos Interativos dos Órgãos e Sistema) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

ARAÚJO, Antonio Castro Alves de. Discriminação genética é uma ameaça ao trabalhador. [S.l.]: *Consultor Jurídico*, 2010. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2010-jul-28/discriminacao-genetica-ameaca-integridade-moral-trabalhador/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à intimidade do empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os Direitos da Personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6367.htm#:~:text=Art.,de%20Previd%C3%Aancia%20Social%20\(INPS\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm#:~:text=Art.,de%20Previd%C3%Aancia%20Social%20(INPS)). Acesso em: 16 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm). Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.610/1998*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1998. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20995>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.900/1999*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21202>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 7.373/2006*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=323785>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BÚ, Maysa Amanda Aquino do. Discriminação da pessoa com base em suas informações genéticas e a proteção ao sigilo do patrimônio genético pessoal. *Revista da Defensoria Pública da União*, Brasília, DF, n. 7, p. 235-262, jan./dez. 2014.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lênio L. (Coords). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva; Almedina, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Método, 2019.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA – CFM. Código de ética médica: Resolução CFM nº 2.217, de 27 de setembro de 2018. Brasília: CFM, 2019.

CUNHA, Pricila da Silva. *Estudos moleculares de doenças genéticas humanas*. 2014. 276 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

DIAS, Elizabeth Costa *et al.* Formação, educação continuada e certificação em medicina do trabalho: uma proposta orientada pelas competências requeridas para o exercício profissional. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 6-21, jul./set. 2003.

FRANÇA, Limongi Rubens. *Instituições de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 1999.

GUNTHER, Luiz Eduardo; PEREIRA, Cláudia Cristina. A discriminação genética no mercado de trabalho. *Administração de Empresas em Revista*. v. 1, n. 11, 2016.

HERKENHOFF, João Baptista. *Curso de Direitos Humanos: Gênese dos Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Acadêmica, 2004.

HYEDA, Adriano, et. al. Gestão da qualidade dos exames médicos do programa de saúde ocupacional da empresa: uma análise preliminar. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. v. 12, n. 2, p. 66-72, 2014.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. São Paulo: Abril Cultural, 1974, v. XXV. (Coleção Os Pensadores).

LIMA, Alvino. *Da culpa ao risco*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1938.

LUCCA, Sérgio Roberto de; KITAMURA, Satoshi. O ensino da medicina do trabalho e a importância das visitas aos locais de trabalho. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 2012, v. 10, n. 2, p. 41-48.

LYRA FILHO, Roberto. *O que é Direito*. São Paulo: Brasiliense, 1982. (Coleção Primeiros Passos).

SILVA, Marcia Andrea Farias. *O estudo do genoma humano e sua repercussão no âmbito Laboral: os limites para a realização dos testes genéticos preditivos e acesso pelo empregador às informações genéticas do trabalhador*. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4478/1/M%c3%a1rcia%20Andrea%20Farias%20da%20Silva%20-%202002.12.2019.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2022.

MATIAS, João Luís Nogueira (coord.). *Neoconstitucionalismo e Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 10.

MELO, João Ozório de. *Lei dos EUA impede exame de DNA para evitar discriminação genética*. [S.l.]: Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jun-02/lei-eua-impede-exame-dna-evitar-discriminacao-genetica/#:~:text=Ela%20pro%C3%A9%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20gen%C3%A9tica,futuro%2C%20de%20alguma%20doen%C3%A7a%20grave..> Acesso em: 2 jun. 2025.

MENDES, Renê; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista Saúde Pública*. São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-9, 1991.

MIRANDA, Carlos Roberto; DIAS, Carlos Roberto. PPR/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 224-232, jan./fev. 2004.

MURTA, Vanise Cleto. Controle médico de saúde ocupacional em tempos de esocial: consolidação das exigências das diversas normas regulamentadoras. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 2, p. 248-274, 2018.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, p. 147-167, jan./dez. 2005.

PIERCE, Benjamim A. *Genética: um enfoque conceitual*. Tradução de Beatriz Araujo de Carvalho. 5. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016, p. 3.

RAMOS, João Pereira. Conflito de deveres do médico de saúde ocupacional face à entidade patronal do Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, Recife, v. 10, Supl. 2, p. S369-S375, dez. 2010.

RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil Parte Geral*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SÃO PAULO. *Transtornos mentais relacionados ao trabalho*: Orientações Técnicas para a Notificação. São Paulo: DVST-CEREST Estadual, 2021. Disponível em: <http://www.cvs.saude.sp.gov.br/zip/Saude%20Mental%20WEB.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2022.

SCHREIBER, Anderson. *Novos paradigmas da responsabilidade civil*: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Ariadna Fernandes; DIAS, Eduardo Rocha. Discriminação genética nas relações de trabalho: violação dos direitos a personalidade do trabalhador. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 7, n. 4, p. 155-198, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Direito do trabalho aplicado*: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

STÜMER, Gilberto. Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 13, n. 25, p. 155-172, jan./abr. 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO – TRT1º. *Recurso Ordinário*: RO0000933-92.2012.5.01.0003 RJ. 7ª Turma, Relatora Desembargadora Giselle Bondim Lopes Ribeiro, D.J. 19/05/2014. Rio de Janeiro: Jusbrasil, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/122837227/inteiro-teor-122837341>. Acesso em: 15 jun. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. *Ag-AIRR-10783-91.2015.5.18.0004*. 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 01/04/2022. TST, 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/e340f3aceb33df70a7b89905d2c8e8af>. Acesso em: 13 jun. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. *RR Ag-10638-06.2014.5.15.0052*. 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/06/2022. TST, 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f773bc0c7baa9f1c14ea141fc4c1d511>. Acesso em: 13 jun. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. *Súmula nº 392*. Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. TST. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#void>. Acesso em: 16 mar. 2022.

VASCONCELLOS, Luis Carlos Fadel de; PIGNATI, Wanderlei Antonio. Medicina do trabalho: subciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, v. 11, n. 4, p. 1105-1115, 2006.



