



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB**  
**CAMPUS I – CAMPINA GRANDE**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ALAÍDE MICHAELA DOS REIS MEDEIROS**

**DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA NOS EXAMES ADMISSIONAIS DO  
CONTRATO DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE – PB**  
**2014**

ALAÍDE MICHAELA DOS REIS MEDEIROS

**DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA NOS EXAMES ADMISSIONAIS DO  
CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como pré-requisito para a  
obtenção do título em Bacharel em Direito  
pela Universidade Estadual da Paraíba.

Orientador: Prof. Ms. Francisco de Assis  
Barbosa Júnior.

CAMPINA GRANDE – PB  
2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M488d Medeiros, Alaíde Michaela dos Reis.

Discriminação genética nos exames admissionais do contrato de trabalho [manuscrito] / Alaide Michaela dos Reis Medeiros. - 2014.  
39 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito ) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,  
2014.

"Orientação: Prof. Me. Francisco de Assis Barbosa Júnior,  
Departamento de Direito Público".

1. Discriminação genética. 2. Exames admissionais. 3.  
Dignidade humana. I. Título.

21. ed. CDD 305.8

ALAÍDE MICHAELA DOS REIS MEDEIROS

**DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA NOS EXAMES ADMISSIONAIS DO  
CONTRATO DE TRABALHO**

Aprovado em: 17/02/2014

**BANCA EXAMINADORA**



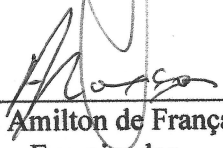
---

Prof. Ms. Francisco de Assis Barbosa Júnior / UEPB  
Orientador



---

Prof. Esp. Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho / UEPB  
Examinador



---

Prof. Esp. Amilton de França / UEPB  
Examinador

## Agradeço

À minha família, em especial à minha mãe, Josefa Madilene dos Reis Sousa, a mulher mais forte que conheci e por quem nunca me permitirei desistir, meu exemplo de coragem para viver.

Ao meu companheiro de uma década, Diogo Diniz de Moraes, homem honrado que ao meu lado enfrentou as dificuldades e permanece proporcionando os melhores momentos.

Ao Mestre de uma vida, Doutor Marcos Antônio Ferreira Almeida, por ter me dado uma meta para vida e um motivo para persistir. Pelo amigo e inspiração que é.

Aos amigos que a universidade me trouxe, companheiros nos dias de desânimo, Larissa de Lima e Silva e Wollney Niermeson Ribeiro Félix, os levarei para sempre no coração.

Ao meu orientador, Doutor Francisco de Assis Barbosa Junior, por sua inesgotável paciência e disponibilidade. Pela paz que transmite em tudo que realiza.

Dedico este trabalho à Luísa Reis Diniz de Moraes, minha filha e inspiração diária, por ser o depósito inesgotável de onde retiro forças.

De fato, como podia  
Um operário em construção  
Compreender por que um tijolo  
Valia mais do que um pão?

[...]

O operário emocionado  
Olhou sua própria mão  
Sua rude mão de operário  
De operário em construção  
E olhando bem para ela  
Teve um segundo a impressão  
De que não havia no mundo  
Coisa que fosse mais bela.

*Vinícius de Moraes*

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	8
<b>1. DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO LABORAL</b> .....	10
1.1 Discriminação Legítima X Discriminação Ilegítima.....	13
<b>2. DISCRIMINAÇÃO NOS EXAMES ADMISSIONAIS: EVOLUÇÃO JURÍDICO-LEGISLATIVA</b> .....	15
<b>3. DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA</b> .....	20
3.1 Conceito e Delimitação .....	20
3.2 A Medicina Genética: Evolução, Definições e Casos Concretos.....	23
3.3 Dos Princípios .....	26
3.3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	26
3.3.2 Princípio da Igualdade.....	27
3.3.3 Princípio Protetivo.....	28
3.3.4 Princípio da Não-Discriminação .....	29
3.3.5 Princípio da Proporcionalidade .....	30
3.3.6 Princípio da Boa Fé Objetiva.....	30
<b>4. DA PRIVACIDADE DO TRABALHADOR: INTIMIDADE, CONSENTIMENTO E INFORMAÇÃO</b> .....	31
<b>5. EXAMES ADMISSIONAIS: UMA ANÁLISE DA NECESSIDADE E ADEQUAÇÃO</b> .....	32
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	35
<b>ABSTRACT</b> .....	36
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	38



## RESUMO

Os avanços tecnológicos têm modificado todas as esferas de relacionamento humano. Com o mundo do trabalho também não é diferente. Atualmente, o frenético progresso da medicina genética tem trazido inúmeros benefícios como a cura de doenças e a prevenção de diversas enfermidades. Por outro lado, traz consigo uma nova esfera de descortinamento da intimidade, visto que agora as investigações genéticas têm adentrado o rol dos exames admissionais. Esta prática agregou nova forma de discriminação e tem excluído indivíduos do mercado de trabalho devido à possibilidade de futuramente desenvolver determinada doença. Destarte, examina o presente artigo os aspectos desse novo fenômeno e suas interferências no âmbito laboral, estabelecendo os limites desse novo uso das investigações genéticas e suas consequências para as garantias, princípios e direitos do trabalhador. Analisa a necessidade dos testes genéticos para a saúde e segurança do trabalhador e sua adequação ao mercado de trabalho.

**Palavras-chaves:** Discriminação genética. Exames admissionais. Intimidade. Dignidade da pessoa humana.

## INTRODUÇÃO

O ser humano, complexo como é, sempre atrelou suas conquistas a prejuízos. Cada progresso científico ou tecnológico sempre impactou a vida em sociedade de maneiras contrapostas, demonstrando que se há ganhos em uma esfera, em outra, com certeza, experimentaremos perdas.

A medicina genética, desde a sua origem, enfrentou questionamentos éticos que parecem infundáveis, ante a sua vertiginosa capacidade de modificar-se e evoluir. Questionou-se a clonagem humana, a descoberta de doenças incuráveis, a discriminação racial na escolha das características dos descendentes, os alimentos transgênicos, as células-tronco.

Tantas interferências não poderiam deixar de adentrar no mundo do trabalho. Tanto que, já é uma realidade a utilização de exames genéticos no rol de exames admissionais do contrato laboral. Ocorre que, em maior nota, a realização desses exames não se faz necessária para assegurar a saúde e segurança do trabalhador que se pretende contratar.

Fugindo ao escopo dos exames admissionais, qual seja preservar a saúde do obreiro e assegurar a maior segurança possível ao ambiente de trabalho, essas investigações genéticas acabaram por discriminar nefastamente o trabalhador.

Ocorre que tais exames não podem determinar com certeza absoluta o desenvolvimento de determinada enfermidade, visto que eles revelam somente uma pretensão, altamente influenciada pelos hábitos alimentares, estilo de vida e fatores ambientais e psicológicos.

Não pode de nenhuma maneira, um trabalhador ser excluído sumariamente do mercado de trabalho por essa possibilidade. Na inexistência dessas investigações genéticas, o mesmo trabalhador predisposto a desenvolver uma patologia, seria contratado, desenvolveria suas funções e poderia nunca apresentar nenhum sintoma que o impedisse de exercer suas atividades laborativas.

Esse nível de conhecimento acerca do indivíduo implica numa terrível invasão da intimidade do indivíduo que pode, num desarrazoado reducionismo, ser julgado apenas por suas características genéticas, desconsiderando-se fatores muito mais relevantes para o mercado de trabalho, como, por exemplo, a especialização da mão de obra e a capacidade de adaptação do obreiro.

Várias legislações do mundo inteiro se fortalecem e atualizam-se para combater essa novel espécie discriminatória. O Brasil não pode estar na contramão fazendo-se omissos ante esta prática discriminatória. É preciso dar celeridade à aprovação do Projeto de Lei n. 4610/98 e cercar a legislação para combater essa contemporânea ação segregante.

O ponto fulcral desse estudo é a análise crítica sobre o uso de investigações genéticas como exames admissionais, com ênfase nos efeitos que a massificação e o barateamento de exames laboratoriais ocasionaram no seio das relações de labor.

Em virtude das nuances desse novo processo discriminatório, os aspectos que serão abordados não esgotam a temática, por estar diretamente relacionada a um processo suscetível de profundas modificações, qual seja, o progresso da medicina genética, que certamente ganhará contornos distintos, com o decorrer do tempo.

Firmes na crença de que o direito deve adaptar-se para acompanhar e, se possível, antever os anseios sociais, o presente artigo se ambienta na necessidade de um aprofundamento acerca do tema, em busca da proteção do trabalhador frente às perspectivas do contrato de trabalho e as novas alternativas proporcionadas pelo irreprimível avanço da ciência.

## **1. DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO LABORAL**

Desde quando houve agrupamento humano vivendo em comunidade, houve também discriminação. Ainda que não nos mesmos termos em que a tratamos hoje, mas em sua significação semântica mais pura – diferenciar, distinguir, classificar – esta sempre foi praticada, ante a complexidade das relações humanas.

No ambiente laboral também não é diferente. Sendo este um lugar produtor de forte interação social e hierarquicamente organizado, onde o homem se afirma, encontra sua função na sociedade e retira seu sustento, torna-se um ambiente propício a exageros e abusos em maior nota praticados por parte do superiormente posicionado, que tende a ultrapassar a tênue linha entre o necessário e o abusivo, o permitido e o proibido, violando direitos dos trabalhadores.

A discriminação nem sempre é desnecessária, ilegal ou inútil. Hodiernamente, tornou-se mecanismo proporcionador de igualdade social aparando as arestas entre as diferenças capazes de causar injustiças.

Porém, em seu sentido negativo, quando inserida socialmente, estabelece um abismo entre os indivíduos, capaz de embaraçar, e até obstar o exercício de determinado direito.

José Claudio Monteiro de Brito Filho apresenta definição interessante, afirmando que a discriminação é o “preconceito em sua forma ativa.” (2002, p.40) <sup>1</sup>

Buscando uma definição para a discriminação, Álvaro Cruz socorre-se dos conceitos extraídos das Convenções Internacionais e afirma que a discriminação é toda e qualquer forma de promoção da distinção ou da exclusão levada a efeito com fulcro em critérios como a raça, a descendência, a origem étnica, o gênero, a opção sexual, a religião, a idade, entre outros, que tenha por fim anular ou impedir o reconhecimento ou o gozo de direitos humanos em pé de igualdade em qualquer âmbito da vida pública ou privada (CRUZ, 2005, P.15)<sup>2</sup>.

Segundo Maurício Godinho Delgado, no livro *Discriminação*:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se á pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica, determinada extremamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos, como preconceito de cor, raça, riqueza, e etc. (DELGADO, 2010, P.108)<sup>3</sup>

Porém, há muito vem se tentando frear o avanço da discriminação nas relações de trabalho, visto que esta acompanha o crescimento da globalização e da tecnologia, que implementa velozmente novas formas de segregar os trabalhadores, pelos mais variados critérios.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante nesse sentido. O Texto Máximo apresentou a nova faceta da pessoa humana ao plano jurídico nacional. Afirmou a supracitada pessoa como estrutura mestra da sociedade em todos os seus eixos e agregou amplo rol de matérias no contexto da relação de trabalho, transformando os direitos da personalidade do trabalhador, seus princípios e institutos normativos.

---

<sup>1</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

<sup>2</sup> CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

A dignidade da pessoa humana revela o mais primário de todos os direitos, conceito que impregnou a Carta Magna, que, por exemplo, em seu art. 7º, XXX, já previu o princípio da não-discriminação<sup>4</sup>.

No que se refere à discriminação na fase de contratação, existem dois diplomas legais que conseguem abranger algumas situações. Trata-se da Lei n. 9.029, de 1995, e da Lei n. 9.799, de 1999 que serão detalhadas no tópico 2, onde será tratado o aspecto jurídico e legal dos exames admissionais no Brasil. Neste momento, é importante ressaltar a insuficiência das Leis supracitadas para abarcar as novas nuances da discriminação na fase contratual trabalhista, ante o avanço tecnológico que permite investigações muito aprofundadas sobre o indivíduo.

Para além da legislação pátria, existem também previsões de amplitude internacional tratando da temática. É o exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que supra nacionalmente já assegurava os direitos fundamentais do trabalhador desde 1948. Em seu artigo 23º se faz claro a importância da equidade nas condições de contrato<sup>5</sup>.

Seguindo a mesma vertente de pensamento, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1998<sup>6</sup>, onde os países membros já se comprometeram em erradicar toda forma de discriminação relacionada ao emprego.

Notadamente acerca da discriminação no trabalho, oportuno apresentar o conceito cedido pela Convenção nº 111 da OIT. Para a referida norma internacional discriminação é “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo,

---

<sup>4</sup> 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;

<sup>5</sup> Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

<sup>6</sup> Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/declaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf)> Acesso em: 16/01/2014.

religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”<sup>7</sup>.

Portanto, para os fins aos quais se dedica este estudo, compreende-se que a discriminação pode ser tomada como o tratamento diferenciado injustificadamente dirigido a pessoa ou grupo de pessoas, resultando na diminuição de oportunidades no meio social.

## 1.1 DISCRIMINAÇÃO LEGÍTIMA X DISCRIMINAÇÃO ILEGÍTIMA

Alice Monteiro de Barros (2000, p. 39)<sup>8</sup>, refere-se à discriminação como o ato ou o efeito de distinguir, diferenciar: “a palavra discriminação é de origem anglo-americana; do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção.”

Neste ponto, é imprescindível reconhecer que nem toda discriminação é negativa. A despeito de sua forma mais comum e conhecida ser a injustificada e prejudicial, a discriminação legítima ou positiva busca reduzir os efeitos da desigualdade entre os indivíduos.

Trata-se, dessa forma, de mecanismos que objetivam restabelecer o equilíbrio entre os indivíduos, sem pretender, é claro, impor uma situação de absoluta igualdade – sendo isto uma utopia, ante as diferenças naturais encontradas entre as pessoas -, mas buscando proporcionar igualdade de oportunidades e de desenvolvimento das potencialidades para todos.

Destaca-se, ainda, que a discriminação positiva é também prevista pelo artigo 5º da Convenção nº 111 da OIT<sup>9</sup>, que, em seu inciso 1, dispõe categoricamente que as medidas especiais voltadas à proteção de determinado grupo não serão consideradas discriminação.

---

<sup>7</sup> Convenção 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/declaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf)> Acesso em: 16/01/2014.

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

<sup>9</sup> Artigo 5º

1. Medidas especiais de proteção ou de assistência dispostas em outras Convenções ou Recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não deverão ser consideradas como discriminação.

Na esfera da relação laboral a discriminação apresenta-se ainda mais nociva, pois se dirige a indivíduos que, por sua própria função na relação de trabalho, já se encontram em situação de sujeição em relação ao empregador. Nesta senda, devido à subordinação implícita à relação de emprego, o obreiro encontra-se mais vulnerável à prática discriminatória e, em grande parte, desprovido de mecanismos de resistência, visto que depende do trabalho para a sobrevivência sua e de sua família.

Pelo exposto, resta impossível negar que “nas relações de trabalho as consequências da discriminação são ainda mais sérias, porque ela retira do empregado aquele que é seu maior patrimônio: o próprio trabalho.” (OLMOS, 2008, p. 57) <sup>10</sup>.

O Estado brasileiro tem como objetivos fundamentais construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação <sup>11</sup>.

O Texto Maior elevou a igualdade, em seu art. 5º<sup>12</sup>, como direito fundamental. Desta sorte, na existência de distorções e desigualdades em um determinado grupo aptas a criar fatores de exclusão, faz-se necessária a correção de rumo, objetivando alcançar a efetivação do conteúdo jurídico do princípio da igualdade.

Desta maneira, são permitidas e legais discriminações de pessoas, coisas, fatos e situações, desde que objetivem reparar injustiças, pois claras são as diferenças que criaram as distorções e, conseqüentemente, a desigualdade.

Esta correção de eixo é a chamada discriminação legítima e está em perfeita consonância com os objetivos fundamentais fixados pela Carta Maior, sendo, de maneira concreta, meio para o acesso dos excluídos do sistema e, portanto, apta a viabilizar-lhes o gozo de direitos fundamentais, alcançando a igualdade. Excelente exemplo de discriminação legítima é a norma que reserva percentual de vagas de cargos

---

<sup>10</sup> OLMOS, Cristina Paranhos. *Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa arbitrária*. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>11</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>12</sup> 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[...]

e empregos públicos para a pessoa portadora de deficiência na administração pública direta e indireta<sup>13</sup>.

A discriminação está infiltrada em todas as fases do contrato de trabalho e é capaz de apresentar-se em todas as suas modalidades, por isso torna-se uma temática tão abrangente, ao mesmo tempo que é também extremamente subjetiva. Para fins desse estudo, nos deteremos apenas naquela discriminação que ocorre na fase de contratação, pretendendo demonstrar o quão nociva e frustrante ela pode ser, mesmo que ocorra antes do início das atividades laborativas.

## **2. DISCRIMINAÇÃO NOS EXAMES ADMISSIONAIS: EVOLUÇÃO JURÍDICO-LEGISLATIVA**

Temática que ainda requer análise acerca da discriminação no trabalho é aquela que trata dos momentos nos quais ela se efetiva. Alessi (2000, p.150)<sup>14</sup> pondera que são três momentos: na admissão, no desenvolvimento e na terminação do contrato.

Com efeito, na admissão, momento sobre o qual se debruça este estudo, a discriminação verifica-se quando o empregador utiliza critérios injustificados para selecionar os indivíduos que pretende contratar, priorizando características irrelevantes para o desenvolvimento das atividades laborativas que lhes serão designadas.

Da contratação à demissão do trabalhador, os empregadores têm obrigação de realizar exames médicos em seus empregados. Basicamente, são cinco os tipos de exames: exame admissional, exame periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função, exame demissional.

---

<sup>13</sup> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

<sup>14</sup> ALESSI, Marcelo. *Discriminação no direito do trabalho – aspectos legais e jurisprudenciais*. In DALLEGRAVE NETO, José Afonso; COUTINHO, Aldacy Rachid; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords). Transformações do direito do trabalho. Curitiba: Juruá, 2000.



Os supracitados exames objetivam atestar a saúde dos trabalhadores e identificar doença, profissional ou não, ou qualquer quadro clínico que possa vir a desencadeá-las. Estes exames integram o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e tem o escopo de prevenir e diagnosticar precocemente eventual prejuízo à saúde relacionado às atividades laborativas e de examinar a existência de doença profissional ou danos irreparáveis à saúde do obreiro.

Dentre os referidos exames, nos deteremos sobre os exames admissionais. Estes são capazes de revelar doença ou estado preexistentes ao contrato de trabalho, apresentando, por exemplo, patologia que anteceda a prestação laborativa e que possa atestar a incapacidade ou necessidade de adaptação para o desenvolvimento de certas atividades. É nesta fase que ocorre a discriminação por doença ou, termo que preferimos, discriminação patológica.

A legislação trabalhista impõe o dever ao empregador de realizar exame admissional no empregado, "para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer" (CLT, art. 168, § 2º).

Estes, entretanto, não podem ser escolhidos arbitrariamente, sem adequação à função que será exercida pelo obreiro. Sua indispensabilidade deve justificar-se em critérios científicos, que guardem nexos de causalidade entre a eventual doença identificada e o risco ocupacional para o ambiente de trabalho.

Procurando evitar os excessos ocorridos na arbitrariedade do poder diretivo do empregador, a legislação vem evoluindo e buscando proteger a dignidade e a intimidade do trabalhador. Desde o Texto Constitucional existe essa preocupação, quando, em seu art. 3º, prevê como objetivo fundamental construir uma sociedade livre e sem qualquer forma de discriminação, além do direito fundamental à igualdade (art. 5º, CF).

No que se refere à discriminação por doença ou patológica, já existe legislação infraconstitucional tratando do tema, existem dois diplomas legais que conseguem abranger algumas situações. Trata-se da Lei n. 9.029, de 1995, e da Lei n. 9.799, de 1999

A primeira, em seu art. 1º, prevê:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

A referida norma foi criada no intuito de proibir a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

O artigo 2º desta lei relata a proibição de exigências discriminatórias, como por exemplo: anúncios de emprego com exigências desproporcionais; utilização de cadastros restritivos de crédito como requisitos para avaliação do candidato, ou ainda a pesquisa para saber se o candidato já entrou com reclamação trabalhista contra algum ex-empregador:

Artigo 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das Administrações Públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

No tocante à Lei n. 9.799/99, esta inseriu o art. 373-A na Consolidação das Leis do Trabalho<sup>15</sup>, que estabeleceu providências quanto aos critérios para anúncios

---

<sup>15</sup> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

de emprego, admissão, remuneração, promoção ou dispensa, entre outros. Delgado entende que

A Lei n. 9.799/99, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios cujo conteúdo, de certo modo, já poderia ser inferido dos textos normativos preexistentes, em especial da Constituição[...] (DELGADO, 2010, p.743)<sup>16</sup>

Ocorre que, apesar dessas previsões infraconstitucionais, o atual estágio legislativo ainda encontra-se atrasado ante o avanço da tecnologia e de sua inserção no mundo do trabalho. Estas normas são insuficientes para alcançar as novas práticas.

A preocupação também existe em âmbito internacional. Alguns países modificaram sua legislação ou promulgaram novas leis para enfrentar e punir a discriminação genética. Em 2009, a Sérvia adotou uma Lei sobre Proibição da Discriminação, protegendo contra a discriminação direta e indireta no emprego. A Armênia incluiu expressamente as características genéticas nos motivos de discriminação proibidos na sua Constituição de 1995.

Outros países adotaram normas específicas mais amplas. Nos Estados Unidos, por exemplo, o Congresso aprovou, em Maio de 2008, a Lei da Não Discriminação com Base em Informações Genéticas (Genetic Information Non Discrimination Act – GINA). Tornou-se a primeira lei federal que veda os empregadores e as empresas de seguros de saúde de recusarem emprego ou cobertura a indivíduos saudáveis com baseados em predisposição. Exceto algumas poucas exceções severamente definidas, os empregadores estão proibidos de utilizar, comprar ou solicitar informações genéticas para fins de contratação, dispensa ou promoção. As violações são punidas com pesadas multas, sendo também obrigatória a reintegração do trabalhador.

---

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

O policitado fenômeno também ocorre no Brasil. Em 2007 aconteceu uma reunião interministerial que contou com a presença de profissionais de saúde, pesquisadores e representantes do governo e de movimentos sociais para tratar sobre a discriminação sofrida por brasileiros que possuem uma característica genética conhecida como traço falciforme. A reunião objetivou estabelecer diretrizes para proteger os portadores do gene *Hb S* que vinham sendo impedidos de ingressar nas forças armadas e atuar como esportistas profissionais. Como resultado, publicou-se em 2009 o primeiro documento oficial brasileiro onde a discriminação genética é indiretamente discutida.

Ainda no Brasil, desde 1998, transita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 4610/98<sup>17</sup>. Este visa regulamentar a possibilidade de discriminação genética no país, estabelecendo os crimes resultantes desta discriminação e conjecturando na legislação uma gama de controles para o uso de testes e informações genéticas.

Dentre as previsões do referido Projeto de Lei, temos as vedações de: 1) divulgar informação genética, a menos que haja prévia autorização do indivíduo, por escrito; 2) recusar, negar ou impedir matrícula, ingresso ou permanência de aluno em estabelecimento de ensino público ou privado de qualquer grau, bem como a outras formas de treinamento, atualização profissional ou programa de educação continuada, com base em informação genética da pessoa; 3) *recusar, negar ou impedir inscrição em concurso público ou em quaisquer outras formas de recrutamento e seleção de pessoal com base em informação genética do postulante, bem como, com base em informações dessa natureza, obstar, impedir o acesso ou a permanência em trabalho, emprego, cargo ou função, na Administração Pública ou na iniciativa privada.*

Analisando-se o terceiro ponto acima detalhado, fica clara a preocupação em afastar a possibilidade de eventual discriminação genética na admissão dos contratos de trabalho. Aguarda-se a aprovação do referido Projeto de Lei, acreditando que ele será mais um dos mecanismos necessários a conter o avanço dessa nova modalidade discriminatória e proteger os trabalhadores, garantindo a manutenção da dignidade da

---

<sup>17</sup>Projeto de Lei n. 4610/98. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20995>> Acessado em: 23/01/2014.

pessoa humana, como corolário maior das relações de trabalho na realidade contemporânea.

### **3. DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA**

#### **3.1 CONCEITO E DELIMITAÇÃO**

Os fantásticos progressos no conhecimento do genoma humano trouxeram grande esperança para identificação, prevenção e tratamento de enfermidades até agora sem cura ou método de controle.

Por outro lado, esse avanço científico desperta a atenção do homem do século XXI para a sua vulnerabilidade, visto que o domínio do mapeamento genético aumentou e agregou novas práticas discriminatórias ao mundo do trabalho, assentadas em informações derivadas dos rastreios e da aquisição de informações genéticas confidenciais.

Também o fato de os exames genéticos custeados por planos de saúde e amplamente fornecidos por laboratórios já poderem identificar enfermidades que somente e manifestarão anos ou décadas mais tarde, facilitou, ainda mais, essa moderna modalidade de discriminação. Contudo, os testes genéticos atestam apenas a probabilidade de desenvolver uma determinada doença.

Segundo Lima Neto (2008, p.62)<sup>18</sup> discriminação genética é “uma conduta discriminatória por parte do Estado ou grupos empresariais selecionando, pelo conjunto de genes que o sujeito possui, e que tem probabilidade de causar doenças e determinar comportamentos que não são de interesse daqueles grupos ou entes estatais.”

Também é definida por Geller, como sendo o fenômeno segundo o qual as pessoas são discriminadas em virtude de características individuais ou familiares presentes no genótipo (2002, p. 272)<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> LIMA NETO, Francisco Vieira. *O Direito de Não Sofrer Discriminação Genética*. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008.

<sup>19</sup> 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.

Essa espécie de discriminação afronta vários princípios garantidores da dignidade da pessoa humana e, por isso, já é objeto de prevenção nas normas supranacionais. A Declaração Universal da Unesco sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos veda a discriminação genética em seu artigo 6º:

Ninguém poderá ser objeto de discriminações fundadas em suas características genéticas, cujo objeto ou efeito seria atentar contra seus direitos humanos e liberdades fundamentais e o reconhecimento de sua dignidade.

Na mesma linha, em seu artigo 7º, a Declaração Internacional sobre os Dados Genéticos Humanos da Unesco, determina que [...]Dever-se-ia fazer todo o possível para garantir que os dados genéticos humanos e os dados proteômicos humanos não se utilizem com fins que discriminem - tendo como conseqüência a violação dos direitos humanos, das liberdades fundamentais ou da dignidade humana de uma pessoa - ou que provoquem a estigmatização de uma pessoa, uma família, um grupo ou comunidade.

Também a Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia apresenta disposição no mesmo sentido em seu artigo 21: Proíbe-se toda discriminação, e em particular a exercida por motivo de sexo, raça, cor, origens étnicas ou sociais, ou *características genéticas*, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou de qualquer outro tipo, pertença a uma minoria nacional, patrimônio, nascimento, incapacidade, idade ou orientação sexual.

De mesma sorte, o artigo 12 do CDHB: [...] somente poderão fazer-se provas preditivas de enfermidades genéticas ou que permitam identificar o sujeito como portador de um gene responsável de uma enfermidade, ou detectar uma predisposição ou uma susceptibilidade genética a uma enfermidade, com fins médicos ou de pesquisa médica e com um assessoramento genético apropriado.

Infelizmente, há muito tempo já se vislumbrava essa hipótese de discriminação. Desde o início do Projeto Genoma Humano, Graig Venter, proprietário da empresa Celera Genomics, uma das principais empresas empenhadas na decifração do código genético humano, já declarava em 1988 que a discriminação genética iria

acontecer e que deveria haver uma legislação específica para estes casos (LIMA NETO, 2008, p.36).

Também na Convenção de Oviedo<sup>20</sup>, realizada em Portugal em abril de 1997, já se previa a necessidade imediata de defesa dos direitos do homem e da dignidade do ser humano ante as intervenções da biologia e da medicina. A referida Convenção determinou aspecto inseparável da temática da discriminação genética, qual seja o consentimento, quando previu que qualquer intervenção no aspecto da saúde, deverá realizar-se sob o consentimento livre e totalmente esclarecido da pessoa, não restando dúvida acerca das consequências e riscos ou objetivo do procedimento ao qual está se submetendo.

Nesta mesma vertente, a Declaração Internacional sobre os Dados Genéticos Humanos<sup>21</sup>, aprovada em 2003 pela UNESCO, com o escopo primordial de resguardar as informações genéticas do indivíduo, garantindo o respeito da dignidade da pessoa humana e a defesa dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de colhimento, manuseio e preservação desses dados.

Para isto, a supracitada declaração afirmou que os dados genéticos humanos não ficaram acessíveis a terceiros nem devem ser comunicados, especialmente a empregadores, companhias de seguros ou estabelecimentos de ensino, exceto por motivo de interesse público relevante nos casos restritivamente previstos pelo direito interno de acordo com o direito internacional acerca dos direitos humanos, ou ainda sob reserva de consentimento livre prévio e expresso.

Cada pessoa tem uma constituição genética própria. Contudo, não se deve limitar a identidade de um indivíduo às suas características genéticas, uma vez que ela é formada pela conjunção de diversos fatores educativos, ambientais e pessoais, assim como elementos mais subjetivos como relações afetivas, familiares, sociais, espirituais e culturais. Em havendo seleção de pessoas considerando-se apenas características genéticas, teríamos o “Reduccionismo Genético”, que é considerar o indivíduo exclusivamente como produto do arranjo de genes que possui.

---

<sup>20</sup> Disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2001/01/002A00/00140036.pdf>> Acessado em: 02/02/2014.

<sup>21</sup> Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001361/136112porb.pdf>> Acessado em: 05/02/2014

Sendo inegável a ocorrência da discriminação genética no Brasil e a insuficiência de meios eficazes de proteção a esse tipo de vulnerabilidade, cabe ao governo e a sociedade o desafio de elaborar condições favoráveis ao avanço da ciência em conformidade com a manutenção de direitos das pessoas submetidas a testes genéticos. O alcance desse marco depende do equilíbrio entre os interesses econômicos cada vez mais presentes e determinantes no campo da genética e o resguardo dos direitos e liberdades da pessoa humana.

### 3.2 A MEDICINA GENÉTICA: EVOLUÇÃO, DEFINIÇÕES E CASOS CONCRETOS

Em 1865, Gregor Mendel conseguiu, pela primeira vez, descrever padrões de herança genética utilizando experiências com ervilhas. Deu-se aí o primeiro passo para as investigações genéticas. Porém, somente em 1902 esses conceitos foram aplicados às doenças humanas, quando Archibald Garrod conseguiu determinar o padrão de herança autossômico recessivo para a alcaptonúria<sup>22</sup>. Essas descobertas impulsionaram o aparecimento das clínicas de aconselhamento genético nos Estados Unidos em 1941. Os atendimentos das primeiras clínicas aproximavam-se dos temas procurados atualmente como retardo mental e doença de Huntington, bem como temas atualmente raramente abordados em contextos clínicos, como cor da pele e dos olhos e gemelaridade.

A partir da segunda metade do século XX ocorreram os mais relevantes avanços na compreensão da genética. A estrutura do DNA foi descrita em 1953 por James Watson e Francis Crick e em 1956 o número exato de cromossomos foi estabelecido. Publicação indispensável para esses progressos, foi a primeira edição do Mendelian Inheritance in Man, catálogo que descrevia todos os genes e doenças genéticas identificados, em 1966 por Victor A. McKusick, considerado o pai da medicina genética. Porém, o marco definitivo para a genética médica foi a publicação do esboço do genoma humano em 2000.

O Projeto Genoma Humano foi um trabalho de cooperação internacional para o mapeamento do genoma. Nele, centenas de laboratórios de vários países uniram-

---

<sup>22</sup> alcaptonúria ou ocronose é uma doença genética rara que afeta o metabolismo da tirosina. Foi a primeira doença genética a ser identificada.



se para sequenciar os genes e as sequências de DNA que codificam o corpo humano. O projeto foi fundado em 1990, por Edna Nogueira com prazo de conclusão de 15 anos.

No dia 10 de julho de 1999 foi anunciado o primeiro rascunho do genoma humano. Buscando-se a precisão máxima do resultado, muitas revisões foram feitas, seqüenciando-se cada base do genoma de 10 a 12 vezes. Como resultado, foi publicado um esboço inicial na revista científica *Nature* em fevereiro de 2001, anunciando a cobertura de 90 por cento do genoma. Finalmente, em 14 de abril de 2003, ano em que o projeto foi concluído, anunciou-se seu sucesso, com o sequenciamento de 99% do genoma humano em uma precisão de 99,99%.

O código genético humano é constituído por um grupo de genes derivados de uma molécula chamada de DNA ou ácido desoxirribonucléico. Os genes encontram-se dentro dos 23 pares de cromossomos que compõem o genoma e essa combinação reproduz-se no núcleo de cada uma das 100 trilhões de células do corpo humano. É através do código genético que são transmitidas as características hereditárias e que está contido o plano de funcionamento do nosso corpo.

É fato o restrito número de casos documentados de discriminação genética na jurisprudência e na literatura. Consideramos que uma das teses que justificam essa escassez seria a de que as vítimas de discriminação genética resistiriam em divulgar suas experiências pelo receio de se exporem e amargarem ainda mais opressão.

Ainda assim, já em 2007, a OIT divulgou em seu relatório intitulado “Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios”<sup>23</sup> alguns casos onde já havia sido identificada a discriminação genética por Tribunais de diferentes países:

Tribunais recusam os testes genéticos como base legítima para a tomada de decisões pessoais.

Alemanha: Tribunal Administrativo de Darmstadt, Hessen, 2004

Os professores na Alemanha, tais como todos os funcionários públicos, têm que realizar um exame médico antes de obterem um trabalho permanente. Uma jovem professora foi examinada pelo médico de medicina do trabalho e veio a saber que se encontrava com perfeita saúde. Mas em resposta a perguntas sobre a história clínica da sua família, indicou que seu pai sofria de doença de Huntington. Recusou a realização de testes genéticos. As autoridades educativas

---

<sup>23</sup>Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf)> Acessado em: 03/02/2014.

não lhe concederam um emprego permanente na função pública alemã com base no seu relatório médico. A professora contestou depois, com sucesso, a decisão no Tribunal Administrativo.

Estados Unidos: Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego, 2001

A Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (BNSF – Equal Employment Opportunity Commission) dos EUA defendeu que a Burlington Northern Santa Fe Railway (BNSF) submeteu secretamente os seus trabalhadores a testes dissimulados para um marcador genético relacionado com a síndrome do canal cárpico. O programa do teste genético foi revelado quando foi diagnosticada a um dos trabalhadores a síndrome do canal cárpico que foi ao médico da empresa com sua mulher para realizar um exame obrigatório. A sua mulher, que é enfermeira, ficou desconfiada quando o médico extraiu sete frascos de sangue durante o exame ao pulso do trabalhador. Estando eminente a possibilidade de ser posto termo ao emprego, a EEOC atuou rapidamente e intentou uma injunção urgente no tribunal federal, alegando que os testes eram ilegais ao abrigo da Lei dos Americanos com Deficiência (ADA), pois não estavam relacionados com a função nem eram justificados por qualquer necessidade relativa ao exercício da atividade. Condicionar qualquer ato sobre o emprego aos resultados desses testes seria praticar uma discriminação baseada numa deficiência. Apenas dois meses depois do processo ter sido interposto, a EEOC e a BNSF chegaram a um acordo em que a EEOC obteve tudo que pretendia.

Hong Kong, China, 2000

Três homens obtiveram uma indenização por danos, atribuída pelo Tribunal do Distrito de Hong Kong, pelo fato de o Governo lhes ter negado um emprego apenas com base no fato de os seus pais sofrerem de esquizofrenia. Os três homens viram recusado um emprego ou foram despedidos do seu posto de trabalho sem uma razão clara. Uma investigação desenvolvida pela Comissão para a Igualdade de Oportunidades revelou a ligação com a história clínica da respectiva família com a consequente discriminação genética.

No Brasil, a realidade já é a mesma. Já foi objeto de estudo um caso de discriminação genética<sup>24</sup> ocorrido com uma atleta profissional de voleibol em 2004, após o diagnóstico do traço falciforme. A anemia falciforme é uma doença que altera as hemoglobinas e dificulta o transporte de oxigênio pelo organismo.

O caso da atleta discutido no referido estudo, não foi um evento isolado. No ano de 2002, outra atleta do voleibol brasileiro também foi excluída da seleção infanto-juvenil, após ser identificada como portadora do traço falciforme (NOGUEIRA, 2004).

---

<sup>24</sup> DINIZ, Dédora, GUEDES, Cristiano. *Um caso de discriminação genética: o traço falciforme no Brasil*. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n3/v17n3a06.pdf>> Acessado em: 05/02/2014.

O exame identificador do traço falciforme foi adotado pela Confederação Brasileira de Vôlei (CBV) como exame de rotina para os atletas que desejavam ingressar em suas seleções. O exame passou a ser exigência em virtude dos eventuais riscos que o traço falciforme poderia acarretar à saúde e ao desempenho das atletas. Porém, segundo Rocha, não há comprovação na medicina esportiva que sustente a inaptidão dos portadores do traço falciforme para o esporte profissional, visto que “muitos trabalhos não mostram aumento da morbidade e da mortalidade para atletas profissionais que, apesar de terem traço falciforme, se cuidam, se hidratam e se mantêm em condições físicas ideais para aquele esporte” (ROCHA, 2004, p. 125).

Neste caso, fica clara a discriminação sofrida pelas atletas que tiveram a sua ascensão profissional obstada não por inabilidade, mas por serem portadoras de uma característica genética que, até o momento, não as havia impossibilitado de praticar profissionalmente o esporte. Por óbvio então, tal discriminação é ilegítima, visto que nem mesmo a medicina afirma com segurança essa inaptidão, prevendo apenas, recomendações de controle como a qualquer outra enfermidade.

Essa prática é fomentada pela acessibilidade aos exames de investigação genética que se massificaram ante a disseminação da tecnologia e o barateamento acarretado por ela. Ocorre que essa facilidade na obtenção e realização dos exames induz à fragilização de certos direitos e princípios, refletindo na perda de garantias e consequente ofensa a princípios norteadores para a manutenção da dignidade da pessoa humana. É a análise que se passa a fazer.

### 3.3 DOS PRINCÍPIOS

#### 3.3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana é o agregador de todos os direitos fundamentais, é aquele ao qual todos os direitos do homem se remontam, em maior ou menor grau. Constitui a máxima do estado democrático de direito e é o mais abrangente princípio constitucional. A dignidade é a base do sistema constitucional vigente e a estrutura protetiva dos direitos individuais.

Aparece na Constituição Federal como fundamento da República brasileira:

Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I — a soberania;

II — a cidadania;

III — a dignidade da pessoa humana

Reportando-nos à temática da discriminação genética, fica óbvia a ofensa ao supracitado princípio, tendo em vista que ao ferir a igualdade, discriminar ilegitimamente e atropelar outros tantos princípios garantidores, a dignidade da pessoa humana é diretamente violada, o que não se pode admitir. Sendo este o objetivo de alcance máximo pretendido pelo estado democrático de direito, não se pode permitir tal prática – a da discriminação genética – visto ela ir de encontro ao mais importante princípio de direito fundamental.

### 3.3.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O Texto Máximo de 1988 é a mais eloquente norma do sistema do jurídico positivo a apresentar os deveres de não-discriminação, igualdade e isonomia.

Para reconhecer esse intuito, já é suficiente a análise do art. 3º, IV, cujo enunciado prevê que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Não fosse suficientemente clara a intenção do supracitado dispositivo, temos também o art. 5º, caput, da Constituição, a destacar que “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 (...)”.

Extraímos, portanto, dos referidos dispositivos legais, que detemos estrutura normativa destinada a eliminar toda e qualquer prática discriminatória das relações laborais, inclusive aquela surgida da reprovável utilização de dados genéticos do trabalhador.

Ainda que defendamos neste estudo a premente necessidade de normatização legal da discriminação genética, prevendo maior adequação na sua

imprescindibilidade e punição severa a quem a pratique, reconhecemos que a inexistência de preceito expresso no sistema do direito positivo que impeça a exigência quanto a exame genético não deve, jamais, servir de obstáculo para expungir a discriminação genética ilegítima da esfera das relações de trabalho, ante as previsões constitucionais já revelarem o desejo de evitar qualquer prática discriminatória.

### 3.3.3 PRINCÍPIO PROTETIVO

Princípio Protetivo ou Protecionista objetiva igualar juridicamente empregado e empregador devido à hipossuficiência característica do empregado.

O Direito do Trabalho é considerado um direito social por excelência e esta busca pela compensação da superioridade econômica pela superioridade jurídica, no embate entre Capital e Trabalho, é o que o justifica.

Desse modo, resta inegável que a ineficiência do indigitado princípio tem o condão de gerar transtornos na própria ordem social, atingindo a organização do modelo produtivo e a sociedade como um todo.

O juslaboralista uruguaio Plá Rodrigues (1996, p.28) <sup>25</sup> esclarece com precisão:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois esse, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Glanz (2000, p.37) <sup>26</sup>, no mesmo sentido, preleciona que o ideal de igualdade jurídica do trabalhador deve ser guardado pela legislação:

Certo é que a igualdade jurídica do trabalhador, princípio universal de justiça, depende de um tratamento diferenciado da lei, através da necessária proteção estatal, sob pena do desencadeamento de novas questões sociais e embates entre capital e trabalho, num infundável círculo vicioso.

---

<sup>25</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

<sup>26</sup> GLANS, Aída. *A Tutela dos Direitos Sociais no Novo Capitalismo: A Falácia da Mundialização do Capital*. In NORRIS, Roberto (Coord.). *Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Nesse mesmo entendimento, complementa Robortella (2005, p.94)<sup>27</sup>:

[...] o novo protecionismo deve atender a fenômenos complexos como precarização, trabalho informal, cooperativismo, tecnologia, desemprego estrutural, trabalho infantil, discriminação, migração de mão-de-obra etc. O Direito do Trabalho precisa ampliar seus horizontes, ocupando-se de proteger o trabalhador e, ao mesmo tempo, estimular o investimento produtivo.

O momento contemporâneo descortina variadas formas de relações de trabalho e, como consequência, também novas formas de manifestar a hipossuficiência do obreiro. Entre essas modernas formas está a discriminação genética. O Princípio da Proteção, consubstanciado por compromissos históricos de fomento à igualdade, foi extraído do espaço do mercado, garantindo o próprio Estado Democrático de Direito e não pode ser subjugado pela modernidade. O crescimento tecnológico tem que se coadunar às garantias já conquistadas pelo trabalhador, forçando a adaptação do arcabouço normativo aos novos desafios do mundo do trabalho.

### 3.3.4 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Constitucionalmente, o princípio da não-discriminação vem reconhecido nos arts. 3º, IV e 5º, caput. Ocorre que a preocupação em eliminar a discriminação ultrapassa a legislação nacional.

Dessa forma, o referido princípio é reconhecido de forma geral no artigo 1º do Convênio do Conselho da Europa sobre Direitos Humanos e Biomedicina (CDHB), ao garantir os direitos e liberdades das pessoas em relação às atividades biomédicas. Os direitos que o CDHB reconhece acerca do genoma humano são: a proibição de qualquer forma de discriminação de uma pessoa por motivo de seu patrimônio genético (art.11); a proibição da realização das análises genéticas preditivas das enfermidades genéticas ou das que permitem identificar o sujeito como portador de

---

<sup>27</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Idéias para a Reforma da Legislação do Trabalho*. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005.

um gene responsável por uma enfermidade ou detectar uma predisposição ou susceptibilidade genética a uma enfermidade, as quais somente poderão realizar-se com fins médicos ou de investigação médica e em um contexto de um conselho genético apropriado (art.12).

### 3.3.5 PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

Fere o princípio da proporcionalidade a investigação genética realizada sem guardar estrita relação com as atividades laborais a serem futuramente desempenhadas.

Comentando o princípio da proporcionalidade, Pedro Lenza anota que:

o princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade, em essência, consubstancia uma pauta de natureza axiológica que emana diretamente das idéias de justiça, equidade, bom senso, prudência, moderação, justa medida, proibição de excesso, direito justo e valores afins (2008, p. 75)<sup>28</sup>

Nessa temática, o princípio da proporcionalidade é usado para que se institua uma ponderação entre o propósito econômico e laboral de acesso aos dados genéticos e a possível lesão aos direitos fundamentais, como mecanismo assecuratório do equilíbrio entre os interesses contrapostos na relação de trabalho, buscando aproveitar as benesses do acesso à informação genética, eliminando-se ao mesmo tempo os aspectos negativos.

### 3.3.6 PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA

O princípio da boa fé está contido no art. 422 do Código Civil de 2002<sup>29</sup>. Essa presunção orienta ao contratante o dever de honestidade, lealdade, correção, transparência e clareza em negócios contratuais.

---

<sup>28</sup> LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 12 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

<sup>29</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Sendo o contrato de trabalho uma espécie de contrato, nele também deve ser observada a boa-fé. O princípio da boa fé se divide em subjetiva e objetiva. Como ensina Carlos Roberto Gonçalves,

o princípio da boa fé se biparte em boa fé subjetiva, também chamada de concepção psicológica, e boa fé objetiva, também denominada concepção ética da boa fé. Na boa fé subjetiva, para sua aplicação, é necessário considerar a intenção do sujeito na relação jurídica, ou seja, se ela realmente tem conhecimento do que está transacionando. (2009, p. 145)<sup>30</sup>

Assim, para a realização de testes genéticos, o empregador deve-se portar de modo a efetivar a boa-fé, utilizando-os com adequação e razoabilidade, permitindo ao trabalhador dar o seu consentimento claro e expresso, absolutamente informado sobre o que será analisado através de sua amostra sanguínea, realizando todo o processo de forma transparente para o indivíduo.

#### **4. DA PRIVACIDADE DO TRABALHADOR: INTIMIDADE, CONSENTIMENTO E INFORMAÇÃO**

De início, vale delimitar os conceitos de intimidade e vida privada. A privacidade compreende a capacidade do indivíduo de não admitir que situações a seu respeito sejam do conhecimento de outras pessoas. A privacidade apenas um grupo de pessoas íntimas.

Porém, a intimidade é uma espécie de subgrupo da privacidade e está inserida em sua esfera, sendo mais restrita a assuntos que o indivíduo não divulga nem mesmo a familiares e pessoas íntimas.

As investigações genéticas para fins de contratação trabalhista invadem a intimidade do trabalhador, esfera de proteção jurídica ainda mais sensível que a intimidade, visto que esses testes podem tornar acessíveis informações acerca de patologias ou estados clínicos que o indivíduo nunca pretendeu expor e muitas vezes, até reluta em aceitar ou, ainda, desconhece.

---

<sup>30</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro - Contratos*. 6 ed., São Paulo: Saraiva, v. III. 2009



Por isso, para a realização de tais testes, existe a necessidade do consentimento informado do sujeito em submeter-se às análises genéticas, bem como existe o dever de segredo.

Oportuno ressaltar que a ausência de consentimento livre e esclarecido consubstancia-se no delito de negligência profissional do médico, se ocasionada dolosamente (Código Penal, artigo 146, parágrafo 3º, inciso I), e a informação insuficiente por ele dada ao paciente o fará responsável pela consequência danosa produto de sua intervenção.

A Declaração Internacional sobre Dados Genéticos Humanos conceituou consentimento, reconhecendo sua imprescindibilidade para a realização dos testes genéticos:

Art 2º Para efeitos da presente Declaração, os termos e expressões utilizados têm a seguinte definição:

[...]

(iii) Consentimento: qualquer acordo específico, expresso e informado dado livremente por um indivíduo para que os seus dados genéticos sejam recolhidos, tratados, utilizados e conservados;

Ocorre que, para que o consentimento seja de fato livre e esclarecido, outro direito deve anteriormente se efetivar. O direito à informação é considerado e defendido pela Constituição Federal do Brasil como direito fundamental. Tal direito consiste no direito de informar e ser informado. Para Dirley da Cunha Júnior (2008, p. 646)<sup>31</sup>, o direito de ser informado equivale à faculdade de ser mantido completa e adequadamente informado. A partir do momento que o titular do gene fornece material para análise, ele é detentor, por exemplo, do direito de saber qual a finalidade do mesmo.

## **5. EXAMES ADMISSIONAIS: UMA ANÁLISE DA NECESSIDADE E ADEQUAÇÃO**

A realização de exames admissionais é obrigação legal do empregador, conforme preleciona a Consolidação das Leis do Trabalho:

---

<sup>31</sup> CUNHA Jr, Dirley. *Curso de Direito Constitucional*. Salvador: Juspodium, 2008.

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

[...]

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

Ocorre que, no §2º do supracitado art. 168 da CLT, o legislador encerrou a condição necessária para realização de exames adicionais, qual seja a “apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado *para a função que deva exercer*” e dessa forma vinculou a realização desses exames à necessidade e adequação das eventuais patologias a serem descobertas através de sua realização e o óbice que elas trariam ao desenvolvimento das futuras funções laborais. Dessa forma, não se estaria praticando discriminação, mas protegendo a saúde e a segurança do trabalhador.

Os exames admissionais necessários a cada função a ser exercida dentro da empresa vêm previstos no PCMSO, que são as iniciais do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Trata-se de legislação federal, consubstanciada na Norma Regulamentadoras nº 07, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O PCMSO acompanha por anamnese e exames laboratoriais a saúde dos trabalhadores e tem por objetivo reconhecer precocemente qualquer desvio que possa comprometer a saúde dos trabalhadores. É o conjunto de procedimentos obrigatoriamente adotados pelas empresas para prevenir e diagnosticar prematuramente os danos à saúde decorrentes do trabalho.

O referido binômio necessidade e adequação nada mais é do que a aplicação do já mencionado princípio da proporcionalidade. Nesse mesmo entendimento, Gilmar Mendes assevera que “A utilização do princípio da proporcionalidade ou da proibição de excesso no Direito constitucional envolve, como

observado, a apreciação da necessidade (*Erforderlichkeit*) e adequação (*Geeignetheit*) da providência legislativa.”<sup>32</sup>

Silva (2006, p. 211)<sup>33</sup>, na mesma esteira, entende que

Pelos critérios da proporcionalidade pode-se avaliar a adequação e a necessidade de certa medida, bem como, se outras menos gravosas aos interesses sociais não poderiam ser praticadas

Gilmar Ferreira Mendes assim descreve a necessidade e adequação como corolário do princípio da proporcionalidade:

O pressuposto da adequação (*Geeignetheit*) exige que as medidas interventivas adotadas mostrem-se aptas a atingir os objetivos pretendidos. O requisito da necessidade ou da exigibilidade (*Notwendigkeit oder Erforderlichkeit*) significa que nenhum meio menos gravoso para o indivíduo revelar-se-ia igualmente eficaz na consecução dos objetivos pretendidos. Assim, apenas o que é adequado pode ser necessário, mas o que é necessário não pode ser inadequado. (2001, p. 475)

Não se justifica a exclusão do indivíduo do mercado de trabalho apenas pela possibilidade de desenvolver determinada enfermidade, ainda mais quando o mecanismo através do qual se obteve tal informação não guarda estrita dependência para com as futuras funções a serem exercidas.

Esse novel método de segregação no mercado de trabalho acarreta a perda de uma oportunidade.

Segundo esta teoria, se alguém, praticando um ato ilícito, faz com que outra pessoa perca a oportunidade de obter uma vantagem ou de evitar um prejuízo, esta conduta enseja indenização pelos danos causados. Em outras palavras, o autor do ato ilícito, com a sua conduta, faz com que a vítima perca a oportunidade de obter uma situação futura melhor.

Sergio Cavalieri Filho sustenta que:

---

<sup>32</sup> MENDES, Gilmar. *O princípio da proporcionalidade na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: novas leituras*. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. 1, n.º. 5, agosto, 2001. Disponível em: <<http://www.direitopublico.com.br>>. Acesso em: 04/01/2014.

<sup>33</sup> CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva. *Colisões entre princípios constitucionais*. Curitiba: Juruá, 2006.

Caracteriza-se essa perda de uma chance quando, em virtude da conduta de outrem, desaparece a probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futura para a vítima, como progredir na carreira artística ou militar, *arrumar um melhor emprego*, deixar de recorrer de uma sentença desfavorável pela falha do advogado, e assim por diante. Deve-se, pois, entender por chance a probabilidade de se obter um lucro ou de se evitar uma perda (2008, p. 75)

Assim, fica claro que a justiça nessa temática não infere necessariamente na total ilegalidade das referidas investigações genéticas, ou estaria o Direitos a opor-se à Ciência e, ciência como o é, estaria em perfeita contradição. Ocorre que, para sua realização se faz imprescindível guardar a estrita necessidade e adequação, realizando-as somente nos casos em que não haja solução menos gravosa ao trabalhador, guardando o dever de segredo e adequando-se permanentemente às atividades que serão exigidas do obreiro quando da sua contratação.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Direito não é contrário à Ciência. Antes disso, também é ciência e estaria em grande contradição se essa oposição existisse. Ocorre que, quando os métodos utilizados pela primeira entram em conflito com os ditames constitucionais prevalentes, o Direito não pode omitir-se.

Os exames genéticos nos trouxeram a certeza de que a intimidade torna-se cada dia mais frágil e, por isso, um bem cada dia mais valioso. Para o mundo do trabalho, as investigações genéticas trouxeram grandes dilemas éticos, pois ao mesmo tempo em que se pode antecipar a predisposição à uma doença, também pode-se excluir o indivíduo permanentemente do mercado de trabalho.

No entanto, ao longo do estudo restou claro que ser portador de um gene patogênico não confere certeza do desenvolvimento da enfermidade e não pode ser óbice do acesso ao labor.

O Projeto de Lei n. 4610/98 há muito perdeu seu caráter antecipativo. A discriminação genética já é realidade na esfera do trabalho no país o que torna, a cada dia, mais urgente a sua aprovação. A Lei trará junto com as suas definições e mecanismos de combate à discriminação, o inseparável caráter pedagógico que o mundo do labor necessita nessa temática.

A invasão da privacidade do obreiro, nesse nível microscópico, desnuda uma realidade que o próprio indivíduo desconhecia e, se conhecia, por vezes preferiu não divulgar, o que não se pode admitir.

É certo que a maneira indiscriminada como vêm sendo usados esses testes trata-se de abuso do poder diretivo do empregador, que ultrapassa a tênue linha do desnecessário-necessário visando salvaguardar seus lucros sacrificando, para isso, a dignidade da pessoa humana.

Nesse aspecto, é imprescindível estabelecer um quadro de ponderações, para se alcançar justiça – e aqui se encontra a função primordial do Direito. Assim, respeitando-se o binômio necessidade e adequação, pode-se encontrar o equilíbrio da balança conduzida pela Themis.

A admissão dos testes genéticos como exames admissionais somente deve ocorrer quando guardar estrita correlação com as funções a serem exercidas pelo obreiro quando da contratação. Ainda, para sua realização deve-se guardar o dever de segredo, existir livre e informado consentimento por parte do geneticamente investigado e, sobretudo, manter-se a boa-fé, com intuito de preservar a dignidade da pessoa humana.

Essa é a única relativização aceitável quando o que está em jogo são tantas garantias conquistadas duramente por séculos pela classe obreira.

Por fim, resta claro que a união dos vários ramos da ciência é possível e, mais que isso, é desejável e que o estudo dessa temática está longe de se esgotar, pois não só a medicina genética evolui de maneira irrefreável, como o mundo do trabalho torna-se cada dia mais dinâmico e instigante, proporcionando conflitos e discussões cada vez mais enraizadas na complexidade humana.

## **ABSTRACT**

Technological advances have changed all spheres of human relationships. With the world of work is also not different. Currently, the hectic progress of genetic medicine has brought numerous benefits such as curing diseases and preventing several diseases. On the other hand, brings a new sphere of unveiling of intimacy, since genetic studies

have now stepped into the role of the admission examinations. This practice has added new forms of discrimination and has excluded individuals from the labor market due to the future possibility of developing a certain disease. Thus, this article examines the aspects of this new phenomenon and its interference in the workplace, establishing the boundaries of this new use of genetic research and its implications for the guarantees, principles and rights of workers. Analyzes the necessity of genetic testing for health and safety for workers and their suitability to the job market.

**Keywords:** Genetic Discrimination. Admission examinations. Intimacy. Human dignity.

## REFERÊNCIAS

ALESSI, Marcelo. *Discriminação no direito do trabalho – aspectos legais e jurisprudenciais*. In DALLEGRAVE NETO, José Afonso; COUTINHO, Aldacy Rachid; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords). *Transformações do direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

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

BRASIL. Código Civil (2002). Brasília, Senado, 2002.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CONGRESSO NACIONAL. Projeto de Lei n. 4610/98. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20995>> Acessado em: 23/01/2014.

CONSELHO DA EUROPA. Convenção sobre os Direitos do homem e a Biomedicina. Disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2001/01/002A00/00140036.pdf>> Acessado em: 02/02/2014.

CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva. *Colisões entre princípios constitucionais*. Curitiba: Juruá, 2006.

CUNHA Jr, Dirley. *Curso de Direito Constitucional*. Salvador: Juspodium, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006.

\_\_\_\_\_. Mauricio Godinho. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Dédora, GUEDES, Cristiano. *Um caso de discriminação genética: o traço falciforme no Brasil*. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n3/v17n3a06.pdf>> Acessado em: 05/02/2014.

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.

GLANS, Aída. *A Tutela dos Direitos Sociais no Novo Capitalismo: A Falácia da Mundialização do Capital*. In NORRIS, Roberto (Coord.). *Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro - Contratos*. 6ª ed., São Paulo: Saraiva, v. III. 2009.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 12 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMA NETO, Francisco Vieira. *O Direito de Não Sofrer Discriminação Genética*. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008.

MENDES, Gilmar. *O princípio da proporcionalidade na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: novas leituras*. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. 1, nº. 5, agosto, 2001. Disponível em: <<http://www.direitopublico.com.br>>. Acesso em: 04/01/2014.

NOGUEIRA, C. *Vôlei: um drama vira briga entre cartola e deputado*. O Globo, Rio de Janeiro, 30. abr. 2004.

OLMOS, Cristina Paranhos. *Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa arbitrária*. São Paulo: LTr, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/d\\_eclaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/d_eclaracao_oit_293.pdf)> Acesso em: 16/01/2014.

\_\_\_\_\_. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/d\\_eclaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/d_eclaracao_oit_293.pdf)> Acesso em: 16/01/2014.

\_\_\_\_\_. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho. *Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios*.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Idéias para a Reforma da Legislação do Trabalho*. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005.

ROCHA, H. *Anemia falciforme*. Rio de Janeiro: Rubio, 2004.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

UNESCO. *Declaração Internacional de Dados Genéticos Humanos*. Disponível em [http://portal.unesco.org/en/ev.phpURL\\_ID=170&URL\\_DO.html](http://portal.unesco.org/en/ev.phpURL_ID=170&URL_DO.html). Acessado em 23/01/2014.

\_\_\_\_\_. Declaração Internacional sobre os dados genéticos humanos. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001361/136112porb.pdf>> Acessado em: 05/02/2014.