

DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Genetic Discrimination in Labor Relations

Oreonnilda de Souza¹

“Acima de qualquer interesse econômico está o direito de todo ser humano preservar e manter sua identidade biológica e o seu patrimônio genético.” (Ramos, 2024, p. 425)

ÁREA: Direito do Trabalho

RESUMO: A Biologia e a Biotecnologia têm-se desenvolvido exponencialmente; atingido resultados surpreendentes, mencionados nos filmes de ficção científica como GATTACA — A experiência genética (1997). Na área da genética, as terapias gênicas, o sequenciamento do DNA humano e a possibilidade de editá-lo, sendo possível alterar o código genético de qualquer ser vivo, são alvos de questionamentos éticos, sociais e jurídicos. Inquestionável a importância desses conhecimentos e seus aspectos positivos à humanidade, como curas e tratamentos mais eficazes para doenças, prolongando ou proporcionando melhores condições de vida às pessoas, até então, sem esperanças. Por outro lado, existem pontos negativos, os quais podem gerar prejuízos, danos, muitas vezes, irreparáveis. O objetivo desta pesquisa é verificar os impactos da divulgação dos danos genéticos na seara trabalhista, demonstrando a ocorrência de discriminação e invasão da intimidade genética, atos atentatórios à dignidade humana e aos direitos fundamentais. No que pese não haver, nas relações

¹ Advogada. Doutora em Biotecnologia em Medicina Regenerativa e Química Medicinal pela Universidade de Araraquara. Mestre em Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social pela Universidade de Marília. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. E-mail: oreonnilda@gmail.com / @profaoreonnilda. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/1506919184088253>.

de trabalho, ato normativo específico para tutela dos direitos aos dados genéticos e vedação à discriminação em razão do conhecimento de genes patogênicos que indicam pré-disposição a doenças genéticas, não significa que o ofensor ficará impune, pois, pela aplicação da Teoria do Diálogo das Fontes e à luz da interpretação sistêmica da Constituição da República clarividente que tal conduta é vedada, importando responsabilização.

PALAVRAS-CHAVE: Código genético. Testes preditivos. Intimidade genética. Discriminação genética.

ABSTRACT: Biology and Biotechnology have developed exponentially, achieving surprising results that were previously mentioned in science fiction films such as GATTACA — The Genetic Experiment (1997). In the field of genetics, the gene therapies, the sequencing of human DNA and the possibility of editing it, making it possible to alter the genetic code of any living being, are the subject of ethical, social and legal questioning. There is no questioning the importance of this knowledge and its positive aspects for humanity, such as cures and more effective treatments for diseases, prolonging or providing better living conditions for people who until then had no hope. On the other hand, there are negative aspects, which can cause losses and often irreparable damage. The aim of this research is to verify the impacts of the disclosure of genetic damage in the labor field, demonstrating the occurrence of discrimination and invasion of genetic intimacy, acts that violate human dignity and fundamental rights. Although there is no specific normative act in labor relations to protect the right to genetic data and prohibit discrimination on the grounds of knowledge of pathogenic genes that indicate a pre-disposition to genetic diseases, this does not mean that the offender will go unpunished, since, through the application of the Dialogue of Sources Theory and in the light of the systemic interpretation of the Constitution of the Republic, it is clear that such conduct is prohibited, and that liability will be imposed.

KEYWORDS: Genetic code. Predictive tests. Genetic intimacy. Genetic discrimination.

Sumário: Introdução. 1. Dados Genéticos. 2. Tutela Jurídica. 3. Interpretação Sistemática e Teleológica do Sistema Jurídico Brasileiro: Teoria do Diálogo das Fontes. 4. Discriminação Genética nas Relações de Trabalho: Afronta à Intimidade Genética. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

Os avanços da Genética, envolvendo técnicas biotecnológicas de mapeamento e edição genética são revoluções científicas relevantes, especialmente no campo da saúde e da medicina preventiva, mas envolvem aspectos negativos, os quais têm despertado preocupações e servido de pauta para debates entre bioeticistas, médicos, cientistas, pesquisadores, juristas, sociólogos e outros profissionais, os quais evidenciam consequências prejudiciais ao futuro da humanidade.

O acesso ao código genético de um indivíduo possibilita práticas discriminatórias que comprometem os direitos fundamentais como o direito à intimidade genética, o direito à igualdade, a dignidade humana e à proteção dos dados pessoais sensíveis.

O século XXI estaria fadado a ser conhecido como a Era da discriminação genética? A quem caberia o conhecimento do que há de mais íntimo em uma pessoa, como a sua constituição genética? O código genético carrega informações de identidade, algo íntimo e restrito ao titular desses dados. Todavia com a possibilidade de seu mapeamento a partir da testagem de material biológico, tornou-se alvo de invasões, divulgações não autorizadas e, até mesmo, uma ferramenta de discriminação, principalmente quando identificada alguma mutação ou anomalia, evidenciando grande probabilidade de desenvolvimento de alguma doença hereditária.

Isso gera muitos prejuízos, no caso desta pesquisa: a discriminação genética nas relações de trabalho, ao candidato à vaga e ao trabalhador já contratado, pois somente os “geneticamente viáveis” seriam contratados, efetivados e promovidos, enquanto os “geneticamente inviáveis” estariam fadados à discriminação — não sendo contratados; os que já estivessem trabalhando, tendo suas informações genéticas acessadas e nelas presente algum gene patogênico, provavelmente, seriam dispensados antes da enfermidade manifestar-se.

A discriminação genética classifica negativamente, estereotipa, segrega, humilha, rechaça, julga e exclui indivíduos, afrontando

princípios fundamentais como da isonomia e da dignidade humana, além de ferir gravemente os direitos fundamentais à proteção de dados pessoais (dados sensíveis), à intimidade genética e direitos da personalidade.

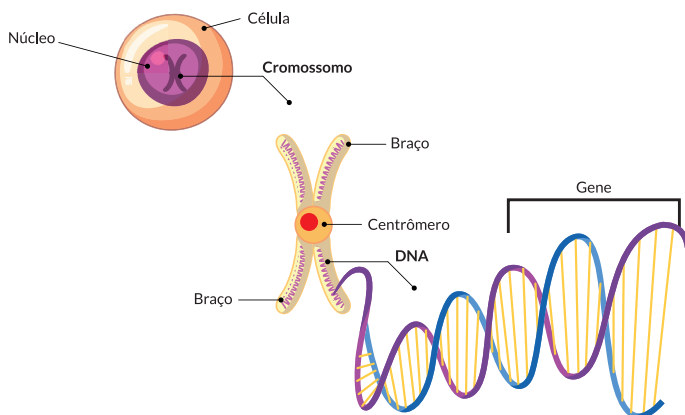
Este artigo busca, por meio de revisão de literatura e aplicação dos métodos hermenêutico e dialético, desvendar as complexidades da discriminação genética nas relações de trabalho, analisando o momento de sua caracterização, as consequências de sua ocorrência, a regulamentação existente e propor alguma solução em prol de uma sociedade mais justa, equitativa e solidária, na qual não há espaço para práticas discriminatórias.

1. DADOS GENÉTICOS

Para melhor compreensão sobre dados genéticos, é imprescindível relembrar alguns conceitos de citologia, como cromossomos, DNA, gene, genoma e código genético.

Cromossomo é a molécula de DNA condensada, constituindo-se em 46 cromossomos em 23 pares nos núcleos das células humanas. O *DNA* possui 4 bases: timina, guanina, citosina e adenina e armazena informação genética que será transmitida aos descendentes. O *gene* é uma porção de DNA que carrega as informações necessárias para expressar as características do ser, inclusive as doenças e predisposições hereditárias, e o genoma é o conjunto completo de genes existente em cada célula. Assim, o *código genético humano* é o conjunto de genes, partes do DNA, que formam o genoma — código presente nas células do corpo humano, por meio do qual são transmitidas as informações genéticas aos descendentes, os quais podem sofrer mutações, tornando os genes defeituosos (Santos, 2025).

Figura 1 Composição celular



Fonte: Adaptado de Santos (2025).

Dados genéticos, portanto, são quaisquer informações genéticas do indivíduo: seus genes, linhagem genética, características hereditárias, inclusive as relativas à saúde ou enfermidades (predisposições/mutações genéticas), obtidas por análises científicas.

Por meio do material biológico de uma pessoa (qualquer amostra biológica como sangue, pele, saliva e células ósseas) é possível realizar o sequenciamento genético, ou seja, identificar o código genético e, nele, detectar doenças futuras ou predisposições — se estão presentes genes patogênicos.

A tecnologia está revolucionando a medicina preventiva, mas, igualmente, servindo de instrumento para abusos e afrontas aos direitos fundamentais e à dignidade humana. Nesse sentido, adverte R. C. Lewontin (2002, p. 65), da Universidade Harvard, um dos principais críticos do determinismo biológico², autor do livro *Biologia*

² Em linhas gerais, a Teoria do Determinismo Biológico ou Determinismo Genético apregoa que as características biológicas (os genes e a fisiologia) são determinantes para o comportamento, as habilidades e a personalidade

como Ideologia: a Doutrina do DNA: “Cada vez mais, o conhecimento sobre o genoma está se tornando um elemento na relação entre indivíduos e instituições, aumentando geralmente o poder das últimas sobre os primeiros.”

Como será demonstrado à frente, o conhecimento de doenças ou defeitos genéticos pode influenciar nas contratações, efetivações e nas promoções, escolhendo-se o “melhor geneticamente”, caracterizando ato discriminatório.

2 TUTELA JURÍDICA

Em uma breve análise pela legislação vigente relativa à proteção dos direitos fundamentais e da dignidade humana diante da discriminação genética, estão:

EC n.º 115/2022: incluiu o direito à proteção de dados pessoais no rol dos direitos fundamentais (art. 5º, inc. LXXIX);

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709/2018 — LGPD): proteção aos dados sensíveis — dados genéticos³;

Lei n.º 9.029/1995: proíbe qualquer tipo de discriminação no

de uma pessoa. A comunidade científica contemporânea reconhece que o comportamento do indivíduo é resultado de uma interação entre fatores genéticos e ambientais, portanto, o determinismo biológico é criticado e rechaçado, atualmente.

³ “Os dados genéticos são considerados dados sensíveis (art. 5º, inc. II, LGPD), uma espécie de dados pessoais atrelados à identificação ou possibilidade de identificação da pessoa (natural). Os dados sensíveis têm proteção da LGPD, de modo extraordinário, por refletirem um âmbito mais profundo e delicado da privacidade humana: a intimidade, com o condão de evitar discriminação ou preterimento da personalidade. Dados genéticos são os dados relativos às características hereditárias de uma pessoa e, bem como, os dados sobre quaisquer informações genéticas do indivíduo, seus genes e linha genética relativos à saúde ou enfermidade, com características identificáveis ou não, conforme a Recomendação n. R (97) 5, de 13/02/97, do Comitê de Ministros do Conselho da Europa aos Estados Membros sobre Proteção de Dados Médicos, utilizada no Projeto Genoma Humano.” (SOUZA, 2023, p. 109).

trabalho relacionada à solicitação de exames (admissional, periódico, de retorno ao trabalho, mudança de função e/ou demissional), atestados, laudos, perícias dentre outros similares para verificação de estado gravídico e esterilização;

Lei n.º 12.654/2012: armazenamento de perfis genéticos em bancos de dados sigilosos (exclusão após a prescrição do delito);

Decreto n.º 7950/2013: institui o Banco Nacional de Perfis Genéticos e a Rede Integrada de Bancos de Perfis Genéticos;

Lei de Acesso à Informação (Lei n.º 12.527/2011): definiu informação pessoal, conceito reforçado pelo **Decreto n.º 8.771/2016**, que regulamenta a Lei n.º 12.965/2014, o **Marco Civil da Internet**;

CLT — Decreto n.º 5452/1943 — art. 473-A: veda a solicitação de atestado ou exame de esterilidade, ou gravidez para admissão, ou permanência no emprego (inc. IV) e revistas íntimas em empregadas (inc. VI);

Lei n.º 13.271/2016: proibição à revista íntimas femininas.

Portaria n.º 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência: veda práticas discriminatórias (art. 187): — por idade, raça, cor, etnia, sexo, situação familiar, religião, HIV (inclusive testagem para admissão, mudança de função, demissão, etc.), condição de pessoa com deficiência ou reabilitada e outras previstas em lei (inc. I); proíbe o empregador de exigir documentos discriminatórios ou que obstaculizem a contratação (ex.: certidão negativa de RT, teste e exame de esterilização ou gravidez — inc. II).

Depreende-se não haver lei específica na seara trabalhista para proteção contra a discriminação genética. Todavia, importa mencionar o Projeto de Lei (PL) n. 4610/1998 que previa: a) limitação, negação ou descontinuação das coberturas de seguros de qualquer

natureza após analisado o perfil genético do segurado; b) recusa, negação ou impedimento de matrícula do aluno em estabelecimento de ensino público ou privado, dentre outros, com base em informações genéticas da pessoa; c) recusa, negação ou impedimento de inscrição em concursos públicos ou qualquer forma de seleção com base em informações genéticas, ou ainda, com base nessas informações, *dificultar ou impedir o acesso ou permanência no emprego, cargo ou função, seja esta na Administração Pública ou entidade privada*; d) sigilo das informações, penalizando aqueles que divulgam as informações genéticas de uma pessoa, sem autorização prévia e incontestável. Esse projeto foi arquivado no ano de 2023.

Entretanto, tramita no Congresso Nacional o PL n. 471/2003, que tem outros dois projetos pensados (PL 2893/2011 e PL 1137/2022), cuja redação contempla a proibição da discriminação genética nas relações de trabalho, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 panorama do PL 471/2003 e apensos

Projeto de Lei	Situação	Identificação	Apresentação	Ementa
471/2003	Para Pauta no Plenário	Davi Alcolumbre — PDT/AP	20/03/2003	Proíbe a veiculação de anúncios de emprego, limitando a idade dos candidatos.

Projeto de Lei	Situação	Identificação	Apresentação	Ementa
2893/2011	Apensado ao PL 471/2003 — Para Pauta no Plenário.	PLS 615/2007 Sem. Federal — Marcelo Crivella — PRB/RJ	07/12/2011	Altera a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, para definir outras práticas discriminatórias e crimes perpetrados para efeitos admissionais, de remanejamento, de ascensão profissional ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.
1137/2022	Apensado ao PL 2893/2011 — Para Pauta no Plenário	Renata Abreu — PODE/SP	05/05/2022	Altera a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, <i>para proibir a discriminação genética nas relações de trabalho.</i>
	<p>Art. 1º Esta Lei proíbe a discriminação genética nas relações de trabalho, que consiste nas seguintes práticas motivadas pelo patrimônio genético do empregado, de candidato a emprego ou de seu familiar:</p> <p>I — demitir ou deixar de contratar;</p> <p>II — tratar de modo desigual com respeito a salários, benefícios ou condições de trabalho;</p> <p>III — restringir as oportunidades de ascensão na carreira;</p> <p>IV — comprar informações genéticas;</p> <p>V — assediar moralmente.</p>			

Fonte: Brasil/Câmara dos Deputados, 2025.

Caso o PL seja aprovado, aí, sim, haverá disposição legal específica vedando-se, expressamente, a discriminação genética nas relações de trabalho.

A título de curiosidade, os Estados Unidos da América, desde 2008, já editaram uma lei específica vedando atos discriminatórios; trata-se da Lei de não Discriminação de Informações Genéticas, popularmente conhecida como “GINA”.

Sancionada pelo Pres. George W. Bush em 21 de maio de 2008, a GINA entrou em vigor no território americano em 21 de novembro de 2009. O principal objetivo foi encorajar os americanos ao uso de testes preditivos (exames genéticos)⁴, para cuidados médicos, já que havia muita resistência em razão de vazamento de dados e suas consequências prejudiciais.

Citam-se os principais pontos dessa Lei:

Vedação à discriminação genética no emprego e no seguro saúde;

Abrangência: contratação, promoção, rebaixamento, antiguidade, disciplina, rescisão, remuneração e qualquer decisão relativa a termos, condições ou privilégios de emprego;

Proibição ao assédio de um funcionário ou candidato em razão de informações genéticas, bem como retaliação caso apresentem uma acusação de discriminação ou participem de processo de discriminação;

Vedação às seguradoras de saúde discriminações com base na informação genética.

A GINA também trouxe o conceito de informação genética, como sendo qualquer informação sobre uma doença ou distúrbio em membros da família (histórico familiar), testes genéticos de um indivíduo, testes genéticos de familiares de um indivíduo, testes genéticos de qualquer feto de um indivíduo ou membro da família,

⁴ A Declaração Internacional sobre Dados Genéticos Humanos (2003) define teste genético como: “método que permite detectar a presença, ausência, ou modificação de um determinado gene ou cromossoma, incluindo um teste indireto para um produto genético ou outro metabólito específico essencialmente indicativo de uma modificação genética específica.” (art. 2º, XII).

ou qualquer solicitação, ou recebimento de serviços genéticos, ou qualquer participação em testes genéticos, ou aconselhamento genético por um indivíduo, ou membro de sua família.

Nesse sentido, qualquer ação laboral baseada ou decidida com base em informação genética, mesmo sendo uma ação que tenha a intenção de beneficiar o trabalhador, violará a GINA e será passível de responsabilização.

3 INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA E TELEOLÓGICA DO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES

O fato de no Brasil não se ter legislação específica sobre discriminação genética nas relações de trabalho não implica ausência de responsabilização do ofensor.

A Teoria do Diálogo das Fontes, idealizada por Erik Jayme (apud Benjamin; Marques, 2018), prevê a aplicação simultânea de fontes legislativas plúrimas, sob à luz da Constituição Federal e dos direitos fundamentais, a partir do desenvolvimento da interpretação sistemática, com fundamentos axiológicos e harmonização dos ramos do Direito em uma perspectiva humanista de realização dos direitos fundamentais.

Esclarecem Oreonnilda de Souza e Lourival José de Oliveira (2016, p. 30–31):

[...] a hermenêutica constitucional contemporânea pressupõe uma interpretação sistêmica com vistas à efetivação dos direitos fundamentais e consolidação dos objetivos da República, alicerçados nos fundamentos estatuídos no artigo 1º, cujo rol abrange a valorização do trabalho humano. Buscar a finalidade das normas a partir da interpretação dos vetores constitucionais é mitigar a retórica e deixar mais pragmático o sistema jurídico para concretude dos direitos fundamentais e para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Pietro de Jesús Lora Alarcón (2004, p. 68) adverte que a “ten-

dência dos ensinamentos constitucionais é no sentido de reconhecer e valorizar o ser humano como a base e o topo do direito”. Sob tal óptica, eis alguns argumentos, direitos, dispositivos legais e instrumentos internacionais que podem, aliás, devem ser invocados e exigidos para a tutela dos direitos de personalidade, fundamentais e humanos⁵ inerentes às informações genéticas:

Cláusula Geral de Proteção à Pessoa: dignidade humana. O art. 1º da Constituição Federal (CF) de 1988 elenca os fundamentos da República e, dentre eles, está a dignidade da pessoa humana, pedra angular norteadora de todo o sistema jurídico brasileiro. Segundo Alarcón (2004, p. 250–254), do ponto de vista formal, o princípio da dignidade guarda um valor de pré-compreensão da estrutura do Estado jurídico brasileiro, pois além de um enunciado principiológico, de um fundamento do Estado Democrático de Direito, *é um valor constitucional*, o qual deve guiar toda a ordem constitucional⁶.

Direitos e garantias fundamentais: saúde, liberdade (trabalho/profissão), igualdade, intimidade e integridade física e moral.

Direitos da personalidade: têm como sujeito passivo outro particular, no âmbito das relações privadas — proteção integral da pessoa humana — autonomia privada (liberdade contratual).

⁵ Os direitos humanos são inerentes a todo ser humano em qualquer local (país) que ele esteja. Os direitos fundamentais são os direitos humanos positivados pelos ordenamentos internos de cada país. Já os direitos da personalidade de distinguem dos direitos fundamentais em dois aspectos: quanto à projeção e quanto à perspectiva, como exemplos têm-se os direitos políticos e os direitos sociais – são direitos fundamentais, mas não são direitos da personalidade. Silogismo: todos os direitos fundamentais e da personalidade são direitos humanos, mas nem todos os direitos humanos são direitos fundamentais e nem todos os direitos fundamentais são direitos da personalidade.

⁶ “Desde sempre a tendência dos ordenamentos constitucionais foi pautar-se pelo reconhecimento do ser humano como o centro e o fim do Direito. Essa inclinação, reforçada ainda depois da Segunda Grande Guerra, encontra-se plasmada pela adoção da dignidade da pessoa humana como valor intrínseco à confecção de um Estado de Direito Democrático.” (ALARCÓN, 2004, p. 25-26).

Boa-fé (art. 422 do CC): dever de probidade, lealdade, correção, transparência, clareza, informação em negócios contratuais.

Responsabilidade social da empresa: nas dimensões sociais (redução das desigualdades sociais, promoção da igualdade, etc.), ambiental (manter a capacidade de autorreparação ou resiliência dos ecossistemas) e econômica (recursos financeiros). A responsabilidade social da empresa é um desdobramento do princípio da função social da propriedade (art. 5º, XXIII; art. 170, III e art. 186 da CF/1988).

Responsabilidade civil (arts. 186 e 927, CC): direito à reparação/indenização (danos materiais e morais).

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) — importância da equidade nas condições de contrato (artigo 23º).

Declaração Universal sobre Genoma Humano e os Direitos Humanos (UNESCO/1997) — nova categoria de direitos humanos: direito ao patrimônio genético, reconhecendo o genoma humano como patrimônio da humanidade.

Declaração da Organização Internacional do Trabalho (1998) — compromisso de eliminação de toda forma de discriminação relacionada ao trabalho.

Declaração Internacional sobre Dados Genéticos Humanos (UNESCO/2003) — confidencialidade/proteção do genoma humano/evitar a discriminação genética.

Declaração Ibero-latino-americana sobre Ética e Genética (Declaração de Manzanillo, 1996) — genoma humano, patrimônio comum da humanidade; reflexões sobre as implicações do desenvolvimento científico e tecnológico na área da genética; menciona os preceitos éticos que devem direcionar tais ações.

A proteção dos dados genéticos humanos “é a proteção ao próprio patrimônio genético e à continuidade da espécie em condições dig-

nas.” (Naves; Goiatá, 2017, p. 3). Nesse sentido, verifica-se “uma nova maneira de abordar o sujeito jurídico, visto que nos encaminhamos a uma perspectiva que parte do indivíduo, e conclui ser o patrimônio genético um bem da humanidade” (Alarcón, 2004, p. 97).

Recomenda-se, assim, a interpretação sistêmica e teleológica com aplicação da Teoria do Diálogo das Fontes, incluindo-se instrumentos internacionais que o Brasil seja signatário, e a menção do direito comparado para proteção dos direitos humanos, erigidos à categoria de direitos fundamentais (direitos sobre os dados genéticos) pela Constituição da República.

4 DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AFRONTA DIRETA À INTIMIDADE GENÉTICA

Flávia Piovesan (2005, p. 48) define discriminação como:

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, nos campos político, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. [...] A discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais.

Para Maurício Godinho Delgado (2008, p. 774), discriminação é a prática de uma “Conduta pela qual se nega à pessoa, em face de um critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.” Na discriminação opera-se: segregação, desqualificação, ridicularização, humilhação e exclusão.

De modo específico discriminação genética ou discriminação genômica é todo e qualquer tratamento desigual e ilegal conferido a uma pessoa ou grupo, em razão de predisposição ou manifestação de doença genética, ou hereditária, resultado de informações ge-

néticas desse indivíduo ou de seus familiares (Ramos, 2024, p. 50).

Igualmente, comete discriminação genética quem: a) estigmatiza pessoas com herança genética anômala — elemento de estratificação e discriminação social como ocorre com os fatores racial, ético e sexual; b) promove *discriminação genética negativa*, ou seja, a discriminação capaz de estigmatizar não somente o indivíduo genotipado, mas também seus ascendentes e descendentes.

Nas relações de trabalho, a discriminação genética pode ocorrer:

na seleção de funcionários: quando se identificam características específicas ou predisposições genéticas;

no monitoramento do material genético dos funcionários: ao se verificar a exposição a materiais nocivos (radiação, agentes químicos e biológicos) — doenças causadas por mutações genéticas relacionadas ao ambiente do trabalho com objetivos diversos ao detectar efeitos genotóxicos de substâncias e outros fatos ambientais existentes no local de trabalho para avaliar o surgimento ou a redução de doenças causadas por mutações genéticas relacionadas ao trabalho.

Essa prática abusiva é extremamente nociva, afeta ***a integridade moral e psíquica do indivíduo*** — o trabalho é fundamental para a subsistência; a ***capacidade profissional***: aptidão técnica, competência, experiência e não às informações genéticas (doenças e/ou predisposições⁷); importa em *afrontas diretas* à liberdade, à autonomia da vontade, ao direito social ao trabalho, à dignidade da pessoa humana, ao princípio da isonomia (condições e oportunidades), aos direitos da personalidade, ao direito à saúde, privacidade e intimidade (onde se encontra a intimidade genética).

O direito fundamental à privacidade (não permitir que situações que lhe dizem respeito tornem-se conhecidas; mantê-las reserva-

⁷ São previsões terapêuticas; probabilidades; não absolutas; dependem de diversos fatores individuais (ambiental, social, familiar, educativo e cultural).

das a um grupo de pessoas íntimas) abrange o direito à intimidade (área mais limitada; direito a não revelação nem mesmo a pessoas da família, do grupo privado; confidencialidade; autodeterminação informativa, o titular do direito pode não querer saber seu código genético e as informações que ele carrega). E, no interior da intimidade, insere-se a intimidade genética, como demonstra a figura 2.

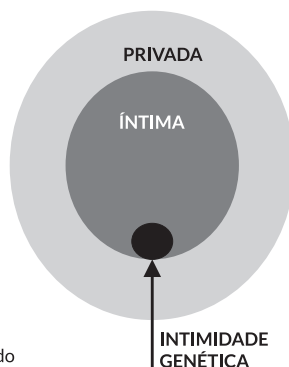
Figura 2 Intimidade genética

DIREITO FUNDAMENTAL À INTIMIDADE GENÉTICA

Privacidade: não permitir que situações que lhe dizem respeito tornem-se conhecidas; reservadas a um grupo de pessoas íntimas;

Intimidade: inserida na esfera da privacidade; mais limitada; não revelação nem mesmo a pessoas da família.

“Acima de qualquer interesse econômico está o direito de todo ser humano preservar e manter sua identidade biológica e o seu patrimônio genético” (Ramos, 2024, p. 425).



Fonte: Elaborado pela autora.

O direito à identidade genética pode ser compreendido como àquele relacionado ao genoma de cada indivíduo e suas características biológicas (Baracho, 2000, p. 90), elementos originários do ser humano desde o nascimento e, bem como, os elementos adquiridos — agregados à sua personalidade ao longo da vida (BANDEIRA; SCARIOT, 2006, p. 51).

Graciela N. Messina de Estrela Gutiérrez (1998, p. 112) prevê al-

gumas hipóteses em que o empregador estaria legitimado a exigir estudo genético:

[...] a) que el puesto de Trabajo concreto entrañe um peligro considerable para terceros; b) que exista um determinado diagnóstico de alta probabilidade de contraer uma enfermedad muy grave al entrar em contacto com el entorno laboral; c) que no exista alternativa de que el empleador mejore las condiciones de seguridad del entorno laboral; d) que ofrezca um puesto de trabajo alternativo al empleado com la misma categoría y salario y em la misma empresa; e) que el incumplimiento de estas condiciones sea considerado infracción penal⁸.

Para se coibir tal prática deve-se aplicar o *princípio da não-discriminação* enquanto uma diretriz geral de vedação ao tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante.

CONCLUSÃO

Os avanços tecnocientíficos, especialmente da Medicina, Biologia e Biotecnologia, possibilitaram o sequenciamento genético do ser humano, inclusive permitindo realizar edições, alterações no DNA.

Inegáveis as conquistas científicas e os aspectos positivos advindos desses conhecimentos e técnicas desenvolvidas, entretanto, do mesmo modo, inquestionáveis alguns aspectos negativos, prejudiciais, de lesão a direitos fundamentais e à dignidade humana.

O empregado não pode ser reduzido ao seu código genético e, porventura, a existência de genes patogênicos, evidenciando pré-dis-

⁸ Tradução livre: a) que o trabalho específico representa um perigo considerável para terceiros; b) que haja diagnóstico certo de alta probabilidade de contrair doença gravíssima ao entrar em contato com o ambiente de trabalho; c) que não há alternativa ao empregador para melhorar as condições de segurança do ambiente de trabalho; d) que ofereça alternativa de emprego ao empregado com mesma categoria e salário e na mesma empresa; e) que o descumprimento destas condições seja considerado crime.

posição à doença genética (hereditária). Não se pode permitir, em qualquer fase do contrato de trabalho, especialmente ao de emprego, que contratações, efetivações, promoções e/ou dispensas sejam norteadas por análise genética a partir de exames que identificam o código genético de uma pessoa, sendo privilegiados àqueles que, a partir desse resultado, teriam boa saúde futuramente: pessoas consideradas “geneticamente viáveis”, caracterizando o comportamento ilícito, prejudicial e totalmente repudiado da discriminação genética.

A ausência de lei específica no Brasil não é óbice para a responsabilização do agente agressor, por aplicação do princípio da dignidade humana juntamente ao da não discriminação e de todo o arcabouço jurídico relacionado neste trabalho a partir da Teoria do Diálogo das Fontes e da interpretação sistêmica e teleológica da Constituição Federal de 1988 e, bem como, em atendimento aos instrumentos internacionais que o País é signatário, internalizando suas regras, clarividente a tutela aos direitos fundamentais aos dados genéticos, resguardando-se a identidade genética de todo e qualquer indivíduo.

Todavia, espera-se, com brevidade, a edição de leis próprias, aumentando-se a proteção a essa categoria de direitos na seara trabalhista, instituindo-se regras claras, específicas e a promoção de meios mais eficazes ao combate à discriminação genética para garantia dos direitos fundamentais e da dignidade dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALARCÓN. Pietro de Jesús Lora. **Patrimônio genético humano**: e sua proteção na Constituição Federal de 1988. São Paulo: Método, 2004.

BANDEIRA, Ana Cláudia Pirajá; SCARIOT, Tatiane Botura. Discriminação genética e direitos da personalidade: problemas e soluções. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 6, n. 1, p. 47-73, 2006.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. A identidade genética do ser humano: bioconstituição: Bioética e Direito. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, ano 8, n. 32, jul./set. 2000.

BENJAMIN, Antônio Herman; MARQUES, Claudia Lima. A teoria do diálogo das fontes e seu impacto no Brasil: uma homenagem a Erik Jayme. **Revista do Direito do Consumidor**, v. 115, ano 27, p. 21-40, jan./fev. 2018. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/118333/teoria_dialogo_fontes_benjamin.pdf. Acesso em: 13 jan. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 471, de 2003**. Proíbe a veiculação de anúncios de emprego limitando a idade dos candidatos. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=107564>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 2.893, 2011**. Altera a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, para definir outras práticas discriminatórias e crimes perpetrados para efeitos admissionais, de remanejamento, de ascensão profissional ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=530573&ord=1>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 1.137, de 2022**. Altera a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, para proibir a discriminação genética nas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2322086>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 5 jan. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jan. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 7.950, de 12 de março de 2013. Institui o Banco Nacional de Perfis Genéticos e a Rede Integrada de Bancos de Perfis Genéticos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7950.htm. Acesso em: 6 jan. 2025.

BRASIL. Decreto nº 8.771, de 11 de maio de 2016. Regula a Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014, para tratar das hipóteses admitidas de discriminação de pacotes de dados na internet e de degradação de tráfego, indicar procedimentos para guarda e proteção de dados por provedores de conexão e de aplicações, apontar medidas de transparência na requisição de dados cadastrais pela administração pública e estabelecer parâmetros para fiscalização e apuração de infrações. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8771.htm. Acesso em: 6 jan. 2025.

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 6 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei n.º 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei n.º 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 6 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 12.654, de 28 de maio de 2012.** Lei de Execução Penal, para prever a coleta de perfil genético como forma de identificação criminal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12654.htm. Acesso em: 9 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014.** Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 9 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.271, de 15 de abril de 2016.** Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm. Acesso em: 9 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 9 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria n.º 671, de 08 de novembro de 2021.** Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/FolhadeRosto-Portarian671de1denovembrode202105.10.2023.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SÃO PAULO (CREMESP). Centro de Bioética. Declaração Ibero-Latino-Americana sobre Ética e Genética. São Paulo, set. 2002. Disponível em: <http://www.bioetica.org.br/?siteAcao=DiretrizesDeclaracoesIntegra&id=5>. Acesso em: 13 jan. 2025.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (1948). Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 jan. 2025.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DO GENOMA HUMANO E DOS DIREITOS HUMANOS DA UNESCO (1997). Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/qualidade/Genomdir.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2025.

DECLARAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1988). Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/declaracao-da-oit-sobre-os-principios-fundamentais-no-trabalho-e-seu>. Acesso em: 13 jan. 2025.

DECLARAÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DADOS GENÉTICOS HUMANOS (2003). Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_inter_dados_genericos.pdf. Acesso em: 13 jan. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008.

GUTIÉRREZ, Graciela N. Messina de Estrela. **Bioderecho**. Buenos Aires: Abeledo-Pemot, 1998.

LEWONTIN, Richard. O sonho do genoma humano. Tradução: Fernando Louzada e Hélio de Mello Filho. Republicado com a permissão de The New York Review of Books. Copyright 2000 by NYREV, Inc. **Revista ADUSP**, p. 50–74, abr. 2002. Disponível em: <https://www.adusp.org.br/files/revistas/25/r25a06.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2025.

NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; GOIATÁ, Sarah Rêgo. Direitos humanos, patrimônio genético e dados genéticos humanos: crítica à doutrina dos dados genéticos como interesse difuso. **Revista de Bioética y Derecho Perspectivas Bioéticas** [Observatori de Bioètica i Dret de la Universitat de Barcelona]. Barcelona, v. 40, p. 63–81, 2017.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 44–55, jan./abr. 2005.

RAMOS, Brasilino Santos. **Discriminação genética**: como categoria de violação contemporânea à igualdade de oportunidades nas relações de trabalho. Brasília: Venturoli, 2024.

SANTOS, Vanessa Sardinha dos. Genes e cromossomos. **Mundo Educação**, 2025. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/biologia/genes.htm>. Acesso em: 13 jan. 2025.

SOUZA, Oreonnilda de; OLIVEIRA, Lourival José de. A busca pela valorização do trabalho humano: interpretação sistêmica do texto constitucional. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 32, n. 2, p. 9-34, jul./dez. 2016.

SOUZA, Oreonnilda. **O patrimônio genético humano e a Biotecnologia**: os dilemas da Bioética e do Biodireito para conciliar o desenvolvimento tecnocientífico e os direitos fundamentais. 2023. 267f. Tese (Doutorado em Biotecnologia em Medicina Regenerativa e Química Medicinal — Universidade de Araraquara). Araraquara: UNIARA, 2023. Disponível em: <https://www.uniara.com.br/arquivos/file/ppg/biotecnologia-medicina-regenerativa-quimica-medicinal/repositorio-cientifico/teses/2023/oreonnilda-souza.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2025.

UNITED STATES OF AMERICA. Department of Labor Office of the Assistant Secretary for Administration & Management. **The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008**: “GINA”. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-center/statutes/genetic-information-nondiscrimination-act-of-2008/guidance>. Acesso em: 2 nov. 2024.

Submissão: 28.janeiro.2025
Aprovação: 25.fevereiro.2025