

A DISCRIMINAÇÃO GENÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Platon Teixeira de Azevedo Neto¹

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O avanço tecnológico obtido nas últimas décadas na área médico-biológica, especialmente no campo da Genética, tem causado esperança em relação à descoberta de cura para diversas doenças. Ao mesmo tempo, contudo, o progresso traz apreensão, diante da possibilidade do uso inadequado e desvirtuado dos resultados das pesquisas.

Vivenciamos, no século passado, angústia semelhante. Os estudos de Einstein sobre as partículas atômicas e a aceleração foram revolucionários. O renomado físico chegou à conclusão, como relata Stephen Hawking, que a aceleração de uma partícula até a velocidade da luz seria tarefa impossível, pois exigiria uma quantidade infinita de energia. Entre as consequências da pesquisa, Einstein descobriu que a fissão do núcleo de urânio liberaria uma quantidade tremenda de energia.

Com base nisso, um grupo de pesquisadores tentou persuadir Einstein a empreender um programa de investigação nuclear. Mesmo diante da recusa do físico, levou-se adiante o projeto *Manhattan*, que culminou, lamentavelmente, com o lançamento das bombas atômicas sobre as cidades japonesas de *Hiroshima* e *Nagasaki* em 1945.

Algumas pessoas acusaram Einstein de ter gerado a bomba porque ele descobriu a relação entre massa e energia, mas, como diz Hawking, “isto seria como acusar *Newton* dos acidentes de aviação porque descobriu a gravidade. O mesmo Einstein não participou do projeto *Manhattan* e ficou horrorizado pelo lançamento da bomba” (HAWKING, 2001). Assim, uma experiência magnífica e benéfica acabou, sem culpa de Einstein, tendo uso tão maléfico.

Mutatis mutandis, o progresso da Genética também nos leva a inúmeras

1. Juiz Titular da Vara do Trabalho de Jataí/GO. Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Goiás.

preocupações acerca do possível mau uso das informações propiciadas pelo acesso a determinadas informações. Os benefícios são muitos, mas se torna necessário impor limites, sob pena de se permitir abusos que adentram à esfera da intimidade das pessoas.

Essas inquietações já foram expressas em diversas obras específicas sobre o tema, e até mesmo na sétima arte². Entre os trabalhos escritos acerca do assunto encontra-se a Dissertação de Mestrado de Gisele Echterhoff, que deu origem ao livro intitulado “Direito à Privacidade dos Dados Genéticos”. A referida autora define a Genética como a ciência

que estuda os genes em todos os níveis, ou seja, tem como objeto de estudo a hereditariedade (...), examina os mecanismos e as leis de transmissão dos caracteres entre os progenitores e os seus descendentes, bem como estuda a formação e evolução das espécies (ECHTERHOFF, 2010, p. 26).

Adverte que esses avanços tecnológicos, contudo, “trazem à tona diversas indagações jurídico-morais visando a se estabelecerem os limites da compatibilização entre os valores ético-jurídicos e o progresso da Biotecnologia”.

Acrescenta ainda que esses questionamentos aumentam no tocante ao

direito à privacidade em face desses avanços tecnológicos, a possibilidade de acesso a informações genéticas, bem como as diversas e perversas possibilidades de utilização de tais informações com o intuito discriminatório e eugênico (*Ibidem*, p. 15).

De toda forma, é importante, antes de avançarmos, definirmos o que se entende por discriminação. Na definição de Delgado, “*Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada*” (DELGADO, 2010, p. 108). A discriminação pode levar ao preconceito e à segregação, comportamentos

2. O filme “GATTACA – Experiência genética”, 1997, EUA, mostra, num “futuro próximo”, a utilização da Genética para criação de indivíduos chamados, na película, de “válidos” (programados por geneticistas para serem perfeitos) em detrimento dos “inválidos” (concebidos naturalmente). Na história, um personagem possui o sonho de integrar a equipe da empresa GATTACA (em alusão às iniciais das primeiras letras das bases do DNA: Adenina, Timina, Citosina e Guanina) para realizar uma viagem espacial à Titã (14ª lua do planeta Saturno). Para tanto, o personagem Vincent (representado por Ethan Hawke) faz se passar por outro indivíduo com características genéticas melhores, Jerome (Jude Law), já que, desde o seu nascimento, Vincent tinha uma expectativa de vida de aproximadamente 30 anos e grandes chances de ter problemas neurológicos e doenças do coração, além de força física limitada. O filme mostra que a seleção para as diversas atividades não era mais feita por entrevistas e sim por exames de urina que continham as características genéticas. A discriminação era flagrante. Demonstra, assim, a preocupação quanto ao mau uso da eugenia e expõe, de forma escancarada, a discussão a respeito da discriminação genética.

que, frequentemente, dão ensejo ao assédio moral nas relações laborais. É bom recordar que existe uma “discriminação” positiva, que também pode ocorrer na seara trabalhista, entendida como aquela “cujo fito é estabelecer favorável preferência ao sujeito distinguido” (LIMA, 1997, p. 34), como no caso da exigência de contratação de “pessoas portadoras de deficiência” (Lei Federal nº 8.213/1991, art. 93) e na reserva de percentual a tais cidadãos em cargos e empregos públicos (art. 37, VII, da Constituição Federal Brasileira de 1988).

Na realidade, a questão está ligada ao princípio da isonomia, pois não se admite discriminação, “quer seja de pessoa, de situações, ou de fato, a não ser levando-se em conta marco diferencial ínsito às ditas pessoas, coisas ou situações” (FURTADO, 2004, p. 144). Indaga, nesse sentido, Estêvão Mallet: “Afinal, o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso” (MALLET, 2010, p. 17). O que nos interessa examinar aqui, pois, é a discriminação negativa, oposta à necessária igualdade de tratamento nas relações laborais. Logo, a discriminação genética resta definida como a segregação negativa gerada pelas características individuais ou familiares encontradas no genótipo do pesquisado.

Nas democracias ocidentais, o combate à discriminação tem sido considerado uma das mais importantes áreas de avanço do direito.

Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis de exclusão social e individual (DELGADO, 2010, p. 108).

Não à toa, a Organização Internacional do Trabalho elevou ao grau máximo a sua luta contra a discriminação ao elencar, entre os quatro objetivos estratégicos da Declaração Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, “a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação” (RODRIGUES JÚNIOR, 2013, p. 197). Destacou as Convenções 100 e 111, que tratam da discriminação, incluindo-as no rol das *Convenções Fundamentais*. Assim, obrigou os países-membros da mencionada organização a adotarem medidas de combate à discriminação.

Desta maneira, somente se pode falar em “trabalho decente” (termo

que sintetiza o esforço da OIT para a luta contra o trabalho escravo e infantil, o combate à discriminação e a promoção da liberdade sindical) se estivermos num ambiente de respeito ao outro, num meio desprovido de tratamentos desiguais por motivos fúteis, abolindo-se todas as formas de discriminação, em respeito aos direitos humanos. Considerando que o trabalho possui importância nuclear na atualidade, tanto na política quanto na economia, e em diversos setores da sociedade, “a igualdade no ambiente laboral se torna fundamental” (AZEVEDO NETO, 2015, p. 76).

Nessa toada, as formas mais correntes de discriminação, como a racial, a de gênero, por preferência sexual, entre outras, vêm sendo fortemente discutidas e combatidas, embora ainda haja muito a avançar. Todavia, a discriminação genética não tem tido a discussão devida, por ser talvez de ocorrência mais recente. De todo modo, é preocupante, ainda mais por ser invisível, silenciosa e, portanto, bastante perversa.

Conforme constata Renault:

doenças sempre *serviram* para práticas discriminatórias. Algumas enfermidades, pela sua natureza, pela sua forma de exteriorização e de seu *desenvolvimento*, podiam ser escondidas. Outras não. Quando, sem manifestação exterior, elas são *passíveis* de controle, o disfarce permitia e ainda permite ao doente uma *convivência social relativamente normal*. Na maioria das vezes, essa integração socioafetiva do doente depende muito do seu controle emocional e do apoio recebido dos familiares, dos amigos e da sociedade. De qualquer maneira, a compreensão, a tolerância e o amor são fundamentais, senão o ponto de partida, para que algumas dificuldades sejam vencidas (RENAULT, 2010, p. 118).

Na prática, motivado pelo ganho, o patrão (ou o pretense contratante), em geral, busca o obreiro mais forte, mais capacitado, aquele que menos causará problemas e o mais resistente às pressões e às doenças. Assim, a permissividade aos testes genéticos proporciona essa seleção e gera discriminação. Daí a necessária proibição de exames que possibilitem a descoberta de moléstias existentes, bem como patologias potenciais, a fim de se assegurar a dignidade humana ao candidato ou contratado, independentemente das condições físicas do trabalhador.

Dentro desse espectro, questionamos: o que poderia interessar ao

empregador relativamente aos códigos genéticos dos contratados ou dos pretensos ocupantes das vagas? Certamente não lhe diz respeito toda a hereditariedade do obreiro, bastando somente a informação sobre os nomes dos seus genitores, sendo desnecessário teste genético no particular. Do mesmo modo, as questões sobre medicina preditiva e eugenia não são afetas ao patrão. O seu interesse é despertado, então, em relação às doenças existentes e às potenciais presentes no físico do trabalhador, porém normalmente invisíveis e que só podem ser reveladas mediante testes genéticos. Entretanto, inexistente o direito do empregador de retirar esse véu, de desvelar qualquer situação oculta, mesmo porque nem sempre as patologias latentes vêm a aflorar. No final das contas, entendemos que o empregador não possui o direito de ter acesso às informações genéticas dos candidatos ou de seus trabalhadores, pela intimidade contida nesses dados.

De outro lado, há aqueles que sustentam a liberdade de contratar e a utilização de mecanismos para a seleção. É certo que existe certa liberdade de escolha do empregador. “Mas é uma liberdade, digamos assim, *vigiada*, e em boa parte flexionada pelo legislador” (VIANA; PIMENTA, 2010, p. 136). O contratante pode optar por um ou outro candidato, mas não tem autonomia absoluta para tanto. Por exemplo, “pode escolher entre João e Pedro, ainda que não explique os motivos, e mesmo que *não tenha* motivos. Mas não pode preferir Pedro, por exemplo, em razão de sua cor” (VIANA; PIMENTA, 2010, p. 137).

Outra defesa possivelmente feita atinente ao necessário acesso aos dados é que, na área da saúde, alguns exames realizados nos trabalhadores poderiam evitar a transmissão de doenças para pacientes. Contudo, o argumento é facilmente refutado com a teoria da máxima efetividade e do menor prejuízo com a realização possível de outros testes com resultados satisfatórios.

Conforme sustentado por Carlo Castellanelli, “o mundo do trabalho e das relações trabalhistas é uma das áreas com grande potencial para o uso não ético dos marcadores biológicos moleculares”. Assim, se

o empregador tiver o direito de realizar testes genéticos para contratar ou deixar de contratar um empregado, alegando o princípio econômico, o empregador estará abusando do seu poder de contratar e ainda violando a intimidade genética. [Sabe-se que são exigidos exame admissional, exames periódicos e o demissional na relação laboral, entre outros possíveis para avaliação, mas os objetivos do empregador]

jamais devem ser fundamentados nos fins econômicos ou na garantia de contratação de um empregado saudável em relação ao qual não venha o empregador sofrer prejuízos (CASTELLANELLI, 2015).

Roberto Camilo Leles Viana adverte que a previsão contida no art. 168 da CLT não permite ao empregador adentrar à “profundidade de um teste genético” (VIANA, 2013, p. 59)

Assim sendo, o presente ensaio busca examinar os limites à atuação dos contratantes na relação de trabalho e a necessária proteção dos operários no mundo contemporâneo laboral. Sabe-se que as relações trabalhistas no cenário globalizado têm se adequadado à reestruturação produtiva do capital. As novas tecnologias passaram a permitir um controle mais ostensivo da produção, por meio de câmeras e escutas, que possibilitam, igualmente, a invasão da privacidade. O aumento da precariedade do trabalho torna o obreiro ainda mais suscetível a violações dessa natureza.

Ricardo Antunes traça um retrato dessa nova realidade, salientando o aumento expressivo dos chamados “novo proletariado” e “subproletariado fabril e de serviços” em inúmeras partes do mundo. “Inicialmente, esses postos de trabalho foram preenchidos pelos imigrantes, como os *gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoro nero* na Itália, os *chicanos* nos EUA, os *dekasseguis* no Japão etc”. Lamentavelmente, constata que essas formas precarizadas, como a dos *terceirizados*, os subcontratados, os que laboram em regime *part-time*, entre outros, continuam na era pós taylorista-fordista (ANTUNES, 2011, p. 197).

Enfim, vivemos numa “bomba-relógio” e não estamos, principalmente no Brasil, preparados para desarmá-la. A evolução genética tem passado a permitir que um empregado seja selecionado por meio de um mero teste genético, sem entrevistas e maiores dados, isso em plena era da ansiedade, do subemprego e da precarização. O efeito cruel pode ser a busca de indivíduos mais fortes, em detrimento dos cuidados com o meio ambiente do trabalho. Somado a isso, a legislação nacional está aquém do que se espera para a questão, pois nenhuma regulamentação existe sobre a matéria, diferentemente da situação em terras estrangeiras. Portanto, urge a discussão do tema e a preparação para o enfrentamento da realidade por parte dos órgãos de fiscalização e também da Justiça do Trabalho,

num cenário não futurístico, ao contrário do que se possa imaginar, mas sim já vivente.

2 A BIOÉTICA E O PROJETO GENOMA HUMANO

O Projeto Genoma Humano iniciou-se em meados de 1990, contando com apoio de diversos países da Europa, Ásia e América, incluindo o Brasil (ECHTERHOFF, 2010, p. 36). Tem como escopo pesquisar os genes humanos e registrar a sequência de bases do DNA (ácido desoxirribonucleico). O mapeamento do código genético poderá permitir a descoberta da causa de diversas moléstias, o que será um passo gigantesco para a Medicina. É considerado o projeto “*superstar da big Science*” e constitui um dos feitos mais significativos dos séculos XX e XXI, sobretudo “em virtude de seu potencial para alterar, com profundidade, as bases da biologia, por ser uma revolucionária tecnologia de sequenciamento genético baseada em marcadores de ADN, que permitem a localização fácil e rápida dos genes” (DINIZ, 2014, p. 564).

Nessa trilha, leciona Carlos María Romeo Casabona:

Como consequência disso, poder-se-á verificar também quais são os genes responsáveis pela aparição de determinadas enfermidades, assim como os mecanismos de sua manifestação e transmissão, e, em fases muito avançadas e tardias da investigação, inclusive quais influem na aparição de certas tendências, habilidades ou capacidades das pessoas. Uma vez trasladados estes recursos a indivíduos concretos, a realização de análises genéticas em pessoas determinadas pode revelar informação muito importante de caráter pessoal e familiar, como são os dados biológicos sobre a saúde presente e futura do afetado — incluída a saúde mental —, mesmo que se limite, em algumas situações, a antecipar uma susceptibilidade ou predisposição para contrair certas enfermidades... (CASABONA, 1999, p. 55).

Ciente dos possíveis gigantesco avanços, porém também dos riscos iminentes, a Conferência Geral da UNESCO adotou a Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos em 1997. Em seu artigo 4º, a Declaração já não deixa dúvida: “O genoma humano no seu estado natural não deverá dar origem a benefícios pecuniários”. De fato, os objetivos das pesquisas genéticas

devem ser nobres, ou seja, para o fim de cura de doenças, sendo vedada a clonagem de seres humanos para fins reprodutivos. No artigo 5º, letra e, da Declaração, resta prescrito que a investigação que não busca um benefício direto para a saúde “só pode ser levada a cabo a título excepcional, com a máxima contenção, expondo a pessoa unicamente a riscos mínimos e transtornos mínimos”³.

A Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e da Dignidade do Ser Humano face às aplicações da Biologia e da Biomedicina, a seu turno, assinada também no ano de 1997, estabeleceu ser proibida “toda a forma de discriminação contra uma pessoa em virtude do seu patrimônio genético (artigo 11)”⁴, sendo que os testes devem ter exclusivamente fins médicos ou de investigação médica.

De forma semelhante, mais recentemente, em 2013, os Estados Americanos adotaram a Convenção Interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância, prescrevendo que os Estados se comprometem a prevenir, eliminar, proibir e punir, entre outras condutas:

a realização de pesquisas ou aplicação dos resultados de pesquisas sobre o genoma humano, especialmente nas áreas da biologia, genética e medicina, com vistas à seleção ou à clonagem humana, que extrapolem o respeito aos direitos humanos, às liberdades fundamentais e à dignidade humana, gerando qualquer forma de discriminação fundamentada em características genéticas⁵.

Portanto, observa-se que a preocupação com a Bioética recebeu a atenção de organismos internacionais, dispostos a coibir o uso inapropriado dos resultados de pesquisas sobre o genoma humano, sobretudo a fim de evitar a discriminação genética.

3 O DIREITO À INTIMIDADE DO TRABALHADOR

Como diz Amorim, basta “uma gota de sangue. Nem entrevistas, nem

3. Disponível em: http://direitoshumanos.gddc.pt/3_19/IIIPAG3_19_1.htm.> Acesso em: 16 nov. 2015.

4. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/convbiologiaNOVO.html>> Acesso em: 16 nov. 2015.

5. Disponível em: <<http://dai-mre.serpro.gov.br/atos-internacionais/multilaterais/convencao-interamericana-contra-toda-forma-de-discriminacao-e-intolerancia/>> Acesso em: 16 nov. 2015.

questionários, currículos, testes de conhecimento geral, exames psicológicos, grafológicos serão utilizados para preenchimento de vagas...” (AMORIM, 2011, p. 100). Conforme retratado no filme GATTACA (anteriormente citado na nota de rodapé 1), um simples exame é suficiente para indicar a perfeição ou a predisposição ao desenvolvimento de doenças. Por isso, a vedação ao acesso aos dados genéticos do trabalhador deve ocorrer em virtude à proteção de outro direito: o da intimidade.

Evidentemente, os poderes diretivo e disciplinar do empregador não podem invadir a esfera íntima do prestador de serviços, que coloca a sua energia a favor da produção, independentemente de seu universo interior. Portanto, o obreiro deve estar protegido de qualquer tentativa de violação ao seu íntimo.

Alice Monteiro de Barros leciona que há muito o direito à intimidade vem sendo definido como “aquele que visa a resguardar as pessoas dos sentidos alheios, principalmente da vista e dos ouvidos de outrem; pressupõe ingerência na esfera íntima da pessoa através de espionagem e divulgação de fatos íntimos obtidos ilicitamente” (BARROS, 1997, p. 28).

Adverte Biesdorf, por sua vez, que a discriminação no ato admissional procede-se, geralmente, de modo disfarçado, “com a exclusão de determinados grupos de pessoas, a predileção por outros ou diferença entre grupos, levando-se em consideração raça, sexo, cor, idade e outros fatores” (BIESDORF, 2011, p. 109).

Como direito fundamental, resguarda a Constituição Federal Brasileira de 1988 a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, “assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (artigo 5º, X).

Por outro lado, é certo que existem dados exigíveis dos candidatos ao emprego e dos trabalhadores em geral. Não estão protegidas, obviamente, as informações acerca dos dados pessoais, nomes dos genitores e filhos, endereço, demais contatos, bem como a avaliação da saúde física e mental, necessários para a admissão e dispensa, recomendando-se a realização de exames periódicos durante o contrato.

Não pode o empregador, ao contrário, coletar e muito menos utilizar os chamados “dados sensíveis”, como os referentes à personalidade do candidato ou do trabalhador, relativamente às preferências sexuais, religiosas, ideologia política, ou mesmo “vícios ou outras práticas pessoais, que poderiam ser usados

como instrumentos de ações discriminatórias, vedadas por força de expressas disposições constitucional e legal” (LIMA FILHO, 2009, p. 25).

No Brasil, estão proibidas, e inclusive constituem crime, as exigências de teste, exames, perícia, laudo, atestado, “declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez”, bem como a adoção de medidas que configurem “indução ou instigamento à esterilização genética” ou “promoção do controle de natalidade”, nos termos da Lei Federal nº 9.029, de 1995.

Todo esse arcabouço protetivo se justifica em virtude do estado de vulnerabilidade do trabalhador, decorrente de sua hipossuficiência. Mais ainda se impõe quando realizado algum teste genético de forma sorrateira, oculta, pois tal conduta quebra a fidúcia necessária à relação contratual. Assim, um exame realizado sem a anuência do trabalhador, utilizando-se de saliva, sangue, fio de cabelo, ou qualquer outro elemento que contenha DNA deve ser duramente reprimido, independentemente do resultado, por mera violação à intimidade, cabendo indenização ao lesado.

Na realidade, existe “uma lógica em que se assenta o determinismo genético: selecionam-se as pessoas mais aptas geneticamente para resistir às adversidades do ambiente de trabalho, ao invés de melhorar as condições do próprio trabalho...” (AMORIM, 2011, p. 101). Com isso, por via oblíqua, atinge-se o “direito humano fundamental ao meio ambiente de trabalho”, albergado na Carta Magna, “de modo geral, no art. 225, *caput*, e de forma específica nos arts. 7º, XXII e 200, VIII” (FERNANDES, 2009, p. 41).

Ademais, a proteção à intimidade decorre do princípio da dignidade da pessoa humana. De tal forma, o ser humano não pode ser tratado como coisa, ou mero instrumento a serviço de interesses escusos, o que se extrai da noção kantiana de dignidade, como qualidade peculiar e insubstituível da pessoa, estando esta acima de qualquer preço (KANT, 1974, p. 234), ou melhor, resta infungível por algo equivalente no mundo material. Logo, não pode ser invadida, nem testada, tampouco descartada por não se encaixar a um pretenso padrão.

Em relação ao conceito jurídico atual de dignidade, sustenta Thereza Cristina Gosdal estar influenciado

pela concepção filosófica dualista, que decorre da vinculação histórica da dignidade com o pensamento grego e cristão e

que compreende como um ser composto de corpo e alma, considerando-o de maneira abstrata, sem atentar a seu aspecto corporal. (GOSDAL, 2007, p. 75)

Acrescenta a autora que a Filosofia contemporânea vem superando esta cisão, dando reconhecimento à condição corporal como “parte integrante da subjetividade humana” (GOSDAL, 2007, p. 75). Assim, ofende a dignidade qualquer violação ao aspecto físico do ser humano, ganhando a questão proporção universal.

No âmbito internacional, existe, pois, ampla proteção à intimidade da pessoa. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no artigo 12, estabelece que “ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada”. Semelhantemente, o Pacto de São José da Costa Rica prescreve que “ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada” (artigo 11). Não diferentemente, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem garante o direito de qualquer pessoa “ao respeito da sua vida privada e familiar” (artigo 8º, 1). Essas normas denotam a preocupação da comunidade internacional em preservar a esfera da privacidade do indivíduo.

Logo, se de um ângulo, deve-se assegurar a liberdade de informação, de outro se deve preservar os seus limites num juízo de ponderação a ser feito nas situações concretas. Como afirma Ari Possidonio Beltran, os chamados direitos de quarta geração, em especial aqueles que versam sobre a preservação do patrimônio genéticos do indivíduo, impõem limitações “tendo em vista os efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica” (BELTRAN, 2002, p. 219).

Francisco Vieira Lima Neto alerta que “moléstias congênitas e comportamentos sociais ou características pessoais (...) indesejados por aqueles que detêm os dados genéticos do indivíduo” podem fazer com que uma empresa venha a negar o emprego ao candidato ou venha a impedir acesso a seguro, plano de saúde etc., ferindo, assim, “direitos da pessoa humana” (LIMA NETO, 2008, p. 62).

Nas balizas da relação trabalhista, enfim, inexistente espaço para a realização de pesquisas genéticas, já que impossível separar as benesses dos avanços científicos da avidez pelo lucro desmedido, mormente em nossa sociedade capitalista, restando caracterizado, qualquer teste genético, com ou sem anuência do trabalhador, como prática violadora de sua privacidade, sujeitando-se o infrator

à responsabilidade pela sua conduta.

4 A LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA SOBRE O TEMA

A vedação à utilização de testes genéticos na fase pré-contratual e na vigência da relação laboral está presente em diversos países. Além das legislações nacionais, é tema de normas supranacionais. Estados Unidos, Canadá, Alemanha, França, Argentina, entre outros, possuem normas que vedam a discriminação genética nas relações de trabalho, evidenciando a necessidade de proteção dos trabalhadores.

No âmbito da União Europeia, de forma genérica, a Carta dos Direitos Fundamentais estabelece, no artigo 21, a proibição da “discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, **características genéticas...**, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras...” (grifo nosso)⁶.

De forma mais específica, por sua vez, e considerando a grande ocorrência do uso de *screening* genético na seleção de trabalhadores nos Estados Unidos⁷, existe legislação rigorosa coibindo a prática discriminatória, cuja norma se intitula: “*Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008*”. A legislação americana proíbe a recusa de emprego por causa de informações genéticas, bem como a dispensa de trabalhadores pelo mesmo motivo⁸. Segue o texto original:

204. Labor organization practices

(a) Discrimination based on Genetic Information

It shall be an unlawful employment practice for a labor organization—(1) to exclude or to expel from the membership of the organization, or otherwise to discriminate against, any member because of genetic information with respect to the member; (2) to limit, segregate, or classify the members of

6. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf> Acesso em: 16 de novembro de 2015.

7. Estima-se que 7% das empresas americanas realizam testes genéticos para seleção de trabalhadores. Cf. GATTÁS, G. J. F. et al. Genética, biologia molecular e ética: as relações trabalho e saúde. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/csc/v7n1/a14v07n1.pdf>>. Acesso em 16 nov. 2015.

8. Mesmo sendo específica, a lei americana não tinha uma resposta clara no caso recentemente divulgado e que ficou conhecido como “mistério do defecador sorrateiro”. Há cerca de dois anos, diretores de um armazém de produtos alimentícios em Geórgia, nos Estados Unidos, suspeitaram que dois trabalhadores estavam fazendo suas necessidades fisiológicas nos arredores da empresa. Foram realizados exames de DNA e comparados com as fezes, mas o resultado foi negativo para ambos. Diante da humilhação a que foram submetidos, os trabalhadores moveram ação civil em face da empresa pleiteando indenizações com base na Lei da Genética (GINA-Genetic Information Nondiscrimination Act). Disponível em <http://www.conjur.com.br/2015-jun-02/lei-eua-impede-exame-dna-evitar-discriminacao-genetica>. Acesso em: 16 nov. 2015.

the organization, or fail or refuse to refer for employment any member, in any way that would deprive or tend to deprive any member of employment opportunities, or otherwise adversely affect the status of the member as an employee, because of genetic information with respect to the member; or (3) to cause or attempt to cause an employer to discriminate against a member in violation of this title⁹.

Existe, no Canadá, por seu turno, uma regulação complexa do setor privado, com relação à coleta, o uso e a divulgação da informação privada de um indivíduo. Um órgão do Governo intitulado Proteção Federal de Informações Pessoais e Documentos Eletrônicos detém o controle das informações pessoais dos indivíduos. As legislações locais (provinciais) também tratam do tema, restringindo, normalmente, a quantidade de informações disponibilizadas às companhias de seguros e aos empregadores. Qualquer organização precisa obter consentimento da pessoa para coleta, utilização ou divulgação de informação do indivíduo. Todavia, a legislação não é bastante específica a respeito dos testes genéticos, pois a maioria das leis foi aprovada antes da capacidade de teste genético, como se tem hoje. De toda forma, o Governo identificou uma necessidade de discussão sobre a questão e pediu sugestão de especialistas. O Comitê de Privacidade do Governo do Canadá estabeleceu como prioridade estratégica a definição da questão¹⁰.

Na Alemanha, a legislação específica é uma realidade atualmente. Uma regulamentação aprovada em 2010 (GenDG) possui o objetivo claro de evitar a discriminação baseada em características genéticas. Impede, expressamente, a segregação em virtude de testes genéticos, seja em razão de seleção ou promoção. Da mesma forma, as seguradoras estão desautorizadas a realizarem testes genéticos. É cristalina quanto à proibição de realização por parte dos empregadores dos mesmos testes no âmbito de exames médicos ocupacionais¹¹.

O Código Penal Francês chega a criminalizar o uso de dados genéticos para outros fins, que não a investigação médica ou científica, sem consentimento

9. Disponível em: <<https://www.govtrack.us/congress/bills/110/hr493/text>> Acesso em: 16 nov. 2015.

10. Disponível em: <<http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2014-90-e.html>> Acesso em: 16 nov. 2015.

11. Disponível em: <<http://www.gesetze-im-internet.de/genDG/BJNR252900009.html#BJNR252900009BJNG000400000>> Acesso em: 16 nov. 2015.

da pessoa, penalizando com multa de 15.000 euros ao autor (artigo 226-25)¹².

A Lei nº 712 da Cidade de Buenos Aires, na Argentina, prescreve o seguinte:

Artículo 9º.- Será una práctica de empleo ilegal de parte del empleador:

- a) Dejar de o negarse a contratar, o despedir a cualquier persona, o de alguna forma discriminar con respecto a la indemnización, términos, condiciones o privilegios de empleo en razón de información genética referida a dicha persona o miembro de su familia;
- b) Limitar, segregar, o clasificar a los empleados en forma tal que privara o tendiera a privar de oportunidades de empleo, o de alguna forma afectar adversamente su condición como empleado, debido a información genética con respecto a él/ella, o miembro de su familia;
- c) Solicitar, requerir, recopilar o comprar información genética con respecto a una persona o miembro de su familia¹³.

Enfim, o Direito Comparado denota a preocupação de outros países com a questão, não podendo esta ser relegada a segundo plano pelo nosso.

5 A PROTEÇÃO DOS DADOS GENÉTICOS DO TRABALHADOR NO BRASIL

O Brasil não possui regulamentação específica sobre a discriminação genética na atualidade. A legislação relativa à Genética está voltada ao fomento das pesquisas relativas ao Agronegócio, ou seja, sem correlação com o estudo do Genoma Humano — e sim referente ao estudo e modificação da genética de grãos e de animais (Lei Federal nº 10.332/2001 e Decreto nº 4.154/2002) —, bem como ao armazenamento dos dados relativos à coleta de perfil genético como forma de identificação criminal, punindo aquele que permitir ou promover a utilização das informações para fins diversos dos previstos na lei ou em decisão judicial (Lei Federal nº 12.654/2012).

O único projeto de lei em trâmite no Brasil, que visa coibir os crimes

12. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=BCB370ACAC97CABFC014F90AACFA3B43.tpdila08v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006165397&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20150817>. Acesso em: 16 nov. 2015.

13. Disponível em: <<http://www.protecciondedatos.com.ar/ley712.htm>> Acesso em: 16 nov. 2015.

resultantes de discriminação genética, é o PL nº 4.610, de 1998, aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados em 2008, mas que não teve andamento a partir de então. O referido projeto prevê como crime, com pena de detenção, de um mês a um ano, e multa, as seguintes condutas:

Art. 6º 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 privada¹⁴.

O projeto está adormecido e o debate do tema não tem avançado¹⁵. Em entrevista, o historiador Kenneth Serbin, professor da Universidade da Califórnia e especialista na história recente do Brasil, reforça a necessidade da mencionada legislação em nosso país. Segundo ele, “o fato de uma pessoa poder saber seu futuro por um teste genético exige mais proteção para o cidadão”. Acrescenta que a regulamentação é muito necessária porque “a discriminação é forte entre empregadores, companhias de seguros, colegas de trabalho. A própria família discrimina o doente”¹⁶.

Antonio Castro Alves de Araujo faz coro pela legislação específica: “entendemos que a discriminação genética é uma ameaça a integridade moral e psíquica do trabalhador e que devemos somar esforços para que uma legislação direcionada seja tão logo promulgada para disciplinar a admissão de testes genéticos no Brasil...”¹⁷.

A ausência de uma regulamentação específica no Brasil, efetivamente, preocupa. Parece-nos que a cultura brasileira é sempre a de aguardar um grande acontecimento para que se tomem as medidas necessárias para coibir as práticas odiosas. Foi o caso da “Lei Maria da Penha”, que originou a Lei Federal nº

14. Disponível em: <http://www.ghente.org/doc_juridicos/pl4610.htm> Acesso em: 16 nov. 2015.

15. Carlo Castellaneli, no entanto, informa que existem outros projetos posteriores (PL – 1934/1999; 4900/1999; 4900/1999; 3377/2000; 4661/2001; 4662/2001; 7373/2006), tratando de discriminação genética, direito à intimidade genética, proteção ao patrimônio genético, entre outros, e que foram apensados ao projeto inicial, sendo condensados e apresentados, por substitutivo, pelo Deputado Dr. Talmir Rodrigues (PV-SP). Disponível em: <<http://www.eumed.net/rev/cccs/2015/03/genoma-humano.html>> Acesso em: 17 nov. 2015.

16. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2013/09/1341844-e-preciso-criar-leis-contra-a-discriminacao-genetica-diz-historiador.shtml>> Acesso em: 17 nov. 2015.

17. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-jul-28/discriminacao-genetica-ameaca-integridade-moral-trabalhador>> Acesso em: 17 nov. 2015.

11.340/2006, adotada após uma cidadã brasileira ter sofrido violência doméstica durante mais de vinte anos, tendo o caso chegado ao conhecimento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos, que condenou o Brasil por negligência e omissão¹⁸. E, mais próximo do nosso tema, vale recordar a Lei 12.737/2012, que trata de privacidade, impedindo e punindo a invasão de dispositivo informático alheio, bem como a divulgação de dados ou informações sem autorização expressa do titular, e que ficou conhecida como “Lei Carolina Dieckmann”, pelo fato de terem sido divulgadas na rede mundial de computadores fotos da atriz homônima nua¹⁹. Espera-se que a legislação brasileira específica sobre a discriminação genética surja antes da ocorrência de um grande caso de comoção nacional²⁰.

Nesse diapasão, sugerimos, de *lege ferenda*, que a lei brasileira preveja as situações específicas pertinentes à seleção e permanência no emprego, proibindo a utilização de testes genéticos na seleção de trabalhadores, e ainda a dispensa discriminatória, bem como a realização de exames para a verificação de justa causa. Também deve restar vedada a referida prática para fins de promoção. Ou seja, a rigorosa proibição deve ser a tônica da legislação.

Enquanto não for criada a legislação própria, cabe aos órgãos de proteção e à Justiça do Trabalho coibir e reprimir situações ligadas ao uso indevido de informações obtidas por meio de testes genéticos. Assim, os sindicatos, os auditores-fiscais do trabalho e os membros do Ministério Público do Trabalho devem estar vigilantes quanto às ocorrências de realização de exames genéticos relativos à seleção de trabalhadores, assim como no tocante às possíveis discriminações em virtude de informações obtidas indevidamente. Do mesmo modo, os magistrados trabalhistas, diante da notícia de discriminação genética, seja no processo de recrutamento, seja para critério de promoção, ou motivação

18. Disponível em: <http://www.observe.ufba.br/lei_mariadapenha> Acesso em: 17 nov. 2015.

19. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2013/04/lei-carolina-dieckmann-que-pune-invasao-de-pcs-passa-valer-amanha.html>> Acesso em: 17 nov. 2015.

20. Um caso ocorrido no Brasil de discriminação genética, noticiada em artigo científico, mas que não ganhou destaque na mídia nacional envolveu uma atleta brasileira de voleibol excluída da seleção brasileira, durante processo de escolha de atletas para compor a seleção no Campeonato Sul-Americano de Vôlei em 2004, por ser portadora de traço falciforme. A alegação da equipe médica era de que pessoas com anemia falciforme possuem restrições a práticas desportivas, face à possibilidade de morte súbita durante a prática. Todavia, a questão é controversa e, diante de contestação pública, a CBV decidiu reintegrar a jogadora à seleção de vôlei, mas, na prática, acabou sem jogar. A discriminação causou um estigma à atleta, praticamente banida do esporte. Cf. GUEDES, Cristiano; DINIZ, Debora. Um caso de discriminação genética: o traço falciforme no Brasil. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n3/v17n3a06.pdf>> Acesso em: 17 nov. 2015.

para dispensa, devem adotar as medidas cabíveis para prevenir ou reprimir tais condutas, conforme o poder conferido pelo artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (que concede ao julgador ampla liberdade na direção do processo e permite a realização de qualquer diligência necessária ao esclarecimento das causas), bem como com fundamento no artigo 799 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente por força do art. 769 da CLT, que assegura ao magistrado o poder geral de cautela. Aliás, o Novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) traz poderes expressos ao juiz no que se refere à possibilidade de concessão de tutela nos casos de “probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo” (artigo 300), dando margem a concessão de medidas inibitórias garantidoras da privacidade do trabalhador. Cumpre salientar que a aplicação subsidiária e supletiva do referido Diploma Processual à seara laboral está assegurada pelo artigo 15 da nova norma.

Além disso, na falta de previsão expressa, dispõe o magistrado do trabalho do estabelecido na Lei Federal nº 9.029/1995, para reprimir as condutas lesivas, ainda que mediante interpretação extensiva. A referida lei impede o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, garantindo-se ao trabalhador a readmissão ou a indenização em dobro pelo período de afastamento (art. 4º), nos casos de

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... (art. 1º).

A Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho ainda pode ser manejada para coibir a dispensa discriminatória em razão de alguma doença descoberta em exame genético, como se observa abaixo, podendo ainda ser atualizada para abarcar especificamente a hipótese:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego²¹.

21. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 17 nov. 2015.

Pode o magistrado do trabalho, além de determinar a reintegração do empregado, assim entendendo, deferir indenização por danos morais e, se for o caso, até materiais, pela prática abusiva de realização de exames genéticos, com ou sem consentimento, para fins ilícitos.

A interpretação judicial nesse particular deve considerar os direitos fundamentais e preservar a dignidade humana. Os olhos do magistrado não podem se voltar apenas para a questão patrimonial e numa míope visão da liberdade de contratar. Como bem sustenta Luciano Augusto de Toledo Coelho:

... não pode a jurisprudência se apegar aos dogmas do passado. Para os efeitos perversos da globalização e da ultratecnologia, portanto, exige-se um direito e uma hermenêutica à altura de tais fenômenos (COELHO, 2008, p. 59).

Assim, defendemos a aprovação de lei que trate especificamente da discriminação genética das relações de trabalho, sem prejuízo da atuação firme dos órgãos de fiscalização, bem como dos demais atores sociais, como os sindicatos. A Justiça do Trabalho deve agir para a prevenção e repressão das situações em foco, quando chamada a intervir nos casos que lhe forem submetidos. Neste ponto, a Corte Laboral pode atuar para reprimir, inclusive, discriminação na fase pré-contratual. Ou seja, em certos casos, pode-se reconhecer até a obrigatoriedade da contratação pela empresa. “Existe doutrina acerca da perda de uma chance e da quebra de promessa, dentro da proteção do interesse negativo ou confiança depositada na outra parte da relação contratual” (COELHO, 2008, p. 52). Ademais, durante ou após o término do contrato, pode o magistrado deferir indenização por danos morais e materiais, se for o caso, e determinar a reintegração, quando cabível.

6 CONCLUSÕES

A possibilidade de discriminação genética surgiu recentemente, com o progresso da Biomedicina, mas já vem causando estragos em outros países, como, por exemplo – pelos casos narrados neste artigo – nos Estados Unidos.

Existem previsões específicas em legislações estrangeiras a respeito, conforme as citações feitas ao longo do texto, tendo ocorrido, noutras nações, a intervenção judicial nas hipóteses de lesão à classe operária, diante da realização

— consentida ou não — de testes genéticos e a utilização das informações nas relações laborais.

Apesar de haver projeto de lei no Congresso Nacional Brasileiro tratando do assunto, não há amplo debate na sociedade brasileira sobre o tema, ficando os trabalhadores a mercê de condutas indevidas de empregadores na seleção de pessoal ou durante a relação de emprego.

Em razão dessa preocupação, desenvolveu-se, neste artigo, extensa pesquisa, situando a problemática no campo do Direito do Trabalho, bem como evidenciando os riscos a que estão submetidos os trabalhadores, mormente numa época de reestruturação produtiva do capital e de crise econômica, o que faz aumentar as pressões pela precarização do trabalho (como se observou no intenso *lobby* pela aprovação do PL 4330/2004, que trata da terceirização, aprovado pela Câmara dos Deputados, e que se encontra no Senado no momento).

Efetivamente, a discriminação genética representa imenso risco à lisura das relações trabalhistas, pois, de forma muitas vezes oculta, o empregador vale-se de informações preciosas a respeito do obreiro para alijá-lo do processo seletivo, ou para justificar ou recusar uma promoção, ou até mesmo para dispensá-lo motivada ou injustificadamente.

Qualquer investigação no campo genético, só pode ser feita, em benefício da saúde. Não se deve admiti-la – nem mesmo com o consentimento do trabalhador – *frise-se*, que pode se sujeitar a testes no desespero de obter o emprego, no decorrer da seleção, ou, durante o contrato, em razão do temor de perdê-lo.

Propõe-se, destarte, a aprovação de uma regulamentação específica no Brasil sobre a discriminação genética nas relações de trabalho e, até que isso ocorra, a atuação dos diversos atores sociais ligados à seara trabalhista, bem como da Justiça Especializada em matéria laboral, deve ser exemplar.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Divaldo Luiz de. Proteção à Intimidade e à Vida Privada do Empregado: respeito aos Direitos de Personalidade no Processo Admissional. *In*: CANDEMIL, Alexandra da Silva (Coord.). **Curso de Direito Material e Processual do Trabalho: Uma Visão Moderna dos Direitos Sociais**. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano.** São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 1997.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais.** São Paulo: LTr, 2002.

BIESDORF, Solange Ines. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Solange Ines Biesdorf; Suely Santiago (organizadoras). Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

CASTELLANELLI, Carlo Alessandro Castellanelli. Que futuro nos aguarda? As consequências do projeto genoma humano nas relações de trabalho. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, n. 29 (julio-septiembre 2015). Disponível: < <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/genoma-humano.html>>. Acesso em: 16 nov. 2015.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade civil pré-contratual em direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

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.

DINIZ, Maria Helena. **O estado atual do biodireito.** 9. ed. rev., aum. e atual. de acordo com o Código de Ética Médica. São Paulo: Saraiva, 2014.

ECHTERHOFF, Gisele. **Direito à privacidade dos dados genéticos.** Curitiba: Juruá, 2010.

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica.** São Paulo: LTr, 2009.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no trabalho e a discriminação por idade.** São Paulo: LTr, 2004.

GATTACA – Experiência genética, direção de Andrew Niccol, produção de Danny DeVito e Michael Shamberg, EUA, Columbia Pictures, 1997. DVD.

GATTÁS, G. J. F. *et al.* **Genética, biologia molecular e ética: as relações trabalho e saúde.** Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/csc/v7n1/a14v07n1.pdf>>. Acesso em 16 de novembro de 2015.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador:** um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007.

HAWKING, Stephen. **O universo numa casca de noz.** Título original: *The universe in a nutshell.* New York: Bantam Book, 2001. Livro esgotado. Disponível em <http://www.filozar.com.br/O_Universo_Numa_Casca_de_Noz.pdf>. Acesso em 16 nov. 2015.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura e outros textos filosóficos.** Coleção: Os Pensadores. São Paulo: Abril, 1974.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho:** anotações à Lei 9.029/95, em confronto com as Leis ns. 9.263/96, 7.716/89, 7.437/85 e 9.459/97 (aspectos trabalhistas e penais). São Paulo: Malheiros, 1997.

LIMA FILHO, Francisco das C.; LIMA, Paulo Henrique Costa. Direito à privacidade e à intimidade no âmbito da relação laboral. **Revista do Tribunal Regional do trabalho da 24ª Região.** Campo Grande, jan./dez. 2009.

LIMA NETO, Francisco Vieira. **O direito de não sofrer discriminação genética:** uma nova expressão dos direitos da personalidade. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

MALLET, Estevão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Lex Magister, São Paulo, Ano 76, nº 3, jul. a set. 2010.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Esperando o Legisla(Deus) — Por que o Portador do Vírus HIV e o Aidético necessitam de Proteção Trabalhista Especial. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). **Discriminação.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RODRIGUES JR., Edson Beas. **Convenções da OIT e outros instrumentos de**

Direito Internacional Público e Privado relevantes ao Direito do Trabalho. Edson Beas Rodrigues Jr (Organizador). São Paulo: LTr, 2013.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. A Proteção Trabalhista contra os Atos Discriminatórios (Análise da Lei n.9.029/95). In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). **Discriminação.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

VIANA, Roberto Camilo Leles. **Pode o empregador ter acesso à informação genética do trabalhador?** São Paulo: LTr, 2013.