

# BREVE APONTAMENTO SOBRE A INCIDÊNCIA DA REVOLUÇÃO GENÉTICA NO DOMÍNIO JUSLABORAL: A RESPOSTA DA LEI PORTUGUESA (1)

João LEAL AMADO

*«Une loi récente domine le sujet. Or le développement de règles juridiques est le plus souvent l'indice de l'apparition de comportements sociaux allant en sens inverse de celui qui est souhaité et qu'il s'agit de combattre.»*

Gérard LYON-CAEN, «Généétique et Droit du Travail», *Revue Internationale de Droit Économique*, 1993, núm. 1, p. 61.

## I. OS PERIGOS DA GENÉTICA APLICADA À GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

É sabido que, na actual era da biotecnologia, em que a espécie humana conseguiu obter a sua própria receita, o genoma surge como marca de individualidade, como conjunto de instruções que, em certo sentido, permite a construção de uma pessoa. Ora, isto significa que, a partir do estudo da estrutura genética da pessoa

---

(1) Texto que serviu de base à comunicação apresentada pelo autor nas *II Jornadas Jurídicas Luso-Espanholas «Derecho y Genética: un reto de la sociedad del siglo XXI»*, as quais decorreram na Universidade Autónoma de Madrid, nos dias 11 e 12 de novembro de 2004. Dado que, entretanto, foi publicada em Portugal uma importante lei sobre esta matéria (a Lei n.º 12/2005, de 26 de janeiro), julgo que seria imperdoável se não lhe fosse feita a devida, ainda que sintética, referência, no que ao plano juslaboral diz respeito.

O presente texto constitui apenas uma sumária e despreziosa abordagem a este tão complexo e delicado tema. Mas a matéria das relações entre genética e contrato de trabalho tem merecido bastante atenção por parte da doutrina portuguesa mais recente, sendo justo destacar, a este propósito, os estudos de João ZENHA MARTINS, *O Genoma Humano e a Contratação Laboral*, Celta Editora, Oeiras, 2002, e de Bernardo LOBO XAVIER, «O acesso à informação genética. O caso particular das entidades empregadoras», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2003, n.º 3-4, pp. 11 e ss., para os quais se remete em ordem a um tratamento mais aprofundado do tema.

(do seu património genético, do «código de barras» genético de cada um), a ciência poderá auxiliar o empresário na sua decisão de contratar ou não contratar um determinado trabalhador, investindo aquele de faculdades divinatórias sem precedentes.

Sendo certo que a revolução genética interpela o Direito em múltiplos domínios, a questão fundamental a que o ordenamento juslaboral terá de dar resposta é, seguramente, a da *(in)admissibilidade de acesso patronal à informação genética em matéria de emprego* (máxime através da feitura de testes genéticos), designadamente em sede de processo formativo do contrato de trabalho.

Na óptica do (potencial) empregador, a importância da informação genética resulta, em boa medida, da própria existência do Direito do Trabalho tal como foi construído ao longo do século passado, um direito de natureza tuitiva, de feição proteccionista do trabalhador. Com efeito, a tutela do valor da estabilidade no emprego –garantida pela própria Constituição da República Portuguesa, no seu art. 53.º– projecta-se hoje em múltiplos aspectos da relação laboral. Assim é que, por exemplo: *i)* São, desde logo, formalmente proibidos os despedimentos imotivados, sem justa causa; *ii)* A impossibilidade temporária de execução da prestação laboral, devida a um facto não imputável ao trabalhador (doença ou acidente, por exemplo), determina a suspensão do vínculo contratual; *iii)* As ausências ao trabalho de curta duração, motivadas por doença, são qualificadas como faltas justificadas, não configurando uma violação do dever de assiduidade por parte do trabalhador; *iv)* O empregador está obrigado a proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação...

Face a este quadro normativo, não há dúvida de que a celebração de um contrato de trabalho representa, para o empregador, a assunção de um risco relativamente elevado: o risco de doença ou inaptidão superveniente que impeça o trabalhador de realizar a sua prestação e que comprometa os investimentos feitos em sede de treino e formação profissional, aliado à impossibilidade de desvinculação patronal *ad nutum* e à própria eficácia invalidante da declaração judicial da ilicitude do despedimento... tudo isto (e tudo isto é, afinal, o Direito do Trabalho!) contribui para a adopção de uma política patronal «selectiva e desconfiada» em matéria de admissão de pessoal.

Ora, o conhecimento do património genético do (candidato a) trabalhador possibilitaria a minimização de todos estes riscos patronais. A realização de testes genéticos de natureza preditiva, desvelando as particulares propensões, predisposições, susceptibilidades e vulnerabilidades do trabalhador, permitiria a elaboração de um prognóstico relativamente seguro sobre a sua saúde/doença futura, facultando ao empregador uma «selecção genocrática» que, até agora, o estado da ciência não viabilizava.

A revolução genética (e, em particular, a sequenciação do genoma humano) poderá, assim, colocar nas mãos dos empregadores uma autêntica «bola de cristal». Quando tal suceda, a mão anónima e invisível do mercado, guiada por preocupações de produtividade e de competitividade, encarregar-se-á de tudo o resto: *pedigree* cromossómico, triagem genocrática, «carimbos de exclusão genética», «listas negras de trabalhadores incontractáveis», «desempregados genéticos», etc.

O acima escrito demonstra, uma vez mais –se necessário fosse–, que o mercado carece de regulação jurídica. E, acrescente-se, ao Direito do Trabalho não se pede, a meu ver, nada de substancialmente novo nesta matéria nova. Como tantas

vezes tem sucedido ao longo da sua história, reivindica-se do Direito do Trabalho que, também aqui, introduza *restrições ao livre jogo da concorrência no mercado laboral*, visto que o mercado não pode ser livre senão dentro das margens legais: em nome da dignidade da pessoa humana e da proibição de práticas discriminatórias, o «código de barras» genético do trabalhador não poderá constituir um factor atendível pelo empregador em sede de contratação laboral.

A aptidão física e psíquica do trabalhador para exercer uma dada actividade laboral terá, pois, de ser aferida (e terá de existir) no momento da contratação, não podendo ficar dependente de juízos probabilísticos sobre a sua eventual evolução futura. O risco empresarial compreende a incerteza quanto à evolução futura do estado de saúde do trabalhador, devendo o empregador assumir esse risco –o mesmo é dizer, a maior ou menor propensão para a doença não representa um critério válido de escolha empresarial.

Em matéria de informação genética (e porque, como sabemos, «informação é poder») e no plano juslaboral, *o princípio não poderá, pois, deixar de ser o da interdição*: o trabalhador tem direito a uma certa «opacidade genética» perante o empregador, seja por razões ligadas à tutela do direito ao trabalho, seja em virtude da proibição de discriminação baseada no património genético, seja pela necessidade de preservar a liberdade pessoal do trabalhador, a sua dignidade, a sua integridade física e a sua intimidade (2).

Em síntese: o interesse patronal em «saber tudo» sobre a contraparte, em obter a referida «bola de cristal», sendo lógico e compreensível (pela minimização de riscos/redução de custos envolvida, pela maximização de benefícios/aumento das margens de lucro permitida), terá de ceder face aos direitos fundamentais de que, nesta sede, o candidato é titular, enquanto pessoa e enquanto potencial trabalhador. Afinal, como escreve Juan José Fernández Domínguez, «o património genético é propriedade do trabalhador» (3).

O Código do Trabalho português consagra de forma expressa, nos seus artigos 22.º e 23.º, o direito à igualdade e a proibição de discriminação baseada no património genético do trabalhador (4). Estas normas merecem, sem dúvida, um forte aplauso, mas não deixam outrossim de ser preocupantes, pois constituem um claro sintoma de que as práticas discriminatórias em função do património genético já estão aí, no terreno, e ameaçam generalizar-se. Como ensina Gérard Lyon-Caen, a lei não se limita a enunciar uma regra, também constitui um sinal; e quando a lei se insurge contra a discriminação baseada no património genético, isso é um sinal seguro de que a discriminação genética é um fenómeno em expansão (5).

(2) Bem como, acrescente-se, a da sua família, a qual comunga do património genético do trabalhador, visto que a informação genética versa sobre as características hereditárias de uma pessoa.

(3) *Pruebas Genéticas en el Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1999, p. 98 (obra esta, note-se, de grande fôlego, de leitura indispensável para todos quantos desejem aprofundar os seus conhecimentos sobre as implicações da genética no campo juslaboral).

(4) Na linha, de resto, do disposto no artigo 11.º da Convenção Europeia sobre os Direitos do Homem e a Biomedicina, onde se pode ler: «É proibida toda a forma de discriminação contra uma pessoa em virtude do seu património genético» (*Diário da República*, I Série-A, de 3 de janeiro de 2001).

(5) «Génétique et Droit du Travail», cit., p. 61. Pense-se, por exemplo, no caso da anemia das células falciformes, doença genética que fundamentou práticas discriminatórias da Academia da Força Aérea dos EUA relativamente a candidatos de raça negra (sobre o ponto, *vd.* Stela BARBAS, «Contratos de trabalho em face das novas possibilidades de diagnóstico», *Brotéria*, vol. 150, n.º 5/6, 2000, p. 594).

Invoca-se, por vezes, a conveniência de a entidade empregadora promover a realização de testes genéticos, tendo em vista a *protecção da saúde do próprio trabalhador* (assim, por exemplo, os testes revelariam uma predisposição particular do trabalhador para vir a sofrer de certa doença profissional, em função de uma especial susceptibilidade a determinados produtos e matérias-primas existentes na empresa), pelo que a realização dos aludidos testes justificar-se-ia, não em nome dos interesses do empregador, mas em nome da salvaguarda da saúde do próprio trabalhador, a médio/longo prazo ameaçada por aquele emprego.

Ainda aqui se trata, porém, de um argumento discutível, revelando-se mesmo algo falacioso e paternalista. Além do simples facto de, a médio/longo prazo, todos estarmos mortos – todos nós temos, nas palavras de Guilherme de Oliveira, «uma grosseira e universal propensão genética para morrer», a morte é mesmo aquilo que mais radicalmente nos une (6)–, julgo que a protecção da liberdade pessoal do trabalhador requer que este goze do «direito de não saber» qual é o seu património genético (o chamado «direito à ignorância genética») e que usufrua do correspondente direito de viver em paz, sem a angústia resultante de uma qualquer doença anunciada e, porventura, incurável. Acresce que o trabalhador goza, decerto, de um direito à saúde, mas já é duvidoso que recaia sobre ele um qualquer «dever de saúde». E, caso pretenda efectuar testes genéticos, o trabalhador sempre poderá realizá-los particular e autonomamente, para seu próprio consumo e benefício, sem que tal lhe seja imposto pelo empregador. O mais frequente, nos dias que correm, será mesmo que o (candidato a) trabalhador não conheça nem queira conhecer o seu património genético, até para que os demais (sobretudo o potencial empregador) também o não conheçam... (7).

Sem prejuízo do mencionado princípio da interdição, em sede de contratação laboral casos haverá, todavia, nos quais a disponibilização de informação genética ao empregador talvez se possa justificar: não em função dos interesses patronais, não em nome do interesse do trabalhador, mas em razão da imperiosa *necessidade de tutela da saúde e segurança de terceiros* (companheiros de trabalho, clientes da empresa, utentes do serviço, etc.) (8).

O debate não poderá, pois, ser reduzido à alternativa simplista licitude-ilicitude dos testes genéticos, existindo alguns argumentos válidos a favor de uma *autorização condicionada e limitada* de recurso a testes genéticos em sede de contratação laboral, em certos sectores de actividade e para o exercício de determinadas funções. Em qualquer caso, a verdade é que, no estágio actual de evolução da ciência, todas as cautelas são poucas quanto ao uso da selecção genética como forma de aferir da adequação de uma pessoa a um determinado posto de trabalho, pelo que a prudência terá de imperar (9).

---

(6) «Implicações jurídicas do conhecimento do genoma», *Temas de Direito da Medicina*, Coimbra Editora, Coimbra, 1999, p. 162.

(7) Neste sentido, J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Pruebas Genéticas...*, cit., p. 136.

(8) Pense-se nos exemplos dos pilotos de avião ou dos motoristas de transportes públicos, dos responsáveis pelo controlo e vigilância de instalações especialmente perigosas...

(9) Neste sentido, João ZENHA MARTINS, *O Genoma Humano...*, cit., p. 85.

Dá que seja absolutamente indispensável estabelecer, para estes casos excepcionais, um apertado conjunto de *garantias procedimentais* nesta matéria: criação de um organismo independente que certifique a «robustez genética» do trabalhador, limitação dos dados a fornecer ao empregador demasiado curioso (os quais se deverão cingir à comunicação de que o trabalhador se encontra ou não geneticamente apto para o desempenho daquela actividade, na linha do disposto nos artigos 17.º, n.º 3, e 19.º, n.º 3, do Código do Trabalho português) (10), consentimento esclarecido do candidato/trabalhador quanto à realização dos testes, salvaguarda da confidencialidade dos dados, etc.

Estamos, sem dúvida, perante um «direito em construção» (11), um direito que procura harmonizar e otimizar todos os bens jurídicos e direitos fundamentais que aqui estão em jogo, de acordo com os ditames do *princípio da proporcionalidade*: necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito (12). De qualquer modo, sempre convirá não olvidar a sábia advertência feita por Guilherme de Oliveira a este propósito: «Os prognósticos das manifestações tardias de doenças são mais perigosos do que os diagnósticos das doenças presentes e efectivas; são potencialmente mais discriminatórios do que estes» (13). E todos sabemos que a História está repleta de discriminações supostamente acobertadas pela ciência...

Estamos, repete-se, no mero domínio da prognose, no terreno do cálculo probabilístico e falível quanto ao aparecimento de doenças. E, ainda que a evolução da ciência venha a diminuir consideravelmente a margem de erro da prognose, nem tudo poderá ser permitido neste campo, visto que a proibição de discriminação baseada no património genético sempre terá de continuar a vigorar. Pelo que, e em suma, também no domínio juslaboral *o Estado democrático, que promove a ciência, não poderá converter-se num Estado genocrático, que utilize a despistagem*

---

(10) De acordo com o artigo 17.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justificarem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. Em todo o caso, tais informações serão prestadas a médico, que só poderá comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste (art. 17.º, n.º 3).

Por outro lado, segundo o artigo 19.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação. E, também aqui, o médico responsável pelos testes e exames médicos só poderá comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste (art. 19.º, n.º 3).

Criticando estas normas codificadas, justamente em virtude de, mediante simples autorização escrita do trabalhador, o empregador poder aceder a tais informações, *vd.* José João ABRANTES, «O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador», *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 165, n. 52.

(11) A expressão é de Bertrand MATHIEU, «Le recours aux tests génétiques en matière d'emploi: un droit en construction», *Droit Social*, n.º 3, 2004, pp. 257 e ss.

(12) Sobre a operação de concordância prática entre os diversos direitos e bens jurídicos nesta matéria conflituantes, *vd.* João ZENHA MARTINS, *O Genoma Humano...*, cit., pp. 63 e ss.

(13) «Implicações jurídicas...», cit., p. 161.

*genética (ou permita que esta seja utilizada) para fins incompatíveis com o respeito devido ao princípio da dignidade da pessoa humana (14).*

## II. A LEI N.º 12/2005, DE 26 DE JANEIRO

É justamente no quadro deste «direito em construção» que, em Portugal, veio a surgir a recente Lei n.º 12/2005, de 26 de janeiro, sobre informação genética pessoal e informação de saúde. Trata-se de um diploma extenso e ambicioso que, de acordo com o seu artigo 1.º, tem por objecto a definição do «conceito de informação de saúde e de informação genética, a circulação de informação e a intervenção sobre o genoma humano no sistema de saúde, bem como as regras para a colheita e conservação de produtos biológicos para efeitos de testes genéticos ou de investigação».

Do ponto de vista jurídico-laboral, as disposições mais significativas desta lei encontram-se, sem dúvida, nos artigos 11.º e 13.º. Assim, no artigo 11.º, n.º 1, a lei começa por estabelecer o princípio segundo o qual «ninguém pode ser prejudicado, sob qualquer forma, em função da presença de doença genética ou em função do seu património genético». E, no n.º 2 do mesmo preceito, o legislador especifica que «ninguém pode ser discriminado, sob qualquer forma, em função dos resultados de um teste genético diagnóstico, de heterozigotia, pré-sintomático ou preditivo (15), incluindo para efeitos de obtenção ou manutenção de emprego...».

Mas é no artigo 13.º, sob a epígrafe «testes genéticos no emprego», que a lei fixa as coordenadas fundamentais do relacionamento entre a informação genética e o contrato de trabalho. Vale a pena transcrever este preceito na íntegra:

«1. A contratação de novos trabalhadores não pode depender de selecção assente no pedido, realização ou resultados prévios de testes genéticos.

2. Às empresas e outras entidades patronais não é permitido exigir aos seus trabalhadores, mesmo que com o seu consentimento, a realização de testes genéticos ou a divulgação de resultados previamente obtidos.

---

(14) Nesta linha, e em anotação ao art. 19.º do Código do Trabalho português, Guilherme Dray invoca o personalismo ético e a dignidade humana para sustentar que esta norma não legitima, em qualquer circunstância, a exigência de realização de testes genéticos (Pedro ROMANO MARTINEZ *et. al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2005, p. 113). Sustentando que os exames genéticos «devem ser, como regra geral, proibidos», ainda que admitindo excepções «com bastantes cautelas e só em casos especialíssimos», *vd.* ainda Teresa COELHO MOREIRA, *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*; *Studia Iuridica*, n.º 78, Universidade de Coimbra-Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 211-214.

(15) Sobre esta tipologia de testes genéticos, *vd.* os artigos 9.º e 10.º da Lei n.º 12/2005. De acordo com este último preceito, consideram-se testes para detecção do estado de heterozigotia os que permitam a detecção de pessoas saudáveis portadoras heterozigóticas para doenças recessivas (n.º 1); consideram-se testes pré-sintomáticos os que permitam a identificação da pessoa como portadora, ainda assintomática, do genótipo inequivocamente responsável por uma dada doença monogénica (n.º 2); e consideram-se testes genéticos preditivos os que permitam a detecção de genes de susceptibilidade, entendida como uma predisposição genética para uma dada doença com hereditariedade complexa e com início habitualmente na vida adulta (n.º 3).

3. Nos casos em que o ambiente de trabalho possa colocar riscos específicos para um trabalhador com uma dada doença ou susceptibilidade, ou afectar a sua capacidade de desempenhar com segurança uma dada tarefa, pode ser usada a informação genética relevante para benefício do trabalhador e nunca em seu prejuízo, desde que tenha em vista a protecção da saúde da pessoa, a sua segurança e a dos restantes trabalhadores, que o teste genético seja efectuado após consentimento informado e no seguimento do aconselhamento genético apropriado, que os resultados sejam entregues exclusivamente ao próprio e ainda desde que não seja nunca posta em causa a sua situação laboral.

4. As situações particulares que impliquem riscos graves para a segurança ou a saúde pública podem constituir uma excepção ao anteriormente estipulado, observando-se no entanto a restrição imposta no número seguinte.

5. Nas situações previstas nos números anteriores os testes genéticos, dirigidos apenas a riscos muito graves e se relevantes para a saúde actual do trabalhador, devem ser seleccionados, oferecidos e supervisionados por uma agência ou entidade independente e não pelo empregador.

6. Os encargos da realização de testes genéticos a pedido ou por interesse directo de entidades patronais são por estas suportados.»

Em jeito de primeira análise, necessariamente perfunctória, a este importante preceito, deve sublinhar-se que:

i) *O princípio é o da proibição, a regra é a da interdição.* A informação genética não pode ser utilizada pelos empregadores nos processos de admissão de novos trabalhadores, vale dizer, a selecção genética é inadmissível em sede de contratação laboral (n.º 1); e o mesmo princípio proibitivo impera quanto aos trabalhadores já contratados (isto é, durante a vigência da relação laboral), conforme resulta do n.º 2.

Note-se que a proibição legal se mantém, firme e incólume, ainda que haja consentimento do (candidato a) trabalhador, o que bem se compreende numa relação tão marcadamente assimétrica como é a relação laboral. Nas certas palavras de Bernardo Lobo Xavier, «o problema não se resolve no mero requisito de voluntariedade. Não bastará dizer-se que o teste é voluntário se na prática se afastam os que não se disponibilizam ou se é preferida a parte do universo dos candidatos ou dos trabalhadores que ao teste se submetem» (16).

ii) Estando em causa os *interesses do próprio trabalhador, designadamente a tutela da sua saúde e segurança*, a lei admite a utilização da informação genética relevante, mas em moldes muito restritivos (n.º 3): com efeito, tal informação genética apenas poderá ser utilizada para benefício do trabalhador e nunca em seu prejuízo; o teste genético só pode ser efectuado após consentimento informado do trabalhador e no seguimento do aconselhamento genético apropriado; e os resultados do teste genético devem ser entregues exclusivamente ao próprio trabalhador, não sendo nunca posta em causa a sua situação laboral (17).

---

(16) «O acesso à informação genética...», cit., p. 24. Sobre o «direito a mentir» do (candidato a) trabalhador, quando confrontado com perguntas ilícitas do empregador relativamente ao seu património genético, vd. J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Pruebas Genéticas...*, cit., pp. 195 e ss.

(17) Note-se que algumas destas exigências já resultariam do disposto no artigo 9.º da lei, designadamente quanto à necessidade de autorização do próprio para a execução dos testes, quanto à comunicação ao próprio dos resultados dos testes e quanto ao aconselhamento genético devido.

Como se vê, a lei rodeia estes testes de muitas cautelas, entre estas avultando a exigência de que os respectivos resultados sejam entregues exclusivamente ao próprio trabalhador, o que significa que o empregador não terá o direito de aceder ao conhecimento do património genético daquele (18) –única forma eficaz, de resto, de o legislador evitar que a informação genética venha realmente a ser utilizada em detrimento do trabalhador, comprometendo a sua situação laboral.

iii) O supramencionado princípio proibitivo poderá sofrer uma excepção naquelas «situações particulares que impliquem riscos graves para a segurança ou a saúde pública» (n.º 4), caso em que, ainda assim, os testes genéticos só serão admissíveis quando dirigidos a riscos muito graves e se forem relevantes para a saúde actual do trabalhador (e não já em ordem a detectar uma qualquer predisposição genética para uma doença que só no futuro virá, provavelmente, a manifestar-se), conforme resulta do n.º 5. Destarte, ao exigir que os testes genéticos, nos estreitos limites em que são permitidos, sejam relevantes para a saúde *actual* do trabalhador, a lei parece remeter quaisquer testes de natureza preditiva para o domínio do ilícito, sendo apenas admissíveis, no âmbito laboral, os testes genéticos diagnósticos (19).

iv) Em qualquer caso, os testes genéticos deverão ser realizados por uma *agência ou entidade independente* (e não pelo empregador) (20), conquanto os encargos de testes genéticos efectuados a pedido ou por interesse directo do empregador recaiam sobre este (n.º 6).

### III. NOTA CONCLUSIVA

A Lei n.º 12/2005 estabelece, assim, os parâmetros normativos em função dos quais a informação genética poderá ser utilizada em sede juslaboral, se bem que algumas matérias careçam ainda de regulamentação a cargo do Governo, máxime no que diz respeito à concretização e delimitação das situações particulares que implicam riscos graves para a segurança ou a saúde pública, nas quais o princípio proibitivo poderá ter de ceder (21). Em qualquer caso, afigura-se que o princípio

---

(18) A utilização de informação genética é um acto entre o seu titular e o médico, que é sujeito às regras deontológicas de sigilo profissional dos médicos, conforme se lê no artigo 6.º, n.º 7, desta lei.

(19) Sobre esta distinção entre testes de diagnóstico e de prognóstico, *vd.* Bernardo LOBO XAVIER, «O acesso à informação genética...», *cit.*, *passim*. Defendendo, *de jure condendo*, a proibição de acesso patronal a predisposições genéticas de manifestação tardia, pelo que ao empregador apenas seria lícito informar-se acerca do estado actual de saúde do candidato ao emprego ou do trabalhador, *vd.* João ZENHA MARTINS, *O Genoma Humano...*, *cit.*, p. 90.

(20) Sobre as condições de licenciamento, pelo Governo, dos laboratórios públicos ou privados que realizem testes genéticos, *vd.* o artigo 15.º da lei. Trata-se de evitar a sua realização por laboratórios, nacionais ou estrangeiros, sem apoio de equipa médica e multidisciplinar necessária, assim como a eventual venda livre dos mesmos, pelo que o Governo deverá determinar medidas de acreditação e de certificação de tais laboratórios.

(21) De acordo com o artigo 22.º, compete ao Governo a regulamentação desta lei no prazo de 180 dias, sendo que uma das matérias a regulamentar consistirá, porventura, na criação de um quadro sancionatório aplicável às entidades empregadoras que violem as disposições proibitivas constantes do artigo 13.º

proibitivo se encontra já normativamente sedimentado nesta matéria, sendo que os afinamentos a introduzir dirão respeito ao elenco de exceções a tal princípio e às regras procedimentais a observar nestes casos excepcionais.

Nestes termos, independentemente das críticas que possa suscitar e das benfeitorias que nele tenham de ser feitas, o presente diploma legal representa, sem dúvida, um passo de grande importância em sede de criação e definição das regras que devem pautar o relacionamento da Genética com o Direito, incluindo o Direito do Trabalho. A meu ver, este diploma confirma ainda que, também em matéria de informação genética, nem tudo o que é cientificamente possível é juridicamente admissível (22). E confirma outrossim o acerto e a actualidade do velho aforismo de Lacordaire, segundo o qual «entre o rico e o pobre e entre o forte e o fraco é a Lei que liberta e a liberdade que oprime».

---

(22) Em sentido próximo, J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Pruebas Genéticas...*, cit., p. 84.

