

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº69/2014

ASSUNTO: Informação de saúde – Informação genética

É do conhecimento geral que, como diz o nº1, artº46, Código Trabalho (CT)

“1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários”

o que nos remete, logo, para o nº2, artº65, CT:

“2- A dispensa para consulta pré-natal (...) não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.”

“CONSULTA”, como acto médico é, na sua acepção vulgar, o “... exame de um paciente feito por um médico”. Ora, felizmente, os avanços da medicina tornaram hoje essas consultas pré-natais um processo essencial á saúde das populações, logo, dos trabalhadores.

Daí, alertamos para que, hoje, não haverá apenas “consulta”; o procedimento pode ser muito mais complexo, implicando, em sede de “informação de saúde”, um acto que vem previsto na LEI Nº12/2005, de 26 Janeiro, integrado nos “Testes genéticos”. Estamos a referir os

TESTES PRÉ-NATAIS que, segundo o nº5, do artº10, dessa LEI, serão

“5- (...), todos aqueles executados antes ou durante uma gravidez, com a finalidade de obtenção de informação genética sobre o embrião ou o feto, considerando-se assim como caso particular destes o diagnóstico pré-implantatório”.

Portanto, na n/ opinião, --- note-se que temos naturais dificuldades em tratar destes assuntos do foro médico ---, a situação prevista no nº1, artº46, Código Trabalho (consulta pré-natal) abrange também os “Testes pré-natais” já que, como resulta do nº1, artº6, da Lei nº12/2005, também estes “testes” visam (como se viu) a informação genética, uma informação sobre a saúde:

“1- A informação genética é a informação de saúde que verse as características hereditárias de uma ou de várias pessoas (...)”

Estes testes pré-natais estão rodeados das maiores cautelas e segredo profissional, inclusive não podem ser incluídos no processo clínico da trabalhadora, ---nº4, artº6 ---, pelo que, não admira que o nº8, artº6, determine que:

"8- A existência de vínculo laboral ou outro entre o médico (...) e qualquer actividade, incluindo companhia de seguros, entidades profissionais (...), não justifica qualquer diminuição aos deveres de segredo que sobre aqueles impendem".

Já vimos o que seja "informação genética"; e, as cautelas que a mesma implica no que respeita ao seu acesso. Daí, as empresas devem evitar e tratar este assunto com a máxima cautela. E,

Lembrar-se, por exemplo, que nos termos do nº1, artº11, "1- Ninguém pode ser prejudicado, sob qualquer forma, em função da presença de doença genética ou em função do seu património genético".

indo ainda mais longe o nº1, artº13, também da Lei nº12/2005,

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

o que aliás vem completar o expresso no nº1, artº24, Código Trabalho:

"1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades, (...) não podendo ser (...) prejudicado, privado de qualquer direito em razão de (...), património genético (...)".

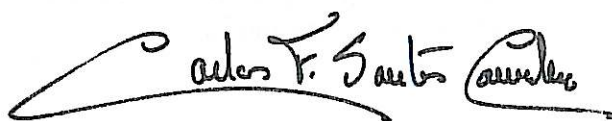
Depois de o nº2, artº13, da Lei, determinar que ás empresas não é permitido exigir aos trabalhadores, mesmo que com o seu consentimento, a realização de testes genéticos, veja agora o que diz o nº3, desse artigo:

"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 o 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, após seu consentimento, (...), que os resultados sejam entregues exclusivamente ao próprio e ainda que não seja nunca posta em causa a sua situação laboral".

Sem dúvida, como se vê, a informação genética é quase intocável, mas sempre haverá aquela posta semi-aberta no nº3, artº13, da Lei nº12/2005.

A delicadeza deste assunto torna a intervenção do Sr. Médico, da Empresa, o elemento essencial para acompanhar algumas das situações previstas no nº3, artº13, da referida Lei.

Agosto 2014

 Carlos F. Santos