

LISBOA; Daniela Alves <sup>1</sup>

### RESUMO

Partindo do pressuposto que luta pela inclusão de pessoas deficientes ainda não é aceita de forma natural pela sociedade, seja em escolas, trabalhos ou lugares públicos; esta pesquisa buscou responder até que ponto um médico do trabalho pode "cercear" direitos de um deficiente a obtenção de uma vaga de emprego, exarando laudo de inaptidão para determinada função em razão de uma necessidade específica. Indaga-se qual seria a responsabilidade do profissional médico frente a uma pessoa que apresenta peculiaridades, não se enquadrando dentro dos padrões de normalidade. Utilizando uma metodologia analítica - observacional, especialmente por ser a própria pesquisadora pessoa deficiente visual, a pesquisa se fundou na coleta de dados e documentos que respondessem sobre a possibilidade do deficiente poder se candidatar para qualquer vaga disponível no mercado, recebendo ASO de aptidão, com relatório de adaptações necessárias, ou devendo ficar adstrito somente as vagas disponibilizadas para deficientes. Constatou-se que a Constituição Federal garante a todo ser humano, independente de raça, sexo, cor, religião ou deficiências a igualdade de tratamento, o que por si só já caracterizaria como discriminação a impossibilidade de candidatura do deficiente a qualquer vaga disponível. Verificou-se com esta pesquisa que o papel do médico do trabalho é zelar pela saúde dos candidatos e contratados com exames laboratoriais que devem ser feitos anualmente, e não dificultar a contratação. Durante o teste admissional, o médico tem por obrigação analisar a atividade a qual a pessoa se candidatou, e caso o candidato apresente algum tipo de deficiência deverá verificar se a mesma é compatível com o cargo pleiteado, solicitando exames complementares se necessário. Como o médico do trabalho não é especialista, não pode descartar uma anamnese detalhada, e nem desconsiderar a opinião ou avaliação mais aprofundada de um médico com especialidade na área da deficiência constatada, antes de laudar as adequações necessárias para o exercício da função, diante das limitações verificadas. Constatou-se com esta pesquisa a importância de determinar o tipo de atividade para a qual a pessoa está sendo contratada e se existem riscos para ela ou para apontar as adaptações da deficiência. Também é função do médico do trabalho apontar as adaptações necessárias que precisarão ser realizadas pelo contratante na empresa para que o indivíduo possa exercer sua função com qualidade, tranquilidade e segurança. Conclui-se que caso o profissional médico ignore quaisquer destas obrigações e venha a reprovar sumariamente uma pessoa com deficiência que se candidate a vaga de emprego, poderá causar danos pela própria negativa à vaga, e caberá indenização pela responsabilidade civil, seja pelos danos morais, em razão de suposta discriminação ou preconceito, seja por ter a negligência e omissão do médico atentado contra o direito da pessoa deficiente a oportunidade de emprego com as adequações necessárias para que pudesse exercer a função com eficiência, tranquilidade, segurança e integridade para si e para terceiros, configurando a teoria da perda de uma chance, tese de responsabilidade civil aceita pelo STJ, na qual se subtrai da pessoa deficiente a oportunidade de emprego, independência m

**PALAVRAS-CHAVE:** Inclusão, Responsabilidade civil, médica

<sup>1</sup> Unibr São Vicente, danyanthonyduany@gmail.com

