



FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**SÉRGIO OLIVEIRA COLAVOLPE**

**A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO  
NOS CONTRATOS DE NATUREZA MÉDICO HOSPITALAR**

Salvador

2014

**SÉRGIO OLIVEIRA COLAVOLPE**

**A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO  
NOS CONTRATOS DE NATUREZA MÉDICO HOSPITALAR**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Salvador

2014

## TERMO DE APROVAÇÃO

SÉRGIO OLIVEIRA COLAVOLPE

### A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NOS CONTRATOS DE NATUREZA MÉDICO-HOSPITALAR

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2014

Aos meus pais Orlando Colavolpe, amigo e exemplo de dignidade e honradez e Osana, símbolo de ternura e dedicação.

À Vanessa e Verena grandes felicidades da minha vida.

À minha Maria.

## **AGRADECIMENTOS**

A todos os professores da FACULDADE BAIANA DE DIREITO , que contribuíram para minha formação acadêmica

À prof<sup>a</sup>. Ana Thereza, minha professora de projeto, que me orientou sobre as técnicas de elaboração da presente monografia.

A todos os professores e amigos que direta ou indiretamente ofereceram material de pesquisa do presente trabalho, e deram sugestões e ideias para o seu aprimoramento.

Aos colegas de Turma, companheiros desta jornada de estudo que sempre me deram apoio e incentivo.

“O tempo dirá tudo à posteridade. É um falador.  
Fala mesmo quando nada se pergunta”  
(Eurípedes)

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF/88	Constituição Federal da República de 1988
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
REDA	Regime Especial de direito administrativo
CBHPM	cadastro brasileiro hierarquizado de procedimentos médicos
CFM	Conselho Federal de Medicina
REDA	Regime Especial De Direito Administrativo

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
<b>2. DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>12</b>
2.1 ORIGEM.....	13
2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
2.3 FONTES.....	19
<b>3. CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>21</b>
3.1 NATUREZA JURÍDICA.....	22
3.2 PRESSUPOSTOS .....	24
3.3 CARACTERÍSTICAS.....	25
3.4 SUJEITOS.....	27
3.4.1 <b>Profissionais Liberais</b> .....	28
3.4.2 <b>Trabalhador Autônomo</b> .....	28
3.4.3 <b>Trabalhador Avulso</b> .....	29
3.4.4 <b>Trabalhador temporário</b> .....	31
<b>4. RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>32</b>
4.1 NATUREZA JURÍDICA.....	34
4.2 ELEMENTOS.....	35
4.3 SUJEITOS.....	42
4.3.1 <b>Empregador</b> .....	42
4.3.2 <b>Empregado</b> .....	47
<b>5. CONTRATOS DE TRABALHO DE NATUREZA MEDICO HOSPITALAR.....</b>	<b>48</b>
5.1 ASPECTOS GERAIS.....	51
5.2 POSSIBILIDADE DE TERCERIZAÇÃO .....	57
5.3 POSSIBILIDADE DE PARCERIA "PJOTIZAÇÃO".....	63
5.4 <b>RELAÇÃO DE EMPREGO PODE SER CARACTERIZADA EM TODO CONTRATO DE NATUREZA MEDICO HOSPITALAR ?...</b>	<b>72</b>
<b>6. CONCLUSÃO.....</b>	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>82.</b>



## 1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho foram regulamentadas pela CLT, dentro do contexto histórico do ano de 1943, que via o trabalhador nos moldes da figura do operário. Assim o princípio da hipossuficiência exigia proteção ao trabalhador economicamente fraco, desprovido de poder junto à empresa empregadora.

Nesses moldes, na norma legal supramencionada foram criados elementos definidores do contrato de emprego, como a subordinação, a onerosidade, a não eventualidade e a pessoalidade que definem bem os anseios da sociedade à época.

Ocorre que, com o passar dos anos, as empresas passam a ter novos perfis dentro da sociedade moderna e como consequência criam novos postos de trabalho que admitem novas formas de contratação.

Observa-se que determinados trabalhadores atualmente ocupam cargos que exigem conhecimento altamente especializado e admite-se um nível elevado de autonomia no desempenho de suas funções, são profissionais liberais, dentre eles os médicos, dotados de grau de instrução, alta especialização e também poder econômico, desta forma, não podem ser considerados como autônomos, nem como empregados pela CLT, restando, portanto, evidenciada uma zona cinzenta ainda não regulamentada pelo Direito do Trabalho.

Observa-se como características das relações de trabalho, que esses profissionais referidos, têm cartão de visita da organização empresarial e sala exclusiva, podem estar sujeitos a um determinado horário, mas em geral não batem ponto nem se encontram subordinados ao seu contratante .

Exemplo muito comum é a dos grandes executivos que exercem cargos de diretoria nas empresas, outro exemplo ocorre no caso de médicos que possuem formação especializada e atuam, em alguns casos como empresários.

O direito do trabalho tem um importante papel de proteger o hipossuficiente e garantir os direitos do trabalhador, consubstanciado nesse propósito alguns doutrinadores e a jurisprudência tem tentado enquadrar um maior número de profissionais, que poderia ser classificado como autônomo, ou pertencente a uma nova classificação, na condição de empregados ampliando conceito de subordinação jurídica

Para caracterização de vínculo de emprego não se deve levar em conta só a subordinação jurídica, mas também os outros elementos essenciais à relação de emprego.

Este trabalho tem por objetivo demonstrar que existe uma zona cinzenta entre as relações de trabalho de determinados profissionais liberais e a relação de emprego nos moldes celetistas, com destaque para a relação de trabalho entre médicos e hospitais; analisar a sistemática contratual moderna, criando elementos caracterizadores das novas relações de trabalho, sobretudo, a médico hospitalar, com o objetivo de demonstrar a dinâmica do Direito Trabalhista; buscar elementos junto à jurisprudência que demonstrem características comuns aos novos contratos celebrados entre os médicos e hospitais, que fogem a regra prevista nas relações trabalhistas caracterizadas pela CLT e, por fim, este trabalho visa estimular o debate sobre o assunto para que a doutrina possa conceber novas formas de relação de trabalho.

Não se tem a intenção de restringir o conceito dos elementos essenciais da caracterização do vínculo de emprego, em especial a subordinação jurídica e conseqüentemente, reduzir as garantias dos trabalhadores amparados pelo direito do trabalho.

O objetivo é promover a discussão acerca do tema e possibilitar a contratação desses profissionais em condições mais benéficas para ambos os polos do contrato.

Mostrar que existe fundamentação legal e constitucional para esses novos modelos de contrato.

Desta forma, questiona-se: É possível caracterizar a relação de emprego em todo contrato de natureza médico hospitalar?

Este trabalho foi organizado em seis capítulos conforme descrito abaixo.

O primeiro capítulo é a introdução, em que foi feita uma breve explanação das mudanças que vêm ocorrendo na sociedade atual e em especial, nas relações de trabalho, e da necessidade do Direito do Trabalho evoluir, para regular as novas modalidades de contratos firmados entre médicos e hospitais.

No segundo capítulo foi abordada a história do Direito do Trabalho, seus princípios, suas fontes, com o objetivo de possibilitar uma visão geral acerca do Direito do Trabalho.

O terceiro capítulo trata do contrato de trabalho, descrevendo a sua natureza jurídica, seus pressupostos e características, assim como o estudo dos sujeitos do contrato de trabalho.

No quarto capítulo foi abordada a relação de emprego e a sua natureza jurídica. Também foi feito um aprofundamento do estudo dos elementos essenciais na caracterização do vínculo de emprego, dando ênfase a subordinação jurídica.

Já no quinto capítulo, deu-se início ao estudo dos contratos de natureza médico-hospitalar, fazendo-se uma abordagem sobre a flexibilização do Direito do Trabalho, e tratando-se dos aspectos gerais dos contratos de natureza médico-hospitalar, da possibilidade de terceirização, da parceria e do suposto fenômeno da "pjotização" e por fim demonstra-se, através da jurisprudência e dos princípios de direito, que é possível admitir que a relação de emprego pode não estar caracterizada em todos os contratos de natureza médico-hospitalar.

No capítulo sexto, finaliza-se o trabalho com a conclusão.

O presente trabalho tem importância social, posto que os hospitais contratam um grande número de médicos sob novos modelos de contratos que precisam ser estudados, a fim de que sejam dirimidos os questionamentos referentes ao tema.

A sociedade precisa da prestação dos serviços médicos e os prestadores de serviço precisam ter as suas relações jurídicas mais bem estruturadas no ordenamento jurídico brasileiro, para que sejam afastadas as dúvidas e obscuridades acerca da questão. É preciso definir, no âmbito judicial, até que ponto existe ou não relação de emprego nos diversos modelos de contrato entre médicos e hospitais.

## **2. DIREITO DO TRABALHO**

Pode-se conceituar Direito do Trabalho como o ramo da ciência do Direito destinado a regular as relações de trabalho.

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado<sup>1</sup>: “é o ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea”.

Destaca o doutrinador mencionado que existem três enfoques que podem ser utilizados para a construção da definição do Direito do Trabalho: a subjetivista que define o Direito do Trabalho como um direito especial para determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa<sup>2</sup>; a objetivista, que conceitua o Direito do Trabalho como o corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a estes equivalentes, bem como as relações e os riscos que dela se originam<sup>3</sup>, e por fim, a concepção mista, que define o Direito do Trabalho como “um conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e de modificação das estruturas sociais”<sup>4</sup>.

## 2.1 ORIGEM

Mister uma análise acerca da origem do Direito do Trabalho.

O trabalho humano é fruto do início das civilizações. Desde o começo da humanidade, o homem coloca a sua energia para o desempenho de determinadas funções.

Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>5</sup>, "o trabalho tem a mesma origem da criação do mundo". Pondera a autora que, segundo a Bíblia, na origem do mundo o homem foi condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus, portanto, na visão hebraica, "o trabalho é uma forma de valorização humana", conclui a autora.

Atravessando outros momentos da história a autora citada destaca que na antiguidade clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. Na Idade Média as

1 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 11ª edição, 2012, p. 49.

2 HECK, Alfred e NIPPERDEY, H.C. Compêndio de Derecho del trabajo. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963. P. 21-22 *apud* DELGADO, .

3 DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho – São Paulo, Saraiva, 5a. edição, 1982, p. 50 *apud* DELGADO, .

4 MAGNANO, Otávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral – São Paulo, Saraiva, 4a ed. *apud* DELGADO, .

5 BARROS Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 5a Edição, LTR - São Paulo, 2009, p. 53 a 55.

seitas heréticas partem do pressuposto de que prover a subsistência com o próprio trabalho assegura a independência, mas recomendam que seja repelido todo o esforço além do necessário e, por fim, no Renascimento, o trabalho é visto como a verdadeira essência humana, já que o referido período histórico louva o homem na sua atuação livre e racional.

Todavia, foi através da Revolução Industrial, que o trabalho humano, prestado pessoalmente e em proveito de outrem, passou a ser considerado e retribuído como forma sistemática de utilização de energia produtiva, no início do século XVIII.<sup>6</sup> Tal fato provocou profundas mudanças nas relações humanas do ponto de vista econômico e social.

Dessa forma, verifica-se que a criação normativa acerca da matéria foi estruturada dentro do contexto social da época, razão pela qual, é importante o estudo proposto, no sentido de observar a dinâmica das relações do trabalho dentro do contexto contemporâneo em que se vive, no qual novas relações de emprego surgiram, entre elas, as relações nos contratos de natureza médico-hospitalares.

## 2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os autores divergem acerca dos princípios do Direito do Trabalho, todavia, um deles é considerado o princípio primário peculiar que, nos dizeres do professor José Augusto Rodrigues Pinto<sup>7</sup>, é o da proteção do hipossuficiente econômico:

Não duvidamos em afirmar que seu princípio primário, do qual emergiram, por desdobramento, todos os demais, é o da proteção do hipossuficiente econômico. Dos embates gerados pela Revolução Industrial brotou a certeza de que, nas relações de trabalho subordinado, a igualdade jurídica que afiançou o caráter do Direito Civil em face dos sujeitos das relações que responsabilizou por disciplinar, se esfacelaria na deformação que o poder econômico de um imporia à manifestação de vontade do outro. Firmou-se, então, o primeiro e até hoje forte princípio do Direito material do Trabalho: é imperioso amparar-se com a proteção jurídica a debilidade econômica do empregado, nas relações (sobretudo a individual, mas também as coletivas) de emprego, a fim de restabelecer, em termos reais, a igualdade jurídica entre ele e o empregador. Por isso, o classificamos como princípio primário do Direito material do Trabalho.

O princípio supramencionado é citado por outros autores com a denominação princípio da Proteção.

---

6 PINTO, Antônio Augusto Rodrigues, Tratado de Direito Material do Trabalho – LTR, São Paulo, 2007, p. 32.

7, ibidem, p. 88.

Sobre o tema afirma Maurício Coutinho Delgado<sup>8</sup> que o Princípio da Proteção influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, inclusive na sua própria perspectiva de constituição e forma de desenvolvimento e atuação. Diz, ainda, que o referido princípio, segundo Américo Plá Rodrigues<sup>9</sup> manifesta-se em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

É importante destacar, também, os dizeres de Alice Monteiro de Barros<sup>10</sup>:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.

Portanto, é importante destacar que toda a construção científica do Direito do Trabalho, conforme se vê através do princípio supramencionado, baseia-se na premissa de que, nas relações de trabalho existe sempre uma parte economicamente fraca, qual seja o empregado, razão pela qual, toda a disciplina jurídica busca a sua proteção, colocando o empregador sempre em posição de desvantagem, como forma de “proteger” o hipossuficiente.

Os princípios são o alicerce científico de manutenção da organização doutrinária e normativa que possibilita construir algo sobre seus fundamentos. Podem ser o núcleo central, quando abrangem todos os ramos do Direito ou setoriais quando exclusivos de cada área.

Há princípios gerais que têm aplicação especializada no Direito do Trabalho, cumprindo a função de assegurar organicidade e coerência ao mundo normativo, como os princípios da inalterabilidade dos contratos, onde os contratatos firmados entre as partes devem ser cumpridos de modo fiel, observando-se o *pacta sunt servanda*<sup>11</sup>.

Outros princípios relacionados entre si são: lealdade e boa-fé e do efeito lícito ao exercício regular do próprio direito, que versam sobre a imposição de conduta de uma parte diante do proveito da outra<sup>12</sup>.

8 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 11ª edição, 2012, p.193.

9 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1993, p. 42-43 e 28, *apud* DELGADO.

10 BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 5ª Edição, LTR - São Paulo, 2009. p. 181.

11 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. SAO PAULO, LTR, 8ª, 2009 – P. 178

12 *ibidem*, 2009 p.178

O princípio da razoabilidade, por vezes chamado de princípio da proporcionalidade ou princípio da adequação dos meios aos fins, é um método utilizado para resolver a colisão de princípios jurídicos, sendo estes entendidos como valores, bens e interesses.

Ele traz a ideia de que os atos devem ser praticados sob o critério da verossimilhança, sensatez e ponderação<sup>13</sup>.

O princípio da norma jurídica mais favorável é tratado pela doutrina pelo termo técnico “norma mais favorável”, que segundo Luciano Martinez<sup>14</sup>, é atécnico porque “o princípio não incide apenas sobre fontes normativas..., mas também sobre fontes estritamente contratuais, inclusive sobre aquelas decorrentes do exercício da autonomia individual privada”. Diante do exposto, entende o citado autor que a nomenclatura mais acertada é fonte mais favorável.

Assim, o princípio da aplicação da norma mais favorável é utilizado quando existe uma pluralidade de normas vigentes no ordenamento de modo simultâneo. Diante disso, há que se utilizar em prol do trabalhador aquela norma que lhe seja mais favorável<sup>15</sup>.

O princípio da manutenção da condição mais benéfica ou da inalterabilidade contratual *in pejus*, dispõe que diante de fontes autônomas com vigência sucessiva, deve-se manter a condição anterior, desde que mais favorável. Isto está consolidado na CLT, no art. 468, pois afirma que:

nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Quanto ao princípio *in dubio pro misero ou pro operário*, quando se está diante de uma norma capaz de gerar interpretações diversas e, capaz de gerar dúvidas, deverá ser feita a interpretação de modo a dar prevalência àquela que for mais favorável ao empregado. Esta, contudo, não é uma aplicação apenas do Direito do Trabalho, sendo também praticado no Direito Civil pelos contratos de adesão<sup>16</sup>.

Os demais princípios do Direito do Trabalho são derivados do princípio primário da proteção ao hipossuficiente. Desde logo, cabe analisar o princípio da inalterabilidade

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. SAO PAULO, LTR, 8ª, 2009 P. 179

<sup>14</sup> MARTINEZ, Luciano- curso de direito do trabalho, São Paulo, SARAIVA, 5ª edição, 2014p. 107

<sup>15</sup> DELGADO, op.cit., 2009 -p. 185

<sup>16</sup> MARTINEZ, op.cit. , 2014 - p.111

contratual lesiva, onde as convenções estabelecidas entre as partes contratantes não devem ser modificadas de modo unilateral pelo empregador, dentro do prazo de sua vigência, para prejudicar o empregado, ou seja, há a imposição de seu fiel cumprimento. A CLT só permitem essas alterações se elas forem favoráveis ao empregado, conforme aduz o art. 468.

O princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de direitos proíbe o empregado versar sobre Direito Trabalhista, sendo nulo qualquer ato praticado nesse sentido. Tal princípio visa proteger o empregado de suas próprias limitações, conforme aduz a CLT no art. 9º: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”<sup>17</sup>.

O princípio da intangibilidade salarial proíbe eventuais descontos do salário do empregado, conforme dispõe o art. 462 da CLT: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.” Tal vedação se dá em razão dos riscos da atividade serem de responsabilidade do empregador e não do empregado<sup>18</sup>.

O princípio da Primazia da Realidade sobre a forma quer dizer que o conteúdo do contrato de emprego não está restrito apenas aquilo que está escrito, levando-se em conta, também, prática habitual da prestação dos serviços<sup>19</sup>.

Desse modo, verificadas divergências entre as condições pactuadas na relação de emprego durante sua execução, prevalecerá a realidade dos fatos<sup>20</sup>.

O princípio da continuidade da relação de emprego diz respeito à duração do contrato de emprego com o maior espaço de tempo possível, conforme orientação das normas trabalhistas. Desse modo, a regra é que o contrato de emprego se dê por prazo indeterminado, só podendo ser por prazo determinado, nos casos previstos no art. 443 da CLT. Esse é essencialmente um princípio ligado ao princípio

---

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. SAO PAULO, LTR, 8ª, 2009 –P. 112

<sup>18</sup>ibdem, 2009 -P. 191

<sup>19</sup>ibdem, 2009 – P. 193

<sup>20</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Tratado de Direito Material do Trabalho – São Paulo, LTR, 2007 -p.91



da continuidade da relação, só encontrando barreiras na vontade do próprio empregado em extinguir seu contrato de emprego<sup>21</sup>.

Esses são os princípios *jus* trabalhistas mais apontados pela doutrina, que representam o núcleo basilar dos princípios essenciais do Direito do Trabalho, sendo, portanto, indispensável sua observância cultural e normativa para a compreensão da própria noção de Direito do Trabalho.

### 2.3 FONTES

As fontes são o modo pelo qual o direito se exterioriza. O senso comum do povo, os aspectos históricos, sociais, econômicos, psicológicos compõem sua parte material. Outrossim o direito se consubstancia através dos costumes, das leis, da jurisprudência, das convenções coletivas, sentenças normativas, das disposições contratuais, dos regulamentos de empresas, dentre outros, que ressalta seu aspecto formal<sup>22</sup>.

De acordo com Luciano Martinez<sup>23</sup>, a fonte formal é dividida em heterônoma e autônoma. As fontes heterônomas são retratadas “pelo texto constitucional, emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, regulamentos, enunciados de súmulas vinculantes e sentenças normativas”, porém quando voltadas para o âmbito social, são expressas pelos costumes. As fontes autônomas são decorrentes do exercício da autonomia privada, que, segundo este autor, “são produzidas pelos próprios parceiros sociais que, ao final do processo de construção, serão os destinatários do regramento”.

A CLT, em seu art. 8º, diz que a Justiça do Trabalho quando se deparar com a falta de dispositivos legais ou contratuais, irá decidir à luz do caso concreto através da jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

---

21 PINTO, José Augusto Rodrigues. Tratado de Direito Material do Trabalho – São Paulo, LTR, 2007

22 CUNHA Maria Inês Moura S.A, Direito do Trabalho – Saraiva, 6a Edição, p40

23 MARTINEZ, Luciano -curso de direito do trabalho –São Paulo,,saraiva, 2ª edição,2011,p77

Para alguns autores os tratados internacionais que versam sobre matérias trabalhistas e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são fontes do Direito do Trabalho. Porém, há uma divergência doutrinária quanto ao assunto em comento, já que existem posições firmadas no sentido de que esses tratados e convenções internacionais, à medida em que são ratificados e ingressam em nosso ordenamento devem ser tratados como lei em sentido amplo, não sendo, portanto, tratado como fonte específica do Direito do Trabalho. O que é notório é que a ratificação faz com que esses diplomas legais passem a integrar a ordem jurídica brasileira, não sendo relevante fazer distinção entre fontes internas ou internacionais, pois se tornam normas de direito interno<sup>24</sup>.

Desse modo, entende-se que o direito do trabalho tem sua origem tanto nos costumes oriundos da sociedade, que acaba por se beneficiar dele, como nos diplomas legais fixados pela vontade do legislador e, pela interpretação extraída das normas de acordo com o caso apresentado, além dos pactos firmados entre particulares, como exemplo.

Temos como fonte principal a lei, também denominada de fonte formal. Entretanto, a CLT<sup>25</sup>, no seu artigo 8, determina que:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

PARÁGRAFO ÚNICO. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Portanto, fonte no seu significado literal que dizer origem ou causa, o início.

No sentido jurídico, fontes significam os fatores que darão origem ao direito, no caso em questão, que farão surgir o Direito do Trabalho.

---

24 ROMAR, Carla Teresa Martins direito do trabalho esquematizado, Saraiva, 1ª edição 2013, p.64

25 BRASIL. CLT **Consolidação das Leis Trabalhistas** – LTR, 2012, 40ª edição em homenagem à Arnaldo Sussekind, p.49.

### 3. CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 442, da CLT<sup>26</sup>, define contrato de trabalho como: “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Tal conceito é bastante criticado pelos doutrinadores porque equipara as noções de contrato e de relação de emprego, quando, em verdade o contrato cria a relação de emprego.

Carla Tereza Martins Romar<sup>27</sup>, define o contrato de trabalho como:

Acordo de vontades, manifestado de forma expressa (verbalmente ou por escrito) ou de forma tácita, por meio do qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos a uma outra pessoa física ou a um ente sem personalidade jurídica (empregador), mediante remuneração”.

Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>28</sup>, a nota típica do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, pois é através desse elemento que se pode distinguir o contrato de trabalho dos que lhe são afins.

#### 3.1 NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica do contrato de trabalho é assunto que desperta amplo debate na doutrina, existindo diversas teorias que tentam determinar a natureza jurídica do contrato de trabalho a depender da vertente de opinião que apoiam. De um modo geral os autores classificam essas correntes doutrinárias em contratualistas e anticontratualistas.

Explica Maria Inês Moura S.A. da Cunha<sup>29</sup> que o anticontratualismo vai reunir todas as correntes que negam a natureza contratual do vínculo que une empregado e empregador, ou seja, vai tentar justificar a natureza jurídica do contrato de trabalho como ato-condição, como relação de trabalho ou como instituição.

Ainda, segundo a referida autora, a teoria do ato condição parte da ideia central de que o ato jurídico pode desencadear a aplicação da lei existente, isto é, a relação de

---

26 BRASIL. CLT **Consolidação das Leis Trabalhistas** – LTR, 2012, 40a edição em homenagem à Arnaldo Sussekind, p. 84.

27 ROMAR, Carla Teresa Martins direito do trabalho esquematizado, Saraiva, 1ª edição 2013, p. 214.

28 BARROS Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, 5a Edição, LTR - São Paulo, 2009, p. 236.

29 CUNHA Maria Inês Moura S.A, Direito do Trabalho – Saraiva, 6a Edição, 2010, p. 82, 83.

trabalho terá sua efetividade dependente de um ato original, que seria a inserção no trabalho, que pode ser ou não de origem contratual.

A teoria tenta explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho como uma relação de trabalho, ou seja, um conjunto de direitos e deveres que se origina do próprio trabalho desenvolvido pelas partes envolvidas.

Por fim, a teoria institucionalista sustenta que a empresa é uma instituição, onde há, então, uma situação estatutária e não contratual e é exatamente o estatuto que irá prever quais as condições do trabalho prestado pelo empregado.

Por outro lado, para as correntes denominadas de contratualistas a relação entre empregado e empregador é considerada um contrato, portanto, a relação de trabalho é um negócio jurídico que vai se inserir no âmbito da autonomia privada.

Segundo essa teoria, o contrato de trabalho é bilateral ou sinalagmático porque decorrem obrigações recíprocas, além de ser oneroso, comutativo, consensual, não solene e de trato sucessivo.

A CLT<sup>30</sup>, no seu artigo 442, adota a teoria contratual ao estabelecer que: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, desta forma, ao afirmar que é acordo, aquiesce que é negócio jurídico bilateral.

Segundo Carla Tereza Martins Romar<sup>31</sup> a teoria contratualista se baseia na existência de um vínculo entre empregado e empregador, que não se adequa a nenhuma forma contratual existente, e que toma como base a própria estrutura da relação de emprego, reconhecendo nela um negócio jurídico, que tem como elemento essencial, a vontade. Embora tenha como objeto a prestação de serviços, diferencia-se das demais figuras contratuais em razão possui como característica a subordinação, razão pela qual, pode-se dizer que todo contrato de trabalho possui pressupostos, requisitos e elementos próprios.

---

30BRASIL. CLT Consolidação das Leis Trabalhistas – LTR, 2012, 40a edição em homenagem à Arnaldo Sussekind, p. 84.

31ROMAR, Carla Teresa Martins direito do trabalho esquematizado, Saraiva, 1ª edição 2013, p. 104.

### 3.2 PRESSUPOSTOS

Pressupostos ou requisitos são atributos indispensáveis para a formação do contrato de trabalho.

Portanto, há que ter como base para a formação do contrato de trabalho os elementos comuns e indispensáveis à validade de todos os atos jurídicos e que estão previstos no Código Civil<sup>32</sup>, no seu artigo 104, que determina:

“Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:  
I – agente capaz;  
II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;  
III – forma prescrita ou não defesa em lei”.

Tais requisitos são denominados por Carla Tereza Martins Romar<sup>33</sup> como elementos naturais dos contratos, imprescindíveis à formação do contrato.

Todavia, cita, também, a referida doutrinadora os elementos acidentais do contrato de trabalho que são excepcionais, posto que sua ocorrência acontece de forma episódica, são eles: o termo e a condição.

Termo é o acontecimento futuro e certo determinante do início ou do fim da relação contratual, enquanto condição é o acontecimento futuro e incerto determinante do começo ou da extinção do contrato de trabalho.

Esclarece a autora que o termo inicial e a condição suspensiva são elementos inaplicáveis no contrato de trabalho, tendo em vista que, nos dizeres do Professor José Augusto Rodrigues Pinto<sup>34</sup>:

“celebra-se o contrato individual de emprego no momento em que se faz necessária a utilização da força de trabalho do empregado, daí a inviabilidade de sujeitar-se o início dessa utilização a acontecimento futuro, certo ou incerto”.

Já no que tange à condição resolutiva ou o termo final, verifica-se que ambas encontram-se ocasionalmente nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, nos termos do artigo 443 da CLT e da Lei nº 9.601/98.

32 CODIGO CIVIL ,Lei 10406 DE 10 DE Janeiro DE 2002,Disponível em:[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/10406.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406.htm)

33 ROMAR, Carla Teresa Martins direito do trabalho esquematizado,Saraiva, 1ª edição2013,p. 235, 236.

34 PINTO, Antônio Augusto Rodrigues, Curso de Direito Individual do trabalho,4.ed.São Paulo –LTR, 2000, p.173.

### 3.3 CARACTERÍSTICAS

Existem elementos que caracterizam o contrato de trabalho. De início, é um contrato de direito privado, onde as partes são livres para estipular suas cláusulas, devendo respeitar as normas de proteção mínima ao trabalhador, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988 e o diploma consolidado.

Além disso, é um contrato sinalagmático, onde existem prestações contrapostas e reciprocidades entre as partes pactuantes, resultando em um equilíbrio entre as prestações onerosas<sup>35</sup>.

Nesse contexto, o empregado entrega sua energia laboral, seja através do gasto físico ou intelectual em prol da empresa, enquanto que o empregador assume a responsabilidade de remunerá-lo pelo seu trabalho, de modo a assegurar o direito mínimo estabelecido em lei.

É, ainda, consensual, pois decorre da manifestação da vontade das partes, não havendo forma solene, podendo ocorrer, inclusive, de maneira tácita, sem nenhuma manifestação expressa.

Todavia, resta esclarecer que existem contratos de trabalho que exigem a formalidade para se tornar válido, como por exemplo o atleta profissional de futebol e o de artista profissional<sup>36</sup>.

Percebe-se que sua caracterização se perfaz de modo simples, bastando que se revelem os elementos integradores de um negócio jurídico, evidenciando os traços particulares do contrato de emprego que são: onerosidade, alteridade, não eventualidade e a subordinação<sup>37</sup>.

Ademais, o contrato de trabalho é *intuito personae*, pois, a atividade desenvolvida tem que ser exercida de modo pessoal, não podendo ser atribuída a outra pessoa. Outrossim, é um contrato de trato sucessivo, já que as prestações se dão de modo continuado no tempo<sup>38</sup>.

---

35 ROMAR, Carla Teresa Martins, direito do trabalho esquematizado, Saraiva, 1ª edição 2013 p.215

36 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. SAO PAULO, LTR, 8ª edição, 2009. p.465

37 MARTINEZ, Luciano - curso de direito do trabalho - São PAULO, Saraiva, 2ª EDIÇÃO, 2011, p.159

38 ROMAR, Carla Teresa Martins, op. cit., 2013, p.216

Outra característica inerente ao contrato de trabalho é a onerosidade, onde acontece a troca de riqueza entre as partes envolvidas. Pode-se dizer que ocorre perdas e vantagens econômicas para os contratantes<sup>39</sup>.

Por conseguinte, é também dotado de alteridade, ou seja, o risco da prestação do serviço, bem como seu resultado recai exclusivamente sobre o empregador.

Existe, ainda, como característica, a complexidade, pois há possibilidade de um contrato se associar a outros contratos, por exemplo, com o contrato de mandato<sup>40</sup>.

Diante do contexto apresentado, chega-se a conclusão que as características do contrato de trabalho nem sempre são as mesmas da relação de emprego.

### 3.4 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Como já dito, para que o contrato de trabalho seja válido, mister que estejam presentes os elementos caracterizadores do contrato de trabalho. No que tange às partes é indispensável que elas sejam capazes, ou seja, que possuam aptidão para adquirir direitos e contrair obrigações.

Acerca do tema, Carla Teresa Martins Romar<sup>41</sup> elucida com propriedade que em relação ao empregador, a capacidade trabalhista não difere da capacidade civil. Dessa forma, esclarece que é reconhecida a capacidade trabalhista, a toda pessoa física, pessoa jurídica ou ente despersonificado a qual a ordem jurídica confira aptidão para exercer direitos e contrair obrigações.

Já no que tange à capacidade do empregado, destaca a referida autora, na obra citada, que as regras são distintas posto que inseridas no corpo da Constituição Federal, mais precisamente no artigo 7º, inciso XXXIII que prevê que são incapazes para celebrar contrato de trabalho os menores de 14 (quatorze) anos, salvo na condição de aprendiz e entre 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) anos.

Esclarece ainda a doutrinadora citada que a restrição da capacidade no caso do empregado abrange também o requerimento de expedição da CTPS (art. 17, § 1º da CLT), bem como a assinatura do termo de rescisão do contrato de trabalho que

---

39 Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho.SAO PAULO, LTR, 8ª edição,2009. p. 466

40 ibdem, 2009. p. 467

41 ROMAR, Carla Teresa Martins,op.cit.,2013,p 232

exige a assistência dos pais ou responsáveis quando o empregado é menor entre 16 (dezesseis) e 18 (dezoito) anos (CLT, art. 439)

### **3.4.1 Profissionais Liberais**

De acordo com Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena<sup>42</sup>, a categoria de profissionais liberais é juridicamente uma categoria neutra, pois podem eles prestar serviços de forma subordinada, podendo ser caracterizados como empregados ou de forma autônoma através de contratos cível, podendo, também, ser empregadores como ocorre com a sociedade de advogados.

Não resta dúvida de que a subordinação imposta ao profissional liberal não é a mesma dos empregados de um modo geral, porém poderá ficar caracterizado o vínculo de emprego entre empresa e os profissionais liberais, caso haja pagamento de importância mensal fixa, independente da prestação de serviço.

Também deve ser examinada para a caracterização do vínculo de emprego, a integração ou não, da atividade do prestador na atividade do credor do trabalho.

Outra situação que aproxima o profissional liberal da relação de emprego é o fato do trabalhador está disponível para o contratante e, este contar com o ganho desse trabalho em sua previsão orçamentária diária ou periódica.

### **3.4.2 Trabalhador autônomo**

A fundamentação legal do trabalho autônomo encontra-se nos artigos 593 a 609 do Código Civil de 2002. O artigo 593 diz: “a prestação de serviços que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou à lei especial regular-se-á pelas disposições deste Código”. Já o artigo 594 afirma que: “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial pode ser contratada mediante retribuição”.

A figura do trabalhador autônomo consiste na aparência próxima do empregado, possuindo alto grau de generalidade e importância social e jurídica na atualidade,

---

42 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, Relação de emprego, LTR, 3ª edição, 2005, p. 620



não possuindo, por sua vez, elementos indispensáveis para caracterizar a relação de emprego que são a subordinação e a pessoalidade<sup>43</sup>.

A autonomia estabelecida nesse tipo de trabalho é indicada através do estado em que o próprio trabalhador estabelece as regras para a oferta de seus serviços ao tomador não devendo satisfações a ninguém<sup>44</sup>.

Diante da fungibilidade da pessoa física do prestador, é possível que esse tipo de serviço possa ser contratado também através de pessoa jurídica. Todavia, é possível realizar contratos com cláusulas de pessoalidade sem haver, no entanto, a subordinação. Essa é uma tendência da prestação de serviços através de profissionais de nível mais elevados de conhecimentos e habilidade, como artistas, médicos, dentre outros<sup>45</sup>.

Por assim dizer, o próprio prestador de serviço estabelece o tempo de duração de seu trabalho, assim como seu modo de execução.

### **3.4.3 Trabalhador avulso**

O trabalhador avulso é confundido com aquele trabalhador que não tem vínculo de emprego formalizado.

Todavia, entende-se por avulso o trabalhador que é associado ou não à entidade sindical, prestando serviços de natureza urbana ou rural à empresas distintas, sem possuir vínculo empregatício, tendo a intermediação obrigatória de um órgão gestor de mão de obra ou sindicato da categoria<sup>46</sup>.

A interposição da força do trabalho avulso diante do mercado de trabalho é feita através de uma entidade intermediária com os diversos tomadores de serviços, como os armazéns de portos, navios em carregamento ou descarregamento, importadores e exportadores e demais operadores portuários. Essa é a característica que faz a distinção do trabalhador avulso para o trabalhador

---

43 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTR, 8º, 2009, p.318

44 MARTINEZ, Luciano - Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, SARAIVA, 5ª edição, 2014 - P. 145

45 DELGADO, OP. CIT. 2009, p. 318

46 MARTINEZ, Luciano - Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, SARAIVA, 5ª edição, 2014 p. 145-146

eventual. O ente intermediador arrecada a quantia referente à prestação de serviços e perfaz o pagamento do trabalhador envolvido<sup>47</sup>.

Assim, o trabalho avulso apresenta algumas características peculiares além da intermediação da mão de obra, como a curta duração dos serviços prestados a um beneficiado e a remuneração feita pelo sindicato basicamente em forma de rateio<sup>48</sup>. Ainda é importante destacar que existem dois tipos de trabalhadores avulsos: o portuário, que tem suas normas dispostas através da Lei n. 12.815/2003 e o não portuário regulamentado pela Lei n. 12.023/2009, que tem intermediação obrigatória do sindicato profissional nos termos de instrumento coletivo negociado, tendo-se como exemplo o “chapas”. É necessário também ressaltar que tais trabalhadores possuem os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários oferecidos a um trabalhador que possui vínculo de emprego permanente, conforme estabelecido pela Carta Magna em seu art. 7º, XXXIV<sup>49</sup>.

Por fim, apresenta-se a responsabilidade das empresas tomadoras do trabalho avulso como solidária, pela remuneração do trabalho e recolhimento dos encargos fiscais e sociais, além das contribuições e importância referentes à seguridade social nos parâmetros do uso que fazem do referido trabalho intermediado pelo respectivo sindicato. A responsabilidade também é estendida para o fornecimento de equipamentos de proteção individual, em concurso com as entidades sindicais, por cuidar pela efetivação das normas de segurança do trabalho<sup>50</sup>.

Diante do exposto, compreende-se que não pode haver confusão entre o trabalhador avulso e o eventual, e, que, embora o trabalhador avulso não possua um vínculo de caráter permanente com a empresa tomadora de serviço, ele possui seus direitos trabalhistas e previdenciários protegidos constitucionalmente.

---

47 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTR, 8ª, 2009, P. 325

48 NASCIMENTO, Amauri Mascaro, curso de direito do trabalho, São Paulo, Saraiva, 27ª edição, 2012- p.1074

49 MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Saraiva 5a. edição, 2014 p.146-147

50 MARTINEZ, op.cit., 2014 p. 147

### 3.4.4 Trabalhador temporário

Trabalhador temporário é aquele cuja contratação se dá por prazo determinado, nos termos do disposto no artigo 443 da CLT que admite o ajuste por tempo determinado para a contratação do serviço cuja natureza ou transitoriedade justifiquem que o referido contrato tenha um prazo determinado.

Luciano Martinez<sup>51</sup> define esse tipo de contrato como sendo aquele cuja vigência dependa de termo prefixado, ou seja, que tenha definido previamente as datas de início e término das atividades ou aqueles cuja vigência dependa da execução de serviços especificados.

Sendo assim, existem, segundo o autor, formas de contratação desse trabalhador temporário, quais sejam, a direta e a indireta, que se dá quando o ajuste ocorre por intercessão de um terceiro.

Por via direta, a contratação, explica o autor, pode ocorrer para prestação de um serviço especializado, como por exemplo, o Trabalhador de serviço sazonal, justificado em razão do caráter transitório do serviço.

A contratação por via direta também ocorrerá para prestação de atividade empresarial transitória, por experiência e para aprendizagem.

O trabalhador contratado para desenvolver uma atividade transitória na empresa é aquele que desenvolve uma atividade específica apenas para determinado período, em virtude de específicos acontecimentos artísticos, culturais, sociais e políticos.

O trabalhador que se sujeita ao contrato de experiência, como o nome indica, pressupõe que este passe por um período experimental no exercício das suas atribuições, a fim de que o empregador possa, no futuro, caso tenham satisfeitas as exigências para o exercício da função, ser contratado em definitivo. O referido contrato possui o prazo máximo de 90 dias ( art. 9º da CLT).

Já com relação ao trabalhador aprendiz, esclarece o autor citado que o trabalhador além do sustento pessoal, ainda obtém do empregador o acesso a uma formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e

---

<sup>51</sup> *ibidem*, 2014, p. 285 a 289.

psicológico, concluindo que se trata de um negócio jurídico com corpo de emprego e alma de estágio”.

#### 4. RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego ocorre dentro do contrato de trabalho, sendo a relação jurídica existente entre as partes celebrantes.

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado, estando os direitos dos trabalhadores empregados garantidos nos artigos 7º, 8º e 9º da CF.

Só os que prestam serviços na condição de empregado e de trabalhador avulso desfrutam das prerrogativas outorgadas pela Legislação Trabalhista.

José Augusto Rodrigues Pinto<sup>52</sup> diferencia contrato da relação de emprego sob a ótica de duas teorias a contratualista e a anticontratualista. Esta última defende que a relação de emprego não surge com a vontade dos sujeitos mais com o fato-trabalho, determinando a inserção do trabalhador no organismo da empresa. Todavia, conclui o autor citado que “sendo a relação de emprego uma das relações jurídicas que se constituem por via subjetiva, não se pode cogitar de sua existência independentemente do contrato que a contém”.

Por seu turno, Maurício Godinho Delgado<sup>53</sup> sustenta que a relação de emprego é uma síntese de um conjunto de fatores ou elementos reunidos em um contexto social ou interpessoal, que, segundo o autor citado, são: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda com subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Estes elementos encontram-se na CLT<sup>54</sup> nos artigos 2º e 3º, *in verbis*:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.

52 PINTO, Antônio Augusto Rodrigues, Tratado de Direito Material do Trabalho – LTR, São Paulo, 2007, p. 193 a 195

53 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 11ª edição, 2012, p. 283

54 CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – LTR, 2012, 40ª edição em homenagem à Arnaldo Sussekind, p. 49.

Art. 3º Considera-se empregado toda a pessoa física que pretender prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

#### 4.1 NATUREZA JURÍDICA

Inicialmente, prevaleceu a tendência de colocar a figura do Direito do Trabalho à subordinação das figuras clássicas e tradicionais do contratualismo do Direito Civil. Isso, portanto, deixava uma lacuna nos elementos essenciais e distintivos dessa nova figura de direito no campo sociológico, o que levou ao rompimento com os traços civilistas da origem contratual, no século XX<sup>55</sup>.

O processo inicial da explicação da natureza jurídica da relação de emprego foi feito pela corrente Contratualista. A visão original do fenômeno era meramente civilista, assimilando a relação de emprego às figuras do contrato<sup>56</sup>.

Já a teoria Contratualista Moderna afirma o caráter contratual da relação de emprego, sendo a liberdade, o elemento primordial para distinguir tal relação das demais formas de relação de trabalho. Nesse âmbito, a relação contratual, tendo como escopo a obrigação de fazer, engloba os elementos da não eventualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade no que diz à figura do empregado, o que distingue essa relação contratual das demais<sup>57</sup>.

A Teoria Acontratualista tinha como objetivo principal negar a importância da liberdade, assim como do contrato, na relação de emprego, desdobrando duas vertentes: a teoria da relação de trabalho e a teoria institucionalista. A primeira vertente afirma que a liberdade não tem importância para o vínculo de trabalho subordinado. Sustentado como relevantes para tal relação a prestação material e o desenvolvimento de atos de emprego no plano físico e social, não sendo relevante a vontade de partes. O elemento indispensável e originador da relação de emprego seria a pura prestação de serviços<sup>58</sup>.

A segunda vertente, também adere à ideia de que a liberdade não cumpre papel relevante para a relação de emprego e parte do conceito de instituição, que teria

---

55 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 8ª edição, 2009, p.286

56 *ibidem*, 2009, p.287

57 *ibidem*, 2009, p.291-292

58 *ibidem* 2009, p.293-294

prevalência e autonomia diante de seus integrantes. Dentro dessa instituição, o empregado não poderia ter iniciativa pessoal de criar<sup>59</sup>.

Isto posto, compreende-se que a natureza jurídica da relação de emprego parte de uma acepção puramente civilista, na qual se tem como elemento principal o contrato, partindo-se, então, para uma ótica que se trabalha com o requisito liberdade para distinguir o contrato da relação de emprego dos demais tipos de contrato, além de abraçar o conceito de instituição como objeto dessa relação.

## 4.2 ELEMENTOS

A relação de emprego possui quatro elementos caracterizadores, reconhecidos de forma unânime por todos os doutrinadores como: a) pessoalidade; b) não eventualidade; c) onerosidade e d) subordinação.

A pessoalidade, segundo Luciano Martinez<sup>60</sup>, contém a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.

Maurício Godinho Delgado<sup>61</sup> destaca que:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitente e por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Portanto, na relação de emprego o trabalho tem que ser desempenhado por uma pessoa física e de forma pessoal, de modo que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa, porém essa infungibilidade pode ser relativizada por vontade das partes ou através de substituição legal no caso de férias.

A onerosidade é a prestação do serviço com a contraprestação da remuneração sendo que a ausência do pagamento pode configurar não onerosidade ou inadimplência.

59 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 8ª edição, 2009, p.296

60 MARTINEZ, Luciano – curso de direito do trabalho, São Paulo, 2ª edição, 2011, p. 116

61 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 11ª edição, 2012 p.285 a 291.

Na esfera objetiva é verificada, se o trabalhador recebeu remuneração, já na esfera subjetiva é observado se o trabalhador prestou o serviço com intuito da contraprestação de remuneração.

Se o serviço é prestado sem fins lucrativos ou de maneira voluntária a relação de emprego é descaracterizada.

Nilson De Oliveira Nascimento<sup>62</sup> entende que para o contrato ser oneroso é necessário auferir vantagens recíprocas, sendo a onerosidade elemento indispensável na relação de emprego.

Portanto se não existe onerosidade a relação não é de emprego.

A não eventualidade, prevista no artigo 3º da CLT supramencionado, pressupõe que a prestação do serviço contratado possua natureza contínua, que nos dizeres de Luciano Martinez<sup>63</sup> significa uma “linha do tempo não fracionada”.

Discorrendo sobre o tema elucida Maurício Godinho Delgado<sup>64</sup> afirma que para que exista relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, mesmo que por um curto período determinado. A prestação do serviço não pode ser eventual, realizada de maneira esporádica.

Alguns doutrinadores tentam explicar "não eventualidade" através da teoria da descontinuidade.

Outra teoria que também tenta explicar a não eventualidade é a teoria da fixação jurídica que exige uma certa fixação, vinculando o trabalhador à fonte de trabalho, indo de encontro ao contrato de experiência.

A teoria dos fins do empreendimento caracteriza o empregado eventual aquele que realiza tarefas que não estão inseridas nos fins normais da empresa, levando a se pensar que não eventualidade é a prestação de serviço necessário à atividade do empregador, cuja teoria é aceita pela doutrina e pela jurisprudência.

De acordo com essa teoria, mesmo que o serviço seja prestado, pelo trabalhador, apenas uma ou duas vezes por semana, porém necessário à atividade da empresa, seria considerado não eventual.

---

62NASCIMENTO, Nilson de Oliveira – Manual do Poder Diretivo do Empregador, São Paulo, LTR, 2009, P.27

63 MARTINEZ, Luciano – curso de Direito do Trabalho, São Paulo, 2ª edição, 2011, p. 117 e 118

64 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 11ª edição, p. 28

Entretanto é a subordinação o elemento de maior destaque na relação de emprego e evidencia-se, afirma Luciano Martinez na obra citada, na medida em que o tomador dos serviços define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado, por fim destaca o doutrinador que: “a subordinação como elemento integrante do conceito de relação de emprego, é enfim, uma de suas mais importantes linhas de expressão”.

Pertinente à colação citação acerca da subordinação, do eminente jurista Maurício Godinho Delgado, *in verbis*:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço. Traduz-se, em suma, “na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”<sup>65</sup>

Nessa ótica pode-se afirmar que a subordinação como elemento caracterizador da relação de emprego carrega em si, nos dizeres do autor supramencionado “uma ideia básica de “submetimento”, sujeição ao poder dos outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”.

Sergio Pinto Martins<sup>66</sup> define subordinação, nos seguintes termos: “A subordinação é o estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou executando suas ordens. É o reverso do poder de direção do empregador”, diante do que foi exposto, podemos afirmar que a subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pelo lado do empregador”.

Segundo Nilson Oliveira Nascimento<sup>67</sup> a subordinação se caracteriza como traço fundamental da relação de emprego, estando o empregado subordinado porque concordou que o empregador dirigisse sua prestação pessoal de serviços, sendo o poder de direção a prerrogativa concedida ao empregador que assume o risco da atividade econômica, e que tem o poder de determinar o modo de execução da atividade do empregado, dando-lhe ordem.

---

65 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, São Paulo, LTR 14ª edição, 1989. p. 103

66 MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 12ª edição 2012. p. 53

67 NASCIMENTO, Nilson de Oliveira – manual do poder diretivo do empregador, São Paulo, LTR, 2009, P.53 a 58



Nelson conceitua subordinação como subsunção de um a outro, segundo uma hierarquia de posição.

A subordinação poderá ser jurídica, técnica ou econômica. Vale ressaltar que a subordinação não pode ser absoluta, não podendo sobrepor aos direitos fundamentais do trabalhador.

A CLT no art. 3º, ao definir “empregado”, diz que o empregado presta serviço sob a dependência do empregador, caracterizando a subordinação. Já o art. 2º da CLT define o empregador como aquele que dirige a prestação pessoal do serviço.

Na subordinação técnica o empregador dirige tecnicamente o trabalho do empregado, por ter maior capacidade e conhecimento do negócio, dita como o trabalho deverá ser realizado, não dando autonomia para o empregado decidir como quer exercer a atividade.

Existe uma fragilidade na caracterização da subordinação técnica, visto que quanto maior o grau de escolaridade e mais qualificado o empregado, menor será a possibilidade de visualizar a subordinação técnica, como ocorre no caso da contratação de um médico altamente especializado, um dentista ou um advogado. Hoje com a necessidade cada vez maior de um trabalho especializado, visando a eficiência e produtividade, cada vez mais os postos de trabalho são ocupados por um contratado com nível de conhecimento muito maior do que do contratante.

Portanto, no entendimento de Nelson de Oliveira Nascimento<sup>68</sup> o critério de subordinação técnica não é o mais adequado para caracterizar o vínculo de emprego.

A subordinação econômica ocorre quando o empregado recebe ordens porque depende do salário pago pelo empregador, como única, ou pelo menos a principal fonte de sustento próprio e de sua família, e nessa situação, o empregado é economicamente mais fraco em comparação com o empregador, e por isso se sujeita a receber ordens.

Esse também não é o melhor critério para caracterizar o vínculo de emprego, visto que, o empregado poderá possuir dois empregos e não depender economicamente

---

68 NASCIMENTO, Nilson de Oliveira, manual do poder diretivo do empregador, São Paulo, LTR, 2009, p.56

de um deles, embora existam todos os elementos característicos da relação de emprego.

Dentre as classificações da subordinação, a jurídica é a mais aceita, e, esta ocorre, quando se cria um estado de subordinação hierárquica no qual o empregado trabalha sob direção do empregador, ocorrendo uma obrigação de se submeter às ordens recebidas e, o direito do empregador de fiscalizar e dirigir as atividades do empregado. Portanto, o poder de fiscalização e o poder de direção são os dois elementos da subordinação jurídica e em contrapartida existe o dever de obediência.

De acordo com Danilo Gonçalves Gaspar<sup>69</sup> a subordinação objetiva se caracteriza quando o trabalho do empregado está integrado à atividade fim da empresa. Já na concepção subjetiva se avalia a subordinação jurídica na expressão do poder diretivo do empregador.

Alguns doutrinadores, incluindo Mauricio Godinho Delgado<sup>70</sup>, acreditam que se deve ampliar o campo de abrangência do direito do trabalho por meio da ampliação do conceito de subordinação jurídica.

Mauricio Godinho Delgado<sup>71</sup> entende que:

A subordinação se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Portanto a dimensão clássica fica evidenciada quando o tomador do serviço dar ordens à pessoa que presta o serviço; a dimensão objetiva acontece quando o trabalho do executante do serviço está integrado à atividade da empresa, tal conceito é defendido por Airon Sayão Romita; a dimensão estrutural, defendida por Mauricio Godinho Delgado, ocorre quando o prestador se integra à dinâmica organizacional e o operacional do tomador.

O traço singular das duas propostas, segundo Danilo Gaspar "reside no fato de que em ambas as subordinações jurídicas prescindem do exercício efetivo do poder diretivo por parte do tomador dos serviços, que se verifica através de ordem direta ao trabalhador".

---

69 GASPAR, Danilo. Gonçalves -A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial. Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, 2011p.204

70 Delgado apud Gaspar p.212

71 Delgado apud Gaspar (Revista LTR. São Paulo, Ano 70. n. 6. p 657-667. Jun 2006)p.213

A autora Lorena Vasconcelos Porto<sup>72</sup> propõe a universalização da subordinação, conjugando a subordinação clássica com a integrativa.

José Eduardo Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes<sup>73</sup>, citados por Danilo Gaspar, defendem a subordinação reticular buscando reconhecer a condição de empregados dos trabalhadores que ingressam na estrutura da empresa, ainda que seus contratos estejam amparados por contratos de trabalho autônomo, ficando evidente mais uma vez a vontade de enquadrar cada vez mais um número maior de trabalhadores autônomos na condição de empregado.

Em suma, todos os autores citados defendem a ampliação do conceito de subordinação jurídica com a finalidade de abarcar maior quantidade de trabalhadores no conceito de empregado.

Para finalizar, outro conceito é a subordinação potencial que perpassa pela potencialidade do poder diretivo, ou seja, o trabalhador fica potencialmente à direção do tomador recebendo ordens ou não<sup>74</sup>.

### 4.3 SUJEITOS

Os sujeitos da relação de emprego são os empregados e os empregadores, isto é, trabalhadores e empresários que apresentam as condições exigidas, pelos arts. 3º e 2º, da CLT.

#### 4.3.1 Empregador

A definição de empregador está disposta no art. 2º da CLT, sendo este, “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalariada e dirige a prestação pessoal de serviço”. Ainda seguindo o dispositivo, o parágrafo 1º, faz equiparação à figura do empregador com relação aos profissionais

---

72 porto apud Gaspar p.215

73 Mendes apud Gaspar p.217

74 GASPAR, Danilo. Gonçalves A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA ENQUANTO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A PROPOSTA DA SUBORDINAÇÃO POTENCIAL Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, 2011-p.233

liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Tal conceito, por sua vez, segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>75</sup>, é falho, pois o empregador “não é a empresa, ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento”. Outra crítica que o referido autor faz, é com relação ao parágrafo §1º, do art. 2º, pois, na sua análise, não existe empregador por equiparação. Na realidade, as entidades elencadas nesse parágrafo “configuram-se como empregadores típicos e não empregadores por equiparação ou extensão legal.” Embora, esses entes não tenham finalidade lucrativa, isso não se torna relevante para a configuração do tipo legal de empregador, por não constituir o elemento fático-jurídico específico.

A figura do empregador traz duas características, sendo elas: a despersonalização para fins justralhistas e a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado<sup>76</sup>.

A despersonalização é uma característica na qual o empreendimento não está vinculado à pessoa física de seus empregadores. A legislação especializada preza pela empresa em detrimento das pessoas físicas que a fundaram. Como referência ao quanto dito, a CLT nos arts. 10 e 448, dispõe:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

É importante não confundir despersonalização com desconsideração da personalidade jurídica da empresa. A primeira é o não vínculo entre a empresa e as pessoas que as instituíam ou administram, pois mesmo que eles saíam do empreendimento, a empresa continuará a existir e atingir suas funções. Por outro lado, a desconsideração da personalidade jurídica é um remédio jurídico que deixa de considerar a personalidade jurídica do empreendimento para encontrar o responsável pelo ato de violação, seja seu sócio ou diretor<sup>77</sup>.

---

75 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho – LTR, São Paulo, 8ª edição, 2009, P370-372

76 DELGADO, op.cit., 2009, P.373

77 MARTINEZ, Luciano - curso de direito do trabalho – São Paulo, Saraiva, 2ª edição, 2011, P.242

A CLT no art. 2º atribui ao empregador o risco da atividade econômica, pois a ele cabe a direção da prestação pessoal dos serviços e a remuneração. Todavia, vale ressaltar que no âmbito da prestação (art. 7º, XIII e XIX) e da contraprestação (art. 7º, VI), frente à negociação coletiva, desde que não afronte os direitos mínimos resguardados estabelecidos pelos próprios parâmetros constitucionais, esses riscos também podem ser atribuídos aos empregados, que poderão se submeter, mediante intermediação das entidades sindicais à situações que forem menos favoráveis, para que não haja uma consequência mais gravosa diante de uma crise, como exemplo ter redução de salário ao invés de dispensa em massa<sup>78</sup>.

Dentro da relação de emprego a subordinação está de um lado e do outro está o poder diretivo do empregador, pois este tem o direito de exigir o modo como a atividade deve ser exercida, em decorrência do contrato de trabalho<sup>79</sup>.

De acordo com Nilson Oliveira Nascimento<sup>80</sup>, poder o diretivo do empregador está fundamentado no contrato de trabalho e no estado de subordinação do empregado. Este contrato de trabalho confere ao empregador à faculdade de dirigir seu negócio, dando destinação concreta ao trabalho dos empregados,

O poder diretivo se manifesta através do poder de organização, do poder de controle ou fiscalização e do poder disciplinar ou de punição, porém doutrina não tem um conceito uniforme do poder diretivo do empregador, existindo o entendimento predominante de ser a subordinação o elemento central que caracteriza a relação de emprego.

Segundo Nilson de oliveira nascimento<sup>81</sup>, o poder de organização consiste na prerrogativa do empregador organizar as atividades de cada prestador do serviço levando em conta suas necessidades, escolher o tipo de negócio que irá atuar, a estratégia comercial e organizar o espaço físico

Segundo Luciano Martinez<sup>82</sup> o poder de organização permite com que o empregador respeitando os limites legais, remeta comandos sobre o modo como o serviço deve ser realizado. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou

---

78 MARTINEZ, Luciano - curso de direito do trabalho – São Paulo, Saraiva, 2ª edição, 2011, P.242-243

79 NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, SARAIVA, 27ª edição, 2012, P.711

80 NASCIMENTO, Nilson de Oliveira – manual do poder diretivo do empregador, São Paulo, LTR, 2009, p61

81 *ibidem*, 2009, p.70-71-72

82 MARTINEZ, Luciano - *op.cit.*, 2011, p.245

específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Há empregador que prefere criar o comando através do chamado regulamento interno de trabalho.

Com relação ao poder de fiscalização é reconhecido o direito do empregador de fiscalizar o trabalho do empregado objetivando o cumprimento das normas internas, avaliando frequência, produtividade, jornada de trabalho, além de outros aspectos.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>83</sup> o poder de controle dá o direito ao empregador de fiscalizar o empregado. Isso engloba tanto o modo como o trabalho é prestado, como o comportamento do empregado, por exemplo, a revista de pertences que não está legalmente prevista, mas pode acontecer desde que não seja feita de modo abusivo. Outra forma de controle é o relógio de ponto. Contudo, percebe-se que, com o avanço da tecnologia, novos mecanismos de controle são adotados pelas empresas, como a instalação de circuito interno de televisão no ambiente laboral, uso de sensores nas revistas, dentre outros.

O poder disciplinar ou sancionador é a capacidade do empregador de aplicar sanções quando existe violação do contrato de trabalho pelo empregado, sendo assim, uma forma de autotutela. Tal poder é exercido pelo superior hierárquico sobre os seus empregados e poderá ser preventivo ou repressivo, mantendo a ordem na empresa e o bom desempenho no trabalho.

Quando se faz referência ao poder disciplinar, o empregador pode exercer sua autoridade dando ordens, podendo, inclusive, impor sanções disciplinares. É um poder praticado sob a forma estatutária ou convencional. A estatutária é quando o regime disciplina e sanções estão previstos no regulamento da empresa. Já a convencional, é quando são estabelecidos por convenções e acordos coletivos. No entanto, nenhuma das formas pode ir de encontro com os ditames legais para não configurar abuso de direito, sendo submetido ao controle estatal, por exemplo, pelo Ministério do Trabalho e Judiciário ou não estatal, pelos organismos de relação entre pessoal e empregador na empresa<sup>84</sup>.

O fundamento legal do poder diretivo do empregador, encontra-se nos art. 2º e 3º da CLT, sendo que o art. 2º estabelece que o empregador dirija a prestação pessoal do

---

83 NASCIMENTO, Amauri mascaro, curso de direito do trabalho, são Paulo, saraiva, 27ª edição, 2012, P.714

84, ibdem., 2012 P.713

serviço, e o art. 3º estabelece a prestação do serviço do empregado sob a dependência do empregador.”

Quanto ao aspecto doutrinário, destacam-se três teorias que vão dar fundamento ao poder diretivo. São elas: Teoria da Propriedade Privada, Teoria Institucional e Teoria Contratual<sup>85</sup>.

Na Teoria da Propriedade Privada, o poder diretivo está fundamentado no direito de propriedade, sendo o empregador soberano na direção da empresa e da atividade do empregado, vale ressaltar que é o empregador quem sustenta os riscos de sua atividade.

Na Teoria Institucional os empregados têm o dever de colaborar para que sejam atingidos os objetivos almejados pela empresa, sendo esta equiparada a uma instituição onde todos estão imbuídos para atingir um objetivo específico, sob o comando e direção do empregador.

Para a Teoria Contratual, o poder de direção está embasado no contrato de trabalho em que coloca o trabalhador em condição de sujeição em relação ao empregador. Sendo essa a teoria que melhor traduz o poder diretivo do empregador.

O poder diretivo do empregador não é absoluto pois deve encontrar seus limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores e encontra sua fundamentação legal nos art. 5º, e 7º a 9º da Constituição Federal.

#### 4.3.2 Empregado

Empregado segundo o artigo 3º da CLT: “é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Alice Monteiro de Barros<sup>86</sup> definindo empregado acrescenta à definição da CLT a subordinação jurídica como elemento configurador do empregado.

---

85 NASCIMENTO, Nilson de Oliveira – manual do poder diretivo do empregador, São Paulo, LTR, 2009, p.65

86 BARROS Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, São paulo, LTR, 5ª Edição, 2009

Carla Tereza Martins Romar<sup>87</sup> conceitua empregado como: “prestador de serviços que coloca à disposição do empregador, de forma subordinada, contínua e mediante remuneração, o seu trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>88</sup> na sua obra traz diversas definições de emprego, valendo destacar a de Manuel Alonso Olea<sup>89</sup>: “O trabalhador é a parte que assume a obrigação contratual de ceder os resultados de seu trabalho à outra parte”.

Portanto, é possível inferir que, como característica fundamental na conceituação do empregado, existe a figura da subordinação, ou seja, o empregado, segundo a legislação trabalhista, é aquele que se encontra sob as ordens do empregador, que executa o trabalho sob o seu comando. Daí o princípio da proteção, haja vista que nessa relação não há equiparação entre as partes, visto que, visto de uma forma mais simples, o empregador manda. e o empregado lhe deve obediência.

A definição de empregado portanto, conforme já visto, exige determinados pressupostos para a sua configuração. São eles: personalidade, não eventualidade, salário e subordinação.

## 5. CONTRATOS DE TRABALHO DE NATUREZA MÉDICO HOSPITALAR

A Flexibilização do Direito do Trabalho vem acompanhando a evolução da sociedade, adaptando-se a uma nova realidade tendo como exemplo a Lei 9.957/2000, que regulamentou o trabalho temporário e a inclusão do parágrafo único do artigo 442 da CLT (Lei 8.949/94), que afirma a inexistência de vínculo de emprego entre o cooperativado e o tomador do serviço.

O que para alguns pode ser interpretado como um retrocesso e precarização do Direito do Trabalho, para outros é o reflexo da dinâmica do Direito impulsionado pelas mudanças sociais.

Essa flexibilização permite que um número grande de trabalhadores saia da informalidade e entre no mercado de trabalho de maneira formal.

---

87 ROMAR, Carla Teresa Martins –direito do trabalho esquematizado, sao paulo, Saraiva, 1a edição, 2013 p. 147.

88 NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, SARAIVA, 27ª edição, 2012, p. 614

89 OLEA Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho, trad., Editora Sulina, 1969, p. 150, *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro *op.cit.*, p. 103



Deve-se ter cuidado ao generalizar outras possibilidades de contratações, como por exemplo as formas de cooperativas de trabalho ou de criação de pessoa jurídica prestadoras de serviço, como meios de fraude com o intuito de burlar as garantias do Direito do Trabalho.

Atualmente, nem todas as relações, caracterizadas como relação de emprego, possuem todos os elementos da relação de emprego destacados pela doutrina, pois através da dinâmica social moderna começaram a surgir novas formas de contrato em que não mais se aplicam as regras da CLT.

Tais contratos são citados em artigo do Jornal Valor<sup>90</sup> como sendo uma terceira figura”, explicando tratar-se de profissionais que não podem ser classificados como autônomos, nem como empregados pela CLT.

Definindo as características dos referidos contratos esclarece o artigo mencionado que:

Um dos critérios avaliados é o grau de instrução e o poder econômico do profissional. Quando o trabalho envolve conhecimento altamente especializado e admite um nível elevado de autonomia, alguns tribunais vêm considerando que não há desvantagem do trabalhador ao negociar com a empresa. Em casos assim, não se aplicariam as regras da CLT, destinadas a proteger o trabalhador hipossuficiente.

Podem-se exemplificar algumas hipóteses como o contrato de trabalho de "altos empregados", sejam eles executivos, advogados ou médicos. Acerca do tema destaca o referido texto publicado em página eletrônica, que são frequentes os casos de executivos que exercem cargo de chefia terem os seus contratos trabalhistas suspensos durante o período em que exerciam tais funções.

Em diversos julgados, vem sendo rejeitada a aplicação da CLT nesses contratos, por faltar “a subordinação jurídica como inerente à relação de emprego”.

Nesses casos, elucida o referido texto, que a parte contrária argumentou no processo que o executivo tinha autonomia para tomar decisões em nome da empresa, fato que afastou a subordinação e conseqüentemente a aplicação da norma trabalhista.

Caso que também ocorre com frequência é a contratação de profissionais médicos através de cooperativas ou através de pessoa jurídica , esclarece o referido artigo

---

90NASCIMENTO, Marcelo mascaro ,Jornal Valor Econômico ,Justiça ignora CLT e aceita novas formas de contrato.,disponível em:  
< [www.valor.com.br/brasil/1175850/Justica-ignora-clt-e-aceita-novas-formas-de-contrat](http://www.valor.com.br/brasil/1175850/Justica-ignora-clt-e-aceita-novas-formas-de-contrat) > Em 09.01.2012

que para o afastamento das normas da CLT, foi analisado pelos tribunais o critério da formação especializada do médico, que tinha doutorado e atuava como empresário. Ainda segundo o texto mencionado: "essa formação técnico-profissional o torna presumivelmente conhecedor da real natureza dos negócios jurídicos que celebra", levando-se em consideração também a falta de controle de horários e a remuneração, que variava de acordo com a produtividade e muitas vezes pagas diretamente pelo plano de saúde.

De acordo com Claudio Dias<sup>91</sup> a relação de emprego convencional fulcrada de maneira ortodoxa nos ditames absolutistas dos art. 2º e 3º da CLT não se aplica aos tempos atuais. Apesar da legislação trabalhista ainda se mostrar bastante rígida na caracterização da relação de emprego, a jurisprudência vem flexibilizando a aplicação dos requisitos da relação de emprego para abarcar certas formas de trabalho como a terceirização, parceria, etc.

Para Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena<sup>92</sup>:

Se há uma situação transitória, que desloque certas categorias trabalhadoras, por seu especial adestramento técnico e em face de peculiares condições de mercado, para formas mais vantajosas de contratação que resultem em um *tertium genus* de relações de trabalho, que denunciam liberdade e autonomia recíproca na manifestação de vontade negocial, é evidente que a ordem jurídica não poderá abrigar tais relações de trabalho sob os mesmos princípios rígidos e dentro do mesmo contexto da tutela que dispensa trabalhadores assalariados em geral.

O entendimento do autor está de acordo com um dos princípios do direito do trabalho que é o da condição mais benéfica para o trabalhador.

A falta de legislação específica e atual para regulamentar novas formas de contrato de trabalho fazem com que alguns doutrinadores como Mauricio Godinho Delgado e Lorena Vasconcelos Porto ampliem o conceito de subordinação jurídica, sendo este elemento o principal caracterizador da relação de emprego, com a intenção de enquadrar estas novas formas de contrato de trabalho como relação de emprego.

Essa ampliação de conceito de subordinação jurídica é defendida pelo professor Danilo Gaspar, em sua tese de mestrado, criando o conceito de subordinação potencial, sem necessidade de alteração legislativa, em detrimento da ampliação do campo de atuação do direito do trabalho que necessitaria de mudança da legislação.

---

91 Castro Claudio Dias de, Terceirizacao atividade meio e atividade fim, Endereço Eletrônico: [www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao\\_ativ\\_meio\\_ativ\\_fim.pdf](http://www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao_ativ_meio_ativ_fim.pdf), acesso em 07/04/2014

92 Vilhena, Paulo Emilio ribeiro de, relação de emprego, LTR, 3ª edição, 2005, p.623

Não devemos caracterizar a existência da relação de emprego ampliando o conceito de subordinação jurídica e desconsiderar a ausência dos outros elementos necessários nesse tipo de contrato.

Deve-se discutir a possibilidade de novas formas de contrato de trabalho que sejam compatíveis com a realidade atual das novas relações, não enquadradas na CLT.

## 5.1 ASPECTOS GERAIS

A leitura clássica dos requisitos da relação de emprego não abarca os contratos de natureza médico-hospitalar na sociedade contemporânea, sendo necessária a ampliação dos conceitos clássicos para enquadrar estes contratos como contrato de emprego. Este é o entendimento de Joana Rêgo Silva Rodrigues<sup>93</sup> (monografia apresentada ao JUS PODIUM-2012), com o título: “A caracterização da relação de emprego do médico na sociedade contemporânea” .

Pertinente trazer a colação trecho do referido trabalho:

“Impende destacar que o problema em questão desencadeou uma necessária reflexão científica sobre a seguinte hipótese: a aferição dos requisitos da relação de emprego em sua concepção clássica/restrita não se revela mais suficiente para realizar a adequada caracterização da relação de emprego dos médicos, de modo que esta insuficiência acaba estimulando a utilização fraudulenta de institutos jurídicos, com o objetivo de mascarar a relação jurídica de emprego, levando a precarização do trabalho médico, impossibilitando, por conseguinte, a garantia a essa classe de trabalhadores à importante proteção do Direito do Trabalho”

Esse posicionamento é contrário ao defendido neste trabalho, visto que a autora encontra uma solução simplista de ampliar os conceitos dos elementos essenciais à relação de emprego não levando em conta a autonomia da vontade da classe médica, que no contexto atual faz a opção por desempenhar sua atividade profissional com mais liberdade e com a possibilidade de ser remunerado de acordo com a sua produtividade e receber seus honorários diretamente pelo plano de saúde.

---

93 Joana Rêgo Silva Rodrigues (monografia apresentada ao JUS PODIUM-2012), com o título: “A caracterização da relação de emprego do médico na sociedade contemporânea” . p. 10

A forma de contrato em que o médico é representado por pessoa jurídica lhe proporciona uma remuneração muito mais elevada do que receberia caso fosse contratado como empregado.

A prova de tal assertiva é que na atualidade é uma tarefa quase impossível encontrar um médico que faça a opção pelo trabalho assalariado e subordinado, sob uma regra rígida de horário, levando o governo federal a "importar" médicos para suprir essa necessidade.

Hoje em dia, é comum na rede privada de saúde, o trabalho prestado através de grupos de profissionais organizados em cooperativas ou em sociedades uniprofissionais, como exemplo, a sociedade simples pura. Nesses casos, os grupos respeitam as normas de ética impostas pelo Conselho Federal de Medicina, e o regulamento interno das instituições, porém tomam postura autônoma onde não se vê presentes a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação.

Acerca do tema contratos entre médicos e hospitais Paulo Emílio Ribeiro Vilhena<sup>94</sup> aduz que:

Na área médica, o que mais se dissemina é o trabalho prestado em grupo de profissionais, que se organizam mais comumente sob a forma de cooperativas, hoje alentadas pelo parágrafo único do art. 442 da CLT, ou, então, por meio de contratos de equipe, em que o grupo se antepõe aos hospitais em postura autônoma, sujeitos os facultativo tão só às condições e às normas entre eles mesmos preestabelecidas e por eles respeitadas, matizando-se as prestações pelo princípio da impessoalidade do profissional, embora constante, unitária e uniformemente se comporte o grupo perante a entidade hospitalar credora das assistência médica.

Em artigo disponibilizado na internet<sup>95</sup> o advogado Hebet Maciel ao tratar sobre os contratos entre médicos e hospitais elucida com propriedade que:

“Em verdade hoje a relação entre o médico e o hospital não se reveste de quaisquer dos caracteres da relação típica de emprego. Devemos atentar que o Hospital moderno não passa de mera estrutura hoteleira com equipamento de última geração, além do suporte técnico e administrativo, tudo de que um médico não dispõe, a princípio, em seu consultório. Por essa razão, o médico leva seu paciente ao hospital no qual realizará a intervenção que melhor lhe aprouver. Daí porque se diz que o médico não obedece às regras do Hospital, ele as dita. É o médico que define quando e como irá atender seus pacientes, segundo seus interesses pessoais (atendimento em outros hospitais)”.

94Vilhena, Paulo Emílio Ribeiro de, relação de emprego, LTR, 3ª edição, 2005, p. 630

95 MEDPLAN, Justiça não reconhece vínculo de emprego entre médicos e hospitais privados”.

Endereço Eletrônico <http://www.mediplan.com.br/materiais/2/20950.html>, artigo datado de 27 de março de 2012, acesso em 19/05/2013

Os contratos médicos hospitalares possuem caracteres peculiares, posto que, a princípio não existe pessoalidade, o profissional pode encaminhar ao hospital colega (da mesma especialidade) para substituí-lo. Outro ponto relevante é que este profissional possui uma flexibilização na jornada de trabalho

Muitas vezes não acontece a onerosidade nessa relação de trabalho, visto que com frequência recebem honorários pagos diretamente pelos planos de saúde e por pacientes particulares através de tabela previamente acordada entre o plano de saúde e os médicos, funcionando o hospital, na maioria das vezes como mero intermediário no repasse dos honorários .vale ressaltar que os hospitais não lucram com a remuneração médica, mais sim com as taxas e diárias que lhes cabem.

Além disso, afastada encontra-se também a subordinação, haja vista que os médicos possuem o mesmo nível de escolaridade dos executivos o que os coloca num patamar diferenciado no exercício da profissão, com alto grau de especialização que lhes conferem autonomia na tomada de decisões no exercício de suas funções.

O contrato de trabalho firmado entre o médico e o hospital carece dos elementos que constituem o poder diretivo do empregador, uma vez que o hospital apenas exerce o poder de organização onde, organiza o espaço, escolhe a área de atuação e forma de relacionamento com o mercado, porém não exerce o poder de fiscalização sobre os médicos, pois não existe qualquer imposição na forma do atendimento, na escolha da técnica usada, não exercendo também em relação a carga horária e ao volume de trabalho realizado pelo profissional.

Também não existe o poder punitivo ou sancionador, uma vez que o hospital não aplica qualquer sanção no caso de falta de um profissional que executa o serviço, não existindo assim a possibilidade de punir o médico que falta um plantão, visto que ele não recebe salário, impossibilitando qualquer desconto em decorrência dessa falta.

Deve-se observar que não existe subordinação técnica nem jurídica ,classica ou potencial, nesse tipo de contrato e muitas vezes não existe também a subordinação econômica.

De acordo com Joana Rego Silva Rodrigues<sup>96</sup>:

O profissional médico sempre foi visto como detentor de um saber técnico que o coloca em condições de resolver um problema que a sociedade considera relevante. Todavia, a forma de inserção institucional desse profissional no mercado de trabalho depende de uma série de circunstâncias econômicas e sociais, em especial aquelas referentes à disponibilidade dos meios de trabalho e da possibilidade de controle do próprio processo de trabalho.

Segundo a autora no passado o médico possuía um grande respeito e prestígio social, sendo o profissional responsável pela definição do tempo e do modo de execução de sua atividade, atuando como empresário de si mesmo, sendo uma figura clássica de trabalhador "autônomo"<sup>97</sup>.

Diante das transformações ocorridas no contexto atual a prática da medicina tornou-se cada vez mais complexa devido a um processo de especialização, levando a uma divisão do trabalho médico.

Joana Rego cita Maria Helena Machado<sup>98</sup> que afirma:

"(...) A concepção de uma nova prática médica determinou em grande parte as mudanças substanciais nas atividades, compreendendo os aspectos técnicos e práticos. Essa nova abordagem da medicina levou a uma redefinição de parâmetros e critérios tanto na inserção da profissão no mundo do trabalho, como na própria atuação deste profissional no processo de trabalho em saúde".

No passado o médico atuava classicamente como profissional liberal, de maneira autônoma e sem qualquer vínculo de emprego, porém quando realizava um contrato de trabalho, este possuía todas as características da relação de emprego, com determinação de carga horária, determinação da atividade do profissional, remuneração através da fixação de salário, independente da produção caracterizando assim, essa relação.

Cada vez mais torna-se escasso o tipo de contrato de natureza médico hospitalar, com traços característicos de relação de emprego, em virtude da opção dos médicos; por vontade própria, de um novo modelo de contrato no qual existe maior liberdade para exercer a profissão, o que lhes possibilita programar sua carga horária, viajar para participar de congressos sempre que necessário, escolher o dia da semana que desejam trabalhar, escolher a área de atuação, podendo levar paciente para realizar procedimentos em outro hospital ou trazer pacientes de seus consultórios

---

96 RODRIGUES, Joana Rego Silva, A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO MÉDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA PÁGINA 39.

97 *ibidem*, P. 40.

98 Machado apud Rodrigues, p 41

particulares para realização de procedimentos cirurgicos, ter relação direta com o plano de saúde ,podendo negociar a tabela de honorários independentemente do hospital e cobrar livremente honorários dos pacientes particulares.

Nestes contratos, realizados atualmente, sem características claras de contrato de emprego, o hospital tem o objetivo muito claro de fornecer equipamentos, materiais médicos, medicamentos e estrutura física composta de leitos, salas de cirurgias, salas de procedimentos, serviço de alimentação e cuidados de enfermagem que constituem a hotelaria hospitalar, Sendo remunerado pelo plano de saúde ou pelo pacientes, em caráter particular, através de uma tabela específica de taxas e diárias.

Já os médicos que prestam serviços altamente especializados, através de sociedades de profissionais, recebem a remuneração diretamente dos pacientes particulares ou dos planos de saúde através de tabelas de honorários próprios de cada plano, negociadas entre a classe médica e o próprio plano de saúde, sem qualquer interferência do hospital, ficando este como mero intermediário dos serviços prestados, não obtendo qualquer lucro por tal atividade, atuando como facilitador, visto que, a maioria dos médicos não é credenciada diretamente ao plano de saúde, ficando impossibilitado de cobrar seus honorários.

## 5.2 POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO

Acerca da terceirização, Claudio Dias de Castro<sup>99</sup> elucida com propriedade que esta encontra sua base constitucional no art. 5º, II , determinando que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude da lei.” sendo o principio da legalidade o pilar dos países democráticos. Já o parágrafo único do art. 170 CF que diz que é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo, nos casos previstos em lei. Na ausência de norma específica sobre o assunto e diante de uma legislação fortemente fomentada pela proteção ao obreiro, a jurisprudência construiu o entendimento até então vigente, consubstanciado, hoje, no Enunciado 331 do Superior Tribunal do Trabalho (STB) e normas gerais celetistas e civilistas.

---

<sup>99</sup>Castro, Claudio Dias de ,Terceirizacao atividade meio e atividade fim,Endereço Eletrônico: [www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao\\_ativ\\_meio\\_ativ\\_fim.pdf](http://www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao_ativ_meio_ativ_fim.pdf),acesso em 07/04/2014

Claudio Dias de Castro<sup>100</sup>, ainda sobre a base constitucional da terceirização no Brasil, afirma que a Constituição Federal traça linhas gerais sobre o estado democrático de direito e dispõe sobre direitos e deveres vigorantes, A constituição da republica federativa do Brasil determina que todos têm o direito, individualmente ou em combinação com outros de praticar livremente a ocupação ou a profissão de sua escolha, de estabelecer, manter e operar livremente um estabelecimento comercial, de produzir e distribuir livremente bens e serviços.

Segundo o autor, para maioria da doutrina e a jurisprudência a terceirização deve ser analisada a luz dos requisitos da relação de emprego (art. 2º e 3º da CLT). Sendo estes elementos a personalidade, a onerosidade, não eventualidade e a subordinação que determinarão e existência ou não da relação de emprego. .

A terceirização lícita respeita os princípios legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não objetivando fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego .

Na ausência de legislação específica acerca da terceirização, o TST editou o Enunciado 256 do TST limitou-se a excepcionar os casos em que a intermediação da mão de obra era viável e permitido os casos previstos na Lei 6019/74, de trabalho temporário e a Lei 7102/83, de serviço de vigilância.

A Súmula 331<sup>101</sup> do mesmo Tribunal ,conforme citação abaixo, flexibilizou a terceirização para os serviços de vigilância, conservação, limpeza e outros tipos de serviços especializados à atividade meio do tomador, não podendo existir a personalidade e a subordinação que são os requisitos da relação de emprego, de acordo com o art. 3º da CLT.

Contrato de prestação de serviços. Legalidade-revisão do enunciado nº 256  
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974);  
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);  
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta;

---

100 Castro, Claudio Dias de ,Terceirizacao atividade meio e atividade fim,Endereço Eletrônico:

[www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao\\_ativ\\_meio\\_ativ\\_fim.pdf](http://www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao_ativ_meio_ativ_fim.pdf), acesso em 07/04/2014

101 Enunciado 331 TST- Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade, disponível em

[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0331a0360.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm), acesso em 28/04/2014



IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

De acordo com o inciso III do Enunciado 331 do TST são empregados aqueles vinculados à atividade fim da empresa, porém não existem critérios bem definidos para diferenciar atividade fim de atividade meio da empresa

Sergio Pinto Martins<sup>102</sup> conceitua : “Atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, comercialização, etc. É atividade central da empresa, direta, de seu objetivo social”.

O mesmo autor diz que: atividade meio “pode ser entendida como atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central.”

Na opinião de Adayl de Carvalho Padoan<sup>103</sup> o enunciado 331 do TST autoriza a terceirização na atividade meio, porém gradativamente está se consolidando no meio jurídico o entendimento de que os fiscais do Trabalho ou da Previdência Social não podem desconsiderar o teor do contrato firmado entre as partes, visto que o contrato é uma norma criada por particulares para fins de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direitos e pressupõe pessoa capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não proibida por lei ,citação de Clóvis Beviláqua<sup>104</sup>, o que vem criando aos poucos uma jurisprudência que no futuro deverá permitir que a terceirização avance para a atividade fim.

Na realidade a legislação brasileira não proíbe explicitamente a terceirização na atividade fim, porém não a permite em seus dispositivos, permanecendo a controvérsia enquanto não são criadas leis específicas .

Alguns autores entendem que a *Súmula 331 do TST permite a terceirização na atividade meio e implicitamente proíbe a terceirização na atividade fim. Porém apesar do entendimento de que a súmula 331 não autorize a terceirização na atividade fim, Sergio Pinto Martins<sup>105</sup> dá exemplos de terceirização em atividade fim*

102 MARTINS, Sergio pinto- A Terceirização e o Direito do Trabalho, São Paulo, ATLAS, 12º, 2012, p 130

103 PADOAN, Adayl de Carvalho ,A Terceirização e seus aspectos legais, JURIS POIESIS, Revista de Curso de Direito da Universidade Estácio de Sá. - p.

1-16 Endereço Eletrônico: <http://www.estacio.br/graduacao/direito/revista/revista4/artigo12.htm> p. 16

104 PADOAN *apud*, Clóvis Beviláqua.

105 MARTINS, Sergio Pinto- A Terceirização e o Direito do Trabalho, São Paulo, ATLAS, 12º, 2012, p131

previstas em lei como por exemplo o artigo 94º inciso II da lei 9.472/97 que versa sobre telecomunicações e permite terceirização de atividades inerentes, acessórias ou complementares.

Outro exemplo dado pelo autor é o parágrafo 1º do artigo 25º da lei nº8.987/95 que prevê que " a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividade inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados" permitindo a terceirização na atividade de energia elétrica.

Em recente entrevista ao Jornal "VALOR",divulgada no dia 30 de abril de 2014, o Ministro Antonio Jose de Barros Levehagen<sup>106</sup>, Presidente do TST, relatou está acompanhando de perto um dos temas mais polêmicos da esfera trabalhista, a terceirização , mostrando preocupação com o projeto nº 4.330 de 2004 que regulamenta a matéria.

O Ministro Presidente do TST, afirmou que:"o direito é uma ciência viva, que deve se atualizar constantemente à medida que as novas injunções econômicas e sociais vão exigindo essas atualizações".

Em relação à terceirização o mesmo afirmou",agora se pensa em permitir alguma flexibilização na nossa jurisprudência na hipótese de terceirização de atividade fim".

De acordo com Sergio Pinto Martins<sup>107</sup> "A Organização Internacional Do Trabalho(OIT) não trata especificamente do tema terceirização, mas se observa uma certa permissão nesse sentido. Relata ainda o autor que:

A convenção nº 161 da OIT, aprovada pelo decreto legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, e promulgada pelo decreto nº127 de 23 maio de 1991, falou sobre serviços de saúde do trabalho , no seu artigo 7. permite esse artigo que tais serviços sejam organizados para um só ou para várias empresas , e também mostra que as empresas podem terceirizar as atividades de assistência médica , o que torna tais serviços permitidos.

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª região -AMATRA, em publicação intitulada "NO MÉRITO"<sup>108</sup> no artigo: desenvolvimento econômico x trabalho decente: uma agenda possível?, oriunda do XXV encontro dos magistrados

---

106 LEVANHAGEN, Antonio Jose de Barros, Ministro Presidente do TST, "Terceirização esta na pauta do novo Presidente do TST", VALOR, Rio de Janeiro, 30 de abril de 2014, E1, (entrevista realizada por Barbara Mengardo)

107 MARTINS, Sérgio Pinto. *op.cit.* 2012. p25

108 NO MÉRITO- Terceirização e Desenvolvimento econômico., Publicação de AMATRA, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região, publicada em dezembro de 2011 endereço eletrônico: [www.amatra1.com.br/material/no-merito-n45.pdf](http://www.amatra1.com.br/material/no-merito-n45.pdf) , acesso em abril de 2014-

e convidados de diversos segmentos da economia, cujo objetivo era ampliar o debate acerca do tema Terceirização, registrou a opinião do cientista Eduardo Noronha que disse ser favorável a implementação de projetos que visem a redução de custos para as empresas, sem que haja redução dos direitos trabalhistas. Segundo ele, “a terceirização legítima se baseia em novos princípios administrativos aos quais estão ligados ao aumento da competição no mercado, à revisão da melhoria do quadro de pessoas e a criação de um ambiente que estimule a criatividade e a inovação”. Ainda nesse sentido, ele prossegue afirmando que “essa prática não deve ser combatida, mas sim, discutida apenas”.

A opinião do economista Marcio Pochmann<sup>109</sup> é de que a terceirização nem sempre está ligada a precarização e que existe uma nova ordem de distribuição de produção e riqueza, na qual, a terceirização é parte integrante sendo um caminho sem volta, expressando-se cada vez mais diante da exigência de produção no mercado. Para ele, a terceirização das partes de produção está motivada pela possibilidade de obtenção de menor custo, maior eficiência e inovação, por conta da presença de especialistas em cada fase do processo de produção.

Em relação às cooperativas, a lei nº8.949.94 introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT abrindo a possibilidade de terceirização de serviços por intermédio de cooperativas, já que não se forma o vínculo de emprego entre estas e seus associados.

Diz o parágrafo único do artigo 442 da CLT, “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços,”

Segundo a Constituição Federal no seu artigo 5º, inciso XVIII, “A criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento.”

A lei 5.764/71<sup>110</sup> em seu artigo 5º diz que “As sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-lhes o direito exclusivo e exigindo-lhes a obrigação do uso da expressão “cooperativa” em sua denominação”.

---

<sup>109</sup>Ibidem, 2014-p.07

<sup>110</sup>BRASIL- LEI 5.764/71” Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências”. disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15764.htm), acesso em 29/04/2014

Portanto, a terceirização através de cooperativa , é devidamente autorizada por lei, desde que observados os seus requisitos. Sendo o cooperativismo um importante instrumento de distribuição de renda ,proporcionando uma maior liberdade para seus sócios exercerem suas atividades.

Recentemente o Juízo da 26ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região<sup>111</sup>, no julgamento do Processo n. 0001290-26.2011.5.05.0026 RTOrd o magistrado declarou a inexistência de vínculo empregatício entre médico e hospital ao reconhecer legítima a associação do médico à Cooperativa, reconhecendo que em tais casos a Jurisprudência reconhece a validade da contratação.

Importante destacar o trecho da sentença em que o magistrado aduz:

Do interrogatório do autor se constata que ele gozava de autonomia na execução dos seus misteres, e que não lhe era exigida pessoalidade, haja vista que confessa que quando precisou viajar pagou a um colega para substituí-lo em seu plantão.

### 5.3 POSSIBILIDADE DE PARCERIA "PJOTIZAÇÃO"

"PJOTIZAÇÃO" é um termo pejorativo usado para definir a contratação de uma empresa de profissionais liberais para prestação de serviços especializados.

Alguns autores afirmam que o tomador do serviço oferece um salário um pouco mais elevado ao prestador, fazendo este acreditar que está obtendo vantagem financeira, porém subtraindo garantias e direitos trabalhistas como, férias ,13º salário, FGTS, dentre outros.

O que ocorre na realidade não é simplesmente o oferecimento de um salário um pouco mais elevado, para atrair o prestador do serviço, nas mesmas condições de trabalho, dando-lhes uma falsa impressão de vantagem. No caso da parceria, por exemplo, ocorre uma mudança na modalidade de remuneração, para uma condição muito mais vantajosa, em que o médico, ao exercer suas atividades de maneira bastante flexível, passa a receber os honorários médicos regulados pela tabela CBHPM, cujos ganhos auferidos são bem maiores.

---

111 BAHIA. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 5a. REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO N. SENTENÇA PROFERIDA PELA 26ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR-BA, PROCESSO No. 0001290-26.2011.5.05.0026

Na verdade o contrato celebrado com o médico através pessoa jurídica é uma parceria, sendo uma forma de terceirização, porém, diferente da convencional, pois o objetivo no caso, não é apenas a contratação da mão de obra, mas de reunir forças no sentido de atingir um objetivo comum.

De fato existe uma parceria entre o hospital e a sociedade de médicos, na qual cada um executa parte da atividade em benefício de um bem comum, sendo o médico responsável pelo atendimento médico no sentido *stricto sensu* e o hospital com a obrigação de dar condições para que esse serviço seja realizado, viabilizando o espaço físico, medicamentos e equipamentos, caracterizado como hotelaria hospitalar.

Em artigo publicado na internet ,intitulado "as fiscalizações do ministério público e do trabalho empreendidas no exame das relações jurídicas entre médicos e hospitais", a advogada Alessandra Oliveira do escritório Kátia Rocha Advogados, afirma que:

Os órgãos do ministério do trabalho e emprego e ministério público do trabalho ,através dos seus agentes tem inferido equivocadamente pela existência de vínculo empregatício entre hospitais e os profissionais médicos que prestam serviços em seus estabelecimentos .desta indevida inferência , os hospitais tem sofrido autuações ou mesmo ações civil-públicas compelindo-os a procederem ao registro destes profissionais .

Relata a autora que os fiscais erroneamente entendem que a atividade exercida pelos médicos é atividade fim do hospital e que o hospital tem como objeto a exploração de serviços médicos, porém em seu entendimento a atividade fim do hospital é o serviço de hotelaria hospitalar , fornecimento de medicações e "serviços paramédicos" , cabendo aos médicos , a atividade médica em si.

Afirma ainda que se deve buscar o conceito de "corpo clínico" e de "hospital" a fim de melhor demonstrar a inexistência de vínculo empregatício.

A resolução CFM nº 1481/97<sup>112</sup> que trata das "diretrizes gerais para os regimentos internos de corpo clinico das entidades prestadoras de assistência medica no Brasil" define: " corpo clínico é o conjunto de médicos de uma instituição com a incumbência de prestar assistência aos pacientes que a procuram , gozando de autonomia profissional , técnica , científica , política e cultural".

---

112 Resolução CFM nº 1481/97<sup>112</sup> que trata das "diretrizes gerais para os regimentos internos de corpo clinico das entidades prestadoras de assistência medica no Brasil" disponível em [http://wwwportal.medico.org.br/resoluções/CFM/1997/1481\\_1997.htm](http://wwwportal.medico.org.br/resoluções/CFM/1997/1481_1997.htm), acesso em 20/04/2014

Já no processo consulta CFM nº 2.551/97 PC/CFM nº 09/98<sup>113</sup>, cujo assunto é a "admissão de médicos no corpo clínico do hospital", o relator cons. Paulo Eduardo

Behrens afirma que:

Antes de entrar no mérito da divergência entre o estatuto do hospital e o regimento interno do corpo clínico, devemos fazer considerações acerca de cada uma dessas instituições.

Apesar de imbricados e trabalharem em busca de um objetivo comum, que é o de prestar melhor assistência possível aos pacientes, têm tanto o hospital como o corpo clínico, naturezas diferenciadas. Aquele oferece aos pacientes condições de hotelaria e infraestrutura física, técnica e de recursos humanos para que este preste a necessária assistência, fruto de sua habilidade e conhecimentos técnico-científicos.

Não existe submissão de um ao outro, e sim, somatório de ações que possam levar ao paciente, o melhor de cada um. Um não sobrevive sem o outro. De nada adianta um serviço hospitalar de primeira linha, com toda a infraestrutura possível, sem a presença de um Corpo Clínico que atenda ao paciente. Da mesma forma, não é concebível uma assistência hospitalar por um corpo clínico sem a citada estrutura oferecida pelos hospitais. São complementares portanto.

São pois, duas vertentes diferenciadas e é fundamental a clara definição de seus papéis, já que, não obstante suas estreitas interfaces, ocorre muitas vezes sem esta clareza, divergências intransponíveis

Dessa forma torna-se evidente a inexistência de vínculo de emprego em determinados contratos, sendo evidenciado uma verdadeira parceria entre duas empresas, cada uma com uma atividade específica, porém com objetivos comuns

Dentro desse novo contexto, essa parceria traz benefícios para ambas as partes, visto que, hoje em dia, existe um grande número de subespecialidades médicas e se torna impossível o hospital manter como empregado todos os médicos de todas as especialidades para um eventual atendimento multidisciplinar, onde um único paciente necessita do atendimento de vários especialistas, porém a necessidade de determinada especialidade é esporádica.

Para o médico o serviço prestado pelo hospital viabiliza a realização de procedimentos que necessitam de equipamentos de valor muito elevado, tornando-se inviável o investimento do profissional, para um uso limitado em seu consultório particular.

Sergio Pinto Martins<sup>114</sup> afirma que: "a principal ideia nesse contrato entre terceirizante e terceirizado seria a parceria no sentido de produção conjunta de bens e serviços que serão enviados para o mercado".

---

113 processo consulta CFM nº 2.551/97 PC/CFM nº 09/98, "admissão de médicos no corpo clínico do hospital", relator cons. Paulo Eduardo Behrens, disponível em [http://portal.medico.org.br/pareceres/CFM/1998/9\\_1998.htm](http://portal.medico.org.br/pareceres/CFM/1998/9_1998.htm)

Esse tipo de contrato , através de pessoa jurídica, foi viabilizado pelo artigo 129º da lei 11.196/2005<sup>115</sup>, in verbis:

Para fins fiscais e previdenciários ,a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50º da lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002- Código Civil.

Na atualidade o que podemos constatar é a existência de duas modalidades diferentes de contratação e conseqüentemente formas diferentes de execução dos serviços médicos.

A primeira através de um típico contrato de emprego, com carga horária determinada, salário fixo, subordinação clássica através de um chefe de plantão ou jurídica estrutural ou integrativa, e com a presença do poder diretivo do empregador,de fiscalizar e punir, estando caracterizada a relação de emprego. nesses casos o profissional é credor dos direitos trabalhistas.

Na segunda modalidade a contratação é feita através de uma pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual, em que o profissional dita as regras da relação, faz sua carga horária, exerce suas atividades com autonomia, não está submetido à subordinação clássica com a presença de um chefe de plantão, não existe a pessoalidade, pois, caso não possa comparecer no horário combinado, poderá encaminhar um colega, que faz parte da empresa, recebe seus honorários através de tabela própria e pagos pelo plano de saúde ou pelo próprio paciente, não estando,assim, submetido ao poder diretivo de fiscalização e punitivo.

Nos casos de contratação supramencionadas não existem os traços elementares da relação de emprego, não podendo estes profissionais estar tutelados pelo Direito do Trabalhista e sim pelo Código Civil .

Diante do exposto o que deve ser analisado, são as vantagens e desvantagens de cada modalidade de contrato, respeitando-se as peculiaridades e as regras de contratação de cada espécie.

---

114MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas,12ª edição 2012. p 49

115BRASIL.LEI nº11.196 de 2005, institui o regime especial de tributacao . disponível em:[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03ato2004-2006/2005/lei/11196.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03ato2004-2006/2005/lei/11196.htm).  
ACESSO EM 27/04/2014

O que não se pode permitir é que os profissionais liberais que prestam serviços, através da sua sociedade de profissionais, por vontade própria, em condições mais benéficas, gozando, portanto, de todos os benefícios durante a vigência do contrato, ao final tentem descaracterizar este contrato legalmente firmado, com o intuito de obterem a tutela do Direito do Trabalho, se fazendo passar por uma falsa condição de hipossuficientes, com o intuito exclusivo de obterem mais benefícios, além de todos já obtidos.

Na atualidade em hospitais particulares não se verifica médicos trabalhando nas mesmas condições e sendo contratados de forma diversa, geralmente é feita a opção por uma ou por outra modalidade.

Não podemos afirmar que a mesma situação existe no serviço público de saúde; no qual existem médicos estatutários, que ingressaram neste serviço público através de concurso e médicos contratados através do REDA(Regime Especial de Direito Administrativo).

Os médicos contratados através do REDA desempenham as mesmas atividades dos médicos estatutários, de maneira subordinada, recebendo ordens de chefe de plantão, cumprindo carga horária determinada e recebendo salário fixo, porém esses profissionais não têm as mesmas garantias e benefícios.

Existe um flagrante descumprimento das normas trabalhistas pelo Estado e o Ministério Público que tem o dever de fiscalização não fazem nada para combater tais irregularidades.

Situação mais grave é a do Governo Federal, que não promove a contratação de médicos através de concurso público, pagam baixos salários, oferecem condições precárias de trabalho e tentam resolver a escassez de profissionais, que não se interessam em trabalhar nessas condições, através de contratação ou melhor "importação" de médicos que ingressam no serviço público de maneira diversa a determinada pela legislação, e pior, sem comprovação de qualificação profissional, colocando toda a população em risco, e especificamente a população carente, que não podem pagar por um plano de saúde particular.

Ao promover esse tipo de contratação o governo está infringindo o artigo nº 37, inciso II, da Constituição Federal que determina a necessidade de concurso público para o ingresso no serviço público. Infringe também o código de ética médica no seu



inciso III, capítulo I, o qual afirma que "para exercer a medicina com honra e dignidade o médico necessita ter boas condições de trabalho e ser remunerado de forma justa".

Não podemos culpar a rede privada de hospitais pelo caos da saúde no Brasil. O que podemos observar é uma rede hospitalar pública sucateada, onde existe a falta de médicos e aqueles que ainda atuam nesses hospitais, estão completamente desmotivados, pela política de desvalorização dos profissionais promovida pelo governo federal.

Em contrapartida encontramos hospitais particulares equipados com aparelhagem de última geração, para diagnóstico e tratamento, médicos altamente especializados e capacitados para atender dignamente a população, apesar do governo aplicar uma carga tributária extorsiva à rede hospitalar privada.

Chegamos à conclusão que a forma de contratação através de parceria entre pessoas jurídicas não é desvantajosa para a classe médica, porém é preciso que o sindicato dos médicos se preocupe, de fato, com a classe que representa e que consiga sensibilizar o poder executivo e legislativo, para que haja uma mudança radical na política de saúde pública no país.

A lei 3268<sup>116</sup> de 30 de setembro de 1957, no seu artigo 15º afirma que os conselhos de medicina têm como atribuição fiscalizar o exercício da profissão de médico. É preciso que as Associações Médicas e os Conselhos de Medicina se mobilizem e exijam dos planos de saúde melhor remuneração para os procedimentos médicos através de reajustes periódicos da tabela CBHPM.

A resolução nº1673/03<sup>117</sup> do Conselho Federal de Medicina adota como padrão mínimo e ético de remuneração dos procedimentos médicos a tabela CBHPM. tal resolução diz que "para que possa exercer a medicina com honra e dignidade o medico deve ser remunerado de forma justa" conforme artigo 3º do código de ética medica.

---

116 BRASIL. Lei 3.268 de 30 de setembro de 1957. Dispões sobre o Conselho de Medicina e dá outras providências, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3268.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3268.htm)

117 Resolução nº1.673/03 do Conselho Federal de Medicina, ementa: "A classificação Brasileira Hierarquizada de Procedimentos Médicos é adotada como padrão mínimo e ético de remuneração dos procedimentos médicos para o sistema de saúde suplementar", disponível em [http://www.portalmédico.org.br/resoluções/cfm/2003/1673\\_2003.htm](http://www.portalmédico.org.br/resoluções/cfm/2003/1673_2003.htm).

De acordo com esta resolução ,o medico deve ser remunerado, pelos seus procedimentos, de acordo com a tabela CBHPM ,e não como empregado recebendo salário fixo e predeterminado.

A resolução do CFM nº1931/2009<sup>118</sup> que institui o código de ética medica enumera no seu capítulo I os princípios fundamentais, dentre eles destacam-se:

III - para exercer a medicina com honra e dignidade o medico necessita ter boas condições de trabalho e ser remunerado de forma justa.

VII - o médico exercerá sua profissão com autonomia, não sendo obrigado a prestar serviço que contrarie os ditames de sua consciência ou a quem não deseje, excetuadas as situações de ausência de outro médico, em caso de urgência ou emergência, ou quando sua recusa possa trazer danos a saúde do paciente.

X - o trabalho do médico não pode ser explorado por terceiros com o objetivo de lucro, finalidade política ou religiosa.

XVI - nenhuma disposição estatutária ou regimental de hospital ou de instituição, pública ou privada, limitará a escolha pelo médico, dos meios cientificamente reconhecidos a serem praticados para o estabelecimento do diagnóstico e da sua execução do tratamento, salvo quando em benefício do paciente.

Portanto no capítulo I, o código de ética médica enfatiza a necessidade do médico ser remunerado de forma justa, e do exercício da profissão com autonomia técnica.

Ainda sobre o Código de Ética é importante que seja mencionado também o Capítulo II que trata dos Direitos dos Médicos, ali encontramos arrolados como direito deste profissional:

"V- Suspender as suas atividade, individualmente ou coletivamente, quando a instituição público ou privada para o qual trabalhe não oferecer condições adequadas para o exercício profissional ou não remunerar digna e justamente, ressalvada as situações de urgência e emergência, devendo comunicar imediatamente sua decisão ao Conselho Regional de Medicina.

VI - Internar e assistir seus pacientes em hospitais privados e públicos com caráter filantrópico ou não ainda que não faça do seu corpo clínico, respeitadas as normas técnicas aprovadas pelo Conselho Regional de Medicina da pertinente jurisdição"

O capítulo II versa sobre a subordinação jurídica, no qual o profissional não está obrigado a exercer as suas atividades fora das condições favoráveis, podendo suspendê-las de maneira unilateral e comunicar ao Conselho Estadual de Medicina. Versa também sobre a possibilidade de exercer suas atividades no hospital público ou particular , mesmo sem fazer parte do corpo clinico da instituição hospitalar.

---

<sup>118</sup>Resolução do CFM nº 1.931/2009, publicada no DOU de 24 de setembro de 2009, seção 1, p. 90 (Retificação publicada no DOU de 13 de outubro de 2009, Seção 01, pág. 173), que aprova o Código de Ética Médica.

#### 5.4 A RELAÇÃO DE EMPREGO PODE SER CARACTERIZADA EM TODO CONTRATO DE NATUREZA MEDICO HOSPITALAR ?

A resposta poderá ser sim, caso o contrato de trabalho contenha todos os elementos clássicos e essenciais da relação de emprego.

Outra forma para caracterizar esse contrato como relação de emprego seria, abandonar conceito clássico de subordinação jurídica e ampliá-lo, como ocorre na subordinação estrutural ou integrativa, deve ser aplicado a teoria dos fins do empreendimento para avaliar a não eventualidade, deve-se aceitar que a onerosidade esteja presente ,apenas pelo fato de o trabalho ter sido realizado com o intuito de uma contraprestação, mesmo que esta contraprestação não seja uma obrigação do tomador do serviço, e sim de um terceiro, e ,finalmente, que a personalidade esteja presente uma vez que o prestador pode se fazer substituir com consentimento das partes.

Portanto para enquadrar os contratos de natureza medico-hospitalar da sociedade contemporânea como relação de emprego na opinião de alguns autores, não seria necessário uma nova lei e sim uma ampliação dos conceitos dos elementos essenciais ao vínculo de emprego.

A fundamentação jurídica , para aqueles que defendem a caracterização da relação de emprego é o inciso III da súmula 331, do TST que permite a terceirização de empresas de vigilância, limpeza e conservação, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta.

Vale ressaltar que a súmula 331 do TST autoriza a contratação de mão de obra na atividade meio, porém não proíbe a contratação na atividade fim.

Usam também o artigo 9º que diz:"serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar , impedir ,ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação"

Os autores que dizem que os contratos de natureza médico-hospitalar não podem ser sempre enquadrados como relação de emprego e sim avaliados caso a caso, à

luz do caso concreto, fazem a interpretação clássica dos elementos da relação de emprego.

Assim, sob essa ótica da interpretação clássica pode-se afirmar que a personalidade não se faz presente em contratos de natureza médico-hospitalar, uma vez que não raramente, o médico viaja para cursos e congressos e é substituído por um colega, apenas comunicando ao hospital, sem que este possa impedir tal troca.

O contrato de natureza médico-hospitalar não é firmado em função de determinada pessoa e sim de um profissional especialista em determinada área, necessária ao atendimento.

A onerosidade não se faz presente visto que não existe retribuição econômica no trabalho realizado pelo médico, pelo fato do pagamento do serviço prestado não ser realizado pelo hospital e sim por um paciente particular ou pelo plano de saúde.

Quando o médico é credenciado ao plano de saúde a cobrança é feita diretamente ao plano, já quando o médico não possui credenciamento o hospital faz a cobrança em conta hospitalar e repassa o valor ao médico.

O hospital não obtém lucros decorrentes dos honorários médicos, tendo em vista que repasse todo o valor obtido do serviço aos profissionais.

No caso do contrato de natureza médico hospitalar não existe o *animus* do empregado de estar vinculado ao hospital e sim de receber o valor referente à prestação do serviço do plano de saúde.

Para explicar a não eventualidade ,de acordo com a teoria da fixação jurídica ou pela teoria da descontinuidade ,o médico seria um trabalhador eventual pois , em alguns casos, trabalha apenas uma vez por semana.

Os doutrinadores que defendem esse posicionamento encontram fundamentação jurídica na Constituição Federal, no Código Civil e em leis específicas que regulamentam as relações de trabalho.

De acordo com o artigo 5º da Constituição Federal do Brasil , "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei" . Portanto ninguém deverá ser obrigado a se enquadrar como empregado ou empregador, sem levar em conta sua vontade de contratar em uma condição diferente da prevista na CLT

O artigo 170º da C.F. parágrafo único diz que "é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica ,independentemente de autorização de órgãos públicos ,salvo nos casos previstos em lei."

A fundamentação legal do trabalho autônomo encontra-se nos artigos 593 a 609 do Código Civil<sup>119</sup> de 2002. O artigo 593 diz: "a prestação de serviços que não estiver sujeita as leis trabalhistas ou a lei especial regular-se-á pelas disposições deste Código". Já o artigo 594 afirma que: "toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial pode ser contratada mediante retribuição".

Este tipo de contrato, não caracterizado como relação de emprego, encontra fundamentação legal no artigo 129º da lei 11.196/2005<sup>120</sup> que versa sobre regime especial de tributação, já citado anteriormente

Em relação à CLT, o parágrafo único do art. 442 abre a possibilidade de terceirização de serviços por intermédio de cooperativas, já que não se forma o vínculo de emprego entre estas e seus associados, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa.

Com relação aos princípios, podemos citar o princípio primário peculiar que é o da proteção do hipossuficiente econômico e nos tipos de contrato de natureza medico-hospitalar não existe hipossuficiência hierárquica, econômica ,intelectual ou técnica.

Deve-se observar também o princípio da condição mais benéfica para o trabalhador, prevista no artigo 468º da CLT e na súmula 51 do TST, que, de acordo com o direito do trabalho,deve-se optar pela condição que ofereça mais vantagem para o trabalhador.

Princípio do pacta sunt servanda: O princípio traduz a obrigatoriedade do contrato entre as partes que o celebraram. Ele impõe aos instrumentos contratuais a força obrigatória que vincula as partes, determinando que o contrato faz lei entre elas.

Segundo essa teoria as cláusulas contratuais devem ser cumpridas como regras incondicionais sujeitando as partes da mesma forma que as normas legais.

Os Tribunais pátrios em diversos julgados vêm adotando esta interpretação que afasta a relação de emprego nos contratos médicos hospitalares.

---

119BRASIL.LEI. 10.406.. De 10 Janeiro de 2002, CODIGO CIVIL , Disponível em:[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/10406.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406.htm)

120BRASIL. LEI nº11.196 de 2005, institui o regime especial de tributacao . disponível em:[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/lei/11196.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/11196.htm).

ACESSO EM 27/04/2014

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região<sup>121</sup> (Rio Grande do Sul) confirmou sentença de primeiro grau que negou o reconhecimento de vínculo entre um médico plantonista e um hospital de Caxias do Sul na Serra gaúcha.

O relator do recurso desembargador João Pedro Silvestrin, disse que o cerne da questão seria verificar se nos 32 anos houve ou não subordinação jurídica entre as partes. Para ele as provas indicaram que o médico prestou serviços na condição de autônomo, sem subordinação ao hospital. De acordo com os autos, ele e mais oito médicos trabalhavam na unidade. A escala de plantões era estabelecida de acordo com a disponibilidade de horários de cada médico, sem a interferência da instituição. Além disso o hospital repassava ao médico os valores integrais das consultas (com exceção de um convênio que pagava ao médico diretamente, os outros convênios pagavam ao hospital, que depois repassava a ele os valores integrais).

A conclusão do relator, referendada pelos demais desembargadores do colegiado, foi a de que a relação entre as partes decorreu de interesses recíprocos. Ou seja, o médico utilizou a estrutura do hospital para prestar seus serviços. Por sua vez, a instituição hospitalar se valeu do trabalho do autor da reclamatória para manter o atendimento à população.

Recentemente o ministério publico do trabalho promoveu um Inquérito Civil<sup>122</sup> n. 000483.2009.05.000/5 em face de hospital, por suspeita de fraude em contratação de médicos. A Procuradora arquivou o inquérito concluindo que:

Após analisar o depoimento da investigada, esta Procuradora concluiu pela inexistência de provas de “pejotização”, pelo menos quanto à prestação de serviços médicos nos consultórios (fora da urgência e da emergência), já que poderiam se atender tanto os seus pacientes particulares quanto a pacientes do hospital (conveniados ou não); a fixação prévia de dia e horário de atendimento serve para distribuir e organizar os consultórios entre todos os médicos que prestam serviços na investigada, além de garantir um mínimo de previsibilidade dos dias de atendimento aos próprios pacientes; os médicos só comparecem à investigada em seus dias pré-definidos se e quando houver pacientes agendados, e tão logo as consultas acabam, eles estão liberados para ir embora, não havendo obrigatoriedade de permanecerem na investigada até o fim do horários/turno para o qual o consultório estava reservado; o objeto do contrato de prestação de serviços recai sobre um resultado – consultas e procedimentos (exames), que só serão pagos na hipótese de realizados; os médicos arcam com os riscos do contrato na medida em que só recebem se trabalharem, ou seja, se realizarem consultas e procedimentos (exames), embora, na maioria dos

---

121 MARTINS, Jomar: “sem subordinação não existe vínculo trabalhista. Artigo datado de 24 de abril de 2011 endereço eletrônico [www.conjur.com.br/2011-abr24/trt-rs-nao-reconhece-vinculo-medico-trabalho](http://www.conjur.com.br/2011-abr24/trt-rs-nao-reconhece-vinculo-medico-trabalho) . Acesso em 19/052013

casos, a investigada é responsável pela disponibilização dos equipamentos e pessoal, há hipóteses, na cardiologia e gastroenterologia, por exemplo, em que os equipamentos e até a recepção (cardiologia) são disponibilizados pelas próprias empresas contratadas; que os plantões são fixados apenas para a urgência e emergência, enquanto que os atendimentos nos consultórios são realizados por agendamento, havendo liberdade do médico para se ausentar.

Paulo Emilio Ribeiro De Vilhena<sup>123</sup> cita uma decisão do TST, em sede de recurso de revista, nº 4603/62, cujo o relator, Ministro Rômulo Cardim aduz que: "Não havendo subordinação hierárquica ou econômica ou outros elementos que caracterizem a relação de emprego, não é empregado o médico que se fazia substituir por colega, que ele mesmo pagava nas substituições".

Em artigo publicado na internet, divulgado em 27 de março de 2012, pela MEDIPLAN<sup>124</sup>, foi informado que a Justiça do Trabalho do Piauí, por intermédio da Desembargadora Federal Liana Chaib, decidiu não reconhecer relação empregatícia entre médico e hospitais particulares. A decisão cria uma jurisprudência que deve nortear os contratos de trabalho na área de serviço médico no Estado. Na decisão em um caso que envolveu médico prestador de serviços ao Grupo Med Imagem a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Piauí (22ª Região) disse que "a atividade desenvolvida pelo obreiro tinha nítido caráter de trabalho autônomo" A resolução veio após análise dos requisitos que norteiam a relação de emprego em especial a alteridade e a subordinação jurídica, consoante trecho da matéria abaixo transcrita:

Em verdade, hoje a relação entre médico e o hospital não se reveste de quaisquer das características das relações típicas de emprego. Devemos entender que o hospital moderno não passa de estrutura hoteleira, com equipamentos de última geração, além do suporte técnico e administrativo. Tudo de que o médico não dispõe, a princípio, em seu consultório. Por esta razão, o médico leva o seu paciente ao hospital no qual realizará a intervenção que melhor lhe aprouver.

Dai porque se diz que o médico não obedece as regras do hospital: ele as dita. É o médico quem define quando e como irá atender os seus pacientes, segundo os seus interesses pessoais. Explicou Hebert.

Neste sentido, uma vez que não se configuram os requisitos da relação empregatícia, principalmente no que tange a subordinação jurídica, não há que se falar em vínculo de emprego entre o médico e o hospital. Isso foi evidenciado inclusive pelo Tribunal Regional do Trabalho do Piauí, que já proferiu outras duas decisões favoráveis a hospitais em causas similares.

123Vilhena, Paulo Emilio ribeiro de, Relação de Emprego, LTR, 3ª edição, 2005, p.630

124 MEDIPLAN, Justiça não reconhece vínculo de emprego entre médicos e hospitais privados".

Endereço Eletrônico <http://www.mediplan.com.br/materiais/2/20950.html>, artigo datado de 27 de março de 2012, acesso em 19/05/2013

No julgamento do Processo n. 2900150439 SP 02900150439<sup>125</sup> do TRT2, o relator Geraldo Passini, proferiu o seguinte julgado, consubstanciado na seguinte ementa:

MÉDICO - VINCULO. NÃO COMPROVADOS DE FORMA EFICAZ OS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO A QUE SE REFERE O ARTIGO 3 DA CLT. NÃO HÁ COMO RECONHECER A EXISTÊNCIA DO VÍNCULO.

Acerca da descaracterização da relação de emprego nos contratos médicos hospitalares é importante ainda trazer à colação os seguintes julgados:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO<sup>126</sup>. ASSOCIAÇÃO EDUCADORA SÃO CARLOS – AESC (HOSPITAL MÃE DE DEUS). SR SERVIÇO INTEGRADO DE RADIOLOGIA LTDA – TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE FIM. TRT 4 – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 868005420085040021 RS 0086800-54.2008.5.4.0021, Relator José Cesário Figueiredo Teixeira, 21a. Vara do Trabalho de Porto Alegre, Julgamento 22/08/2012).:

Forma de contratação dos médicos para prestação de serviços no setor de Diagnóstico por Imagem (por meio de pessoa jurídica ou na condição de sócios de pessoa jurídica), atividade fim do hospital. Utilização de toda a sua estrutura física e de seus equipamentos para essa prestação de serviços. Ilegalidade da terceirização não caracterizada. Prova testemunhal a indicar que os médicos não tem interesse para o estabelecimento de vínculo de emprego e que da prática adotada não advêm prejuízo a esses trabalhadores, nem sonegação e da forma de organização destes profissionais, o estabelecimento de relação se vínculo de emprego”.inviabilidade(...)

RO 00592-2009-002-22-00-9<sup>127</sup>, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22a. REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 09/03/2010, DJT 06/4/2010).

“MÉDICO. PESSOA JURÍDICA. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA”:

<sup>125</sup>JUS BRASIL, Endereço Eletrônico: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3620604/2900150439-sp-02900150439-trt...> Acesso 19/05/2013.

<sup>126</sup>\_\_\_\_TRT 4 – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 868005420085040021 RS 0086800-54.2008.5.4.0021, Relator José Cesário Figueiredo Teixeira, 21a. Vara do Trabalho de Porto Alegre, Julgamento 22/08/2012).disponível em:<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22142936/recurso-ordinario-trabalhista-ro86805420085040021-rs0086800-5420085040021-trt4>. acesso em :27/04/2014

<sup>127</sup>\_\_\_\_TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO (RO 00592-2009-002-22-00-9, MÉDICO. PESSOA JURÍDICA. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22a. REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 09/03/2010, DJT 06/4/2010).Disponível em <http://trt22.jusbrasil.br/jurisprudencia/pesquisa.jsp> acesso em :27/04/2014



A subordinação é aferida observando-se quem detém a direção da prestação dos serviços. No caso específico dos médicos, em que os pacientes procuram não o hospital, mas o médico, o local de trabalho é considerado uma extensão de seus consultórios, e os serviços são executados com a necessária liberdade profissional. Ausente além da subordinação, a alteridade, uma vez que o médico não representa o hospital. Assim, estando presentes quaisquer dos requisitos constantes do art. 3º da CLT, inexistente relação de emprego.

Estes diversos julgados confirmam a tendência dos tribunais de aceitar novas formas de contratação diversa da relação de emprego.

## **6. CONCLUSÃO**

Com a evolução da dinâmica empresarial e a ampliação das formas de contratos verificam-se modificações nas relações de emprego, que dão origem a novos contratos de trabalho, notadamente entre profissionais liberais e empresas, destacando-se a relação de emprego entre médicos e hospitais.

A velha fórmula prevista na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, datada de 1943, não consegue mais abarcar novos instrumentos jurídicos, razão pela qual, nestes novos contratos entre médicos e hospitais pode-se afirmar que surgem vínculos jurídicos desprovidos dos elementos básicos da clássica relação de emprego celetista, quais sejam: a subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, critérios construídos sob a égide do princípio da hipossuficiência que também, em razão da dinâmica moderna contratual, encontram-se mitigados.

Verifica-se que a jurisprudência dos tribunais, sensível à referida dinâmica contratual, vem rejeitado em determinados casos a relação de emprego e, conseqüentemente, afastando a aplicação da Legislação trabalhista.

Desta forma, pode-se afirmar que atualmente existem modalidades diferentes de contrato de trabalho no âmbito hospitalar, nos quais os elementos essenciais da caracterização do vínculo de emprego, podem ou não estar presentes.

Não se deve, portanto, na tentativa de aplicação da legislação trabalhista, forçar a caracterização deste contratos. Deve-se, ao revés, respeitar a vontade das partes, tutelada no artigo 421 do Código Civil.

Observe-se que a Constituição Federativa do Brasil prevê a livre iniciativa, no artigo 170, assim como o princípio da legalidade, no artigo 5º, que determina: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei".

Assim, em face do exposto, e com base nas normas supramencionadas, notadamente nas de natureza constitucional, é *mister* que o ordenamento jurídico respeite as diferentes formas de contrato de trabalho, analisando-os à luz do caso concreto.

Pode-se afirmar que a contratação de médicos, através de cooperativas ou através de pessoas jurídicas, é uma realidade no contexto atual dos contratos de trabalho na área de saúde.

Nessa nova modalidade de contrato médico-hospitalar, tanto o hospital quanto o médico se beneficiam, a adequação do contrato às necessidades de cada um, possibilita ao hospital a redução da carga tributária e lhe possibilita ter à sua disposição um grande número de especialistas necessários ao atendimento do paciente. O médico também se beneficia com a redução da carga tributária, como também, com a possibilidade de organizar seus horários e receber uma remuneração muito mais vantajosa.

A doutrina não pode simplesmente tentar caracterizar como fraude estas novas formas contratuais e enquadrá-las como contrato de emprego, ao revés, deve aprofundar o debate acerca do tema e buscar entender a relevância da nova fórmula, priorizando a vontade das partes envolvidas.

Entretanto, não podemos generalizar e afastar todos os contratos entre médicos e hospitais, da proteção trabalhista, pelo fato de que em alguns contratos encontra-se presentes os elementos da relação de emprego.

Assim, com o presente estudo, propõe-se uma nova perspectiva na interpretação jurídica dos contratos de trabalho de natureza médico hospitalar.

## REFERÊNCIAS

BRASIL.Lei nº11.196 de 2005, institui o regime especial de tributacao . Disponível em:[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03ato2004-2006/2005/lei/11196.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03ato2004-2006/2005/lei/11196.htm). ACESSO EM 27/04/2014

BRASIL.Lei 10406 DE 10 DE Janeiro DE 2002, CÓDIGO CIVIL ,Disponível em:[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/10406.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406.htm)

BRASIL. CLT – Consolidação das Lei do Trabalho – LTR 40ª Edição.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho – 5ª edição, LTR, 2009.

BRASIL.Lei 3.268 de 30 de setembro de 1957. Dispõe sobre o Conselho de Medicina e dá outras providências, Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3268.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3268.htm). acesso em 27/04/2014

BRASIL.Lei5.764/71" Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências".Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm), Acesso em 29/04/2014

CUNHA, Maria Inês S. A. da Cunha. Direito do Trabalho – 6ª edição, Saraiva, 2010.

Castro Claudio Dias de ,Terceirização atividade meio e atividade fim,Endereço Eletrônico: [www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao\\_ativ\\_meio\\_ativ\\_fim.pdf](http://www.satergs.org.br/artigos/terceirizacao_ativ_meio_ativ_fim.pdf),acesso em 07/04/2014

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 8ª edição – São Paulo, LTR, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 11ª edição – São Paulo, LTR, 2012.

MARTINS,Jomar-: “sem subordinação não existe vínculo trabalhista. Artigo datado de 24 de abril de 2011

endereço eletrônico [www.conjur.com.br/2011-abr24/trt-rs-nao-reconhece-vinculo-medico-trabalho](http://www.conjur.com.br/2011-abr24/trt-rs-nao-reconhece-vinculo-medico-trabalho) ,Acesso em 19/052013

MEDPLAN, Justiça não reconhece vínculo de emprego entre médicos e hospitais privados” .

Endereço Eletrônico <http://www.mediplan.com.br/materiais/2/20950.html> , artigo datado de 27 de março de 2012, acesso em 19/05/2013

ENUNCIADO 331 TST- Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade.Disponível em

[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0331a0360.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm).Acesso em 28/04/2014

GASPAR, Danilo Gonçalves A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA ENQUANTO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A PROPOSTA DA SUBORDINAÇÃO POTENCIAL Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, 2011

JUS BRASIL, Endereço Eletrônico:

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3620604/2900150439-sp-02900150439-trt...> Acesso 19/05/2013.

LEVANHAGEN, Antonio Jose de Barros, ministro presidente do TST, "Terceirização esta na pauta do novo Presidente do TST", Jornal VALOR, Rio de Janeiro, 30 de abril de 2014, E1, (entrevista realizada por Barbara Mengardo)

MARTINS, Sergio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho-12ª EDIÇÃO, Atlas, 2012

MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho – 2ª edição, Saraiva, 2011.

MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho – 5ª edição, Saraiva, 2014

Nascimento ,Marcelo mascaro , jornal Valor Econômico ,Justiça ignora CLT e aceita novas formas de contrato..disponível em:

< [www.valor.com.br/brasil/1175850/Justica-ignora-clt-e-aceita-novas-formas-de-contrat](http://www.valor.com.br/brasil/1175850/Justica-ignora-clt-e-aceita-novas-formas-de-contrat) > Em 09.01.2012

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira Nascimento. MANUAL DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR- LTR, 2009

NASCIMENTO, Amauri Mascaro - CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, São Paulo, SARAIVA, 27ª EDIÇÃO 2012

NASCIMENTO, Amauri Mascaro- INICIAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO, São Paulo, LTR, 14ª EDIÇÃO, 1989.

NO MERITO- Terceirização e Desenvolvimento econômico.,Publicação de AMATRA, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da1ª Região,publicada em dezembro de 2011 endereço eletrônico: [www.amatra1.com.br/material/no-merito-n45.pdf](http://www.amatra1.com.br/material/no-merito-n45.pdf) ,*acesso em abril de 2014-*

PINTO, José Augusto Rodrigues. Tratado de Direito Material do Trabalho – São Paulo, LTR, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito do Trabalho - 4 edição, LTR, 2000.

Processo consulta CFM nº 2.551/97 PC/CFM nº 09/98, "Admissão de médicos no corpo clínico do hospital" , relator cons. Paulo Eduardo behrens.Disponível em [http://portal.medico.org.br/pareceres/CFM/1998/9\\_1998.htm](http://portal.medico.org.br/pareceres/CFM/1998/9_1998.htm)

PADOAN, Adayl de Carvalho ,A Terceirização e seus aspectos legais,JURIS POIESIS,Revista de Curso de Direito da Universidade Estácio de Sá. - p. 1-16  
Endereço Eletrônico:

<http://www.estacio.br/graduacao/direito/revista/revista4/artigo12.htm>

acesso em 07/04/2014

PIAUI-TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO (RO 00592-2009-002-22-00-9, MÉDICO. PESSOA JURÍDICA. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22a. REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 09/03/2010, DJT 06/4/2010).Disponível em <http://trt22.jusbrasil.br/jurisprudencia/pesquisa.jsp>

\_\_\_\_Resolução CFM nº 1481/97<sup>1</sup> que trata das "diretrizes gerais para os regimentos internos de corpo clínico das entidades prestadoras de assistência médica no Brasil" disponível em [http://www.portal.medico.org.br/resoluções/CFM/1997/1481\\_1997.htm](http://www.portal.medico.org.br/resoluções/CFM/1997/1481_1997.htm), acesso em 20/04/2014

\_\_\_\_Resolução do CFM nº 1.931/2009, publicada no DOU de 24 de setembro de 2009, seção 1, p. 90 (Retificação publicada no DOU de 13 de outubro de 2009, Seção 01, pág. 173), que aprova o Código de Ética Médica.

acesso em 27/04/2014

\_\_\_\_Resolução nº1.673/03 do Conselho Federal de Medicina, ementa: "A classificação Brasileira Hierarquizada de Procedimentos Médicos é adotada como

padrão mínimo e ético de remuneração dos procedimentos médicos para o sistema de saúde suplementar", disponível em

[http://www.portalmédico.org.br/resoluções/cfm/2003/1673\\_2003.htm](http://www.portalmédico.org.br/resoluções/cfm/2003/1673_2003.htm). acesso em 27/04/2014

RIO GRANDE DO SUL.TRT 4 – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 868005420085040021 RS 0086800-54.2008.5.4.0021, Relator José Cesário Figueiredo Teixeira, 21a. Vara do Trabalho de Porto Alegre, Julgamento 22/08/2012).disponível

em:<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22142936/recurso-ordinario-trabalhista-ro868054200850400021-rs0086800-5420085040021-trt4>

ROMAR, Carla Tereza Martins Romar, Coordenador Pedro Lenza. Direito do Trabalho Esquematizado – 1ª edição, Saraiva, 2013.

RODRIGUES, Joana Rego Silva,A CARACTERIZACAO DA RELACAO DE EMPREGO DO MEDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORANEA, monografia apresentada ao jus podium como requisito parcial para a obtenção do grau de especialista em direito material e processual do trabalho, salvador 2012.

SALVADOR, 26º Vara do Trabalho de Salvador- Bahia, Sentença, Processo n. 0001290-26.2011.5.05.0026.

SALVADOR, INQUÉRITO CIVIL n. 000483.2009.05.000/5 do Ministério Público – PRT 5ª Região.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de, RELAÇÃO DE EMPREGO- 3ª EDIÇÃO, LTR, 2005