

O CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL DO MÉDICO: REQUISITOS, CARACTERÍSTICAS, REGIMES DE CONTRATAÇÃO (ESTATUÁRIO E CELETISTA), JORNADA DE TRABALHO (INTERVALOS, HORAS EXTRAS E PLANTÕES), ADICIONAIS, FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, LICENÇA (NOS CASOS DE MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOÇÃO) E VÍNCULOS PRECÁRIOS

Denise dos Santos Vasconcelos Silva¹

Henrique dos Santos Vasconcelos Silva²

INTRODUÇÃO



trabalho do médico é marcado por diversas possibilidades de enquadramento no momento de sua contratação, as mais comuns são: os celetistas (regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT³); e os estatutários (servidores públicos); mas também existem vínculos precários, em que o profissionais prestam seus serviços através de uma “pejotização” (são os “pejotizados” que constituem uma pessoa jurídica para a realização do

¹ Professora Efetiva e Coordenadora Acadêmica e Administrativa do Núcleo de Prática Jurídica da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. Doutoranda em Direito - Universidade do Porto; Mestre em Direito Constitucional - Universidade de Lisboa.

² Doutorando em Direito na Universidade de Lisboa. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza.

³ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2017.

trabalho); os “supostamente” autônomos (que recebem através de Recibo de Pagamento Autônomo-RPA) e os profissionais sem nenhuma relação de trabalho formalizada.

É interessante chamar atenção para os vínculos precários citados, em razão da presença constante e cada vez mais crescente dos modelos fraudulentos de contratação, nos quais estão presentes todos os requisitos de uma relação de emprego (a habitualidade ou continuidade, a onerosidade, a pessoalidade, a subordinação e a alteridade⁴), mas o empregador, para reduzir seus custos e aumentar seu lucro, pactua com esse profissional um vínculo precário, por exemplo, através de uma pejetização ou através de Recibo de Pagamento Autônomo - RPA, restringindo os direitos trabalhistas devidos.

1. O CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL: REQUISITOS, CARACTERÍSTICAS, REGIMES DE CONTRATAÇÃO (ESTATUÁRIO E CELETISTA)

Conforme o art. 37, inciso II da Constituição Federal Brasileira de 1988 – CFB/88, a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, a CFB/88 nos diz ainda, em seu art. 39, que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas⁵, sendo assim, o servidor público efetivo, aprovado em concurso público, será regido pelo regime estatutário. Caso seja um servidor

⁴ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (...)”. *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

⁵ BRASIL. *Constituição da República Federativa do*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 28 mar. 2017.

público civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais, será regido pela Lei n.º 8.112/90⁶; se for um servidor público civil do Ceará, será regido pela Lei n.º 9.826/74 do Ceará⁷; e se for servidor público civil de Fortaleza, será regido pela Lei n.º 6.794/90 de Fortaleza⁸.

Vale ressaltar que também é possível, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos na Lei n.º 8.745/93, por exemplo, nos casos de assistência a emergências em saúde pública e de assistência à saúde para comunidades indígenas⁹.

O médico também poderá ser contratado através do regime celetista (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), nesse caso, o Contrato Individual de Trabalho, de acordo com o art. 3º da CLT, tem alguns requisitos essenciais: a habitualidade (ou continuidade), a onerosidade, a pessoalidade, a subordinação e a alteridade.

A habitualidade (ou continuidade), diz respeito a frequência que aquele trabalho é prestado (diário, semanal ou quinzenal), ou seja, o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração, que perdura no tempo. A legislação não estabelece critérios para aferir quantos dias ou horas podem ser considerados habituais, entretanto, o entendimento é que nos casos de um serviço prestado em um ou dois dias de trabalho de

⁶ www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acesso em 22 abr. 2017.

BRASIL. *Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.

⁷ CEARÁ. *Lei n.º 9.826 de 14 de maio de 1974*. Disponível em: <www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2015/07/Estatuto_Servidores_Publicos_Civis_Estado.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2017.

⁸ FORTALEZA. *Lei n.º 6.794 de 27 de dezembro de 1990*. Disponível em: <legislacao.fortaleza.ce.gov.br/images/1/1b/Lei6794-90.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2017.

⁹ BRASIL. *Lei n.º 8.745 de 9 de dezembro de 1993*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.

maneira isolada, não se trata de uma relação habitual¹⁰.

Com a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) a habitualidade encontra-se dirimida em razão do instituto do contrato intermitente (art. 443, *caput* e parágrafo 3º e art. 452-A) na qual os médicos que trabalham em plantões avulsos podem ser contratados pelo responsável pela escala para um único plantão e após um certo tempo convocar novamente. Vale ressaltar que a não aceitação não consubstancia quebra do vínculo empregatício. Além do mais, o médico tem direito a férias, férias proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário proporcional, recolhimento de INSS, FGTS, assinatura da carteira de trabalho profissional e formalização por escrito do contrato intermitente¹¹.

A onerosidade está relacionado à venda da força de trabalho, já que na relação de emprego, o empregado recebe um salário, ou seja, se a atividade não é remunerada, inexistente vínculo de emprego, por exemplo, no caso do trabalho voluntário, que conforme art. 1º, parágrafo único da Lei n.º 9.608/98, não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim¹².

A personalidade diz respeito daquela relação pessoal (*intuitu personae*) entre empregado e empregador, que é infungível, não pode o empregado fazer-se substituir por um terceiro, ou seja, não admite-se a subcontratação.

A subordinação implica na submissão do empregado ao

¹⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19 ed. Forense: Rio de Janeiro, 2012. p. 134.

¹¹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 03 nov. 2018.

¹² “Art. 1º - Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.” In BRASIL. *Lei n.º 9.608 de 18 de fevereiro de 1998*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em 20 abr. 2017.

poder diretivo do empregador, o que ocorre, via de regra, através do exercício da chefia imediata, vale ressaltar que a subordinação não é apenas o mero cumprimento de ordens, mas na inserção do trabalhador em uma estrutura hierárquica (subordinação estrutural), um exemplo, seria um profissional da medicina que trabalha em uma clínica, atende pacientes, realiza consultas, exames, diagnósticos, prognósticos etc., e recebe instruções de diretores e coordenadores daquele estabelecimento. Vale ressaltar, que o trabalhador autônomo não é subordinado a ninguém, pois exerce suas funções com autonomia e assume os riscos de sua atividade.

De acordo com a alteridade, o empregado presta serviços por conta alheia, ou seja, não há qualquer assunção de risco por parte do trabalhador, ou seja, o empregado pode participar em eventuais lucros, mas não dos prejuízos.

Vale ressaltar ainda, que um dos requisitos não essenciais do contrato de trabalho é a não exclusividade, ou seja, o empregado pode ter mais de um emprego, visando o aumento de sua renda mensal, em cada um dos locais de trabalho, sera considerado empregado¹³.

Assim, presentes os requisitos, tem-se uma relação fática de emprego, independentemente da forma jurídica dada a ela, tal como o previsto no art. 9º da CLT¹⁴, ou seja, mesmo sob o manto de uma eventual inscrição como autônomo ou pessoa jurídica, se o médico cumpre os requisitos estabelecidos pela CLT para a relação de emprego (prestação de serviço pessoal, continuado e não esporádico, mediando subordinação do empregador e de recebimento de remuneração), haverá vínculo empregatício independente da nomenclatura dada inicialmente para aquela relação.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 100.

¹⁴ “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.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

Ademais, o contrato de trabalho, tem ainda, algumas características: a) bilateral, celebrado entre duas pessoas; b) consensual, podendo ser ajustado por escrito ou verbalmente¹⁵; c) oneroso, o empregado deve ser remunerado; d) comutativo e de trato sucessivo, pois não é instantâneo, não se exaure no cumprimento de uma única prestação, pois deve haver continuidade na prestação do serviço.

Quanto a duração, pode ser por prazo determinado ou indeterminado, no primeiro caso, as partes ajustam antecipadamente seu termo¹⁶, caso as partes não ajustam o prazo, presume-se que o contrato seja por prazo indeterminado.

Vale ressaltar que o contrato de trabalho por tempo determinado, nos moldes do art. 443, § 2º da CLT, só é válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (por exemplo, contratar um empregado transitoriamente para atender um breve aumento de produção em certo período do ano); atividades empresariais de caráter transitório (por exemplo, criar uma empresa que funcione apenas em certas épocas do ano, como a venda de fogos para festas juninas, ovos de páscoa ou panetones para o Natal); e contrato de experiência¹⁷ (nesse caso o empregado vai ser “testado” para o exercício daquela atividade, ou seja, é verificado a capacidade técnica e aptidão do empregado, tendo prazo máximo de 90 dias¹⁸, caso seja excedido, vigorará como se fosse por prazo

¹⁵ “Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

¹⁶ “Art. 443 - (...) § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) c) de contrato de experiência.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 110-119.

¹⁸ “Art. 445 - Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90

indeterminado¹⁹.

2. JORNADA DE TRABALHO (INTERVALOS, HORAS EXTRAS E PLANTÕES)

Jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado, existe limitação da jornada para que o trabalhador possa descansar e não venha a prestar serviços em jornadas extremamente excessivas, essa limitação da jornada de trabalho existe em razão de vários fundamentos: biológicos (efeitos psicofisiológicos causados ao empregado decorrentes da fadiga); sociais (o empregado deve conviver e relacionar-se com outras pessoas e dispor de horas de lazer e divertimento); econômicos e humanos (diminuir os acidentes de trabalho)²⁰.

De acordo com o art. 7º, inciso XIII e o XVI da CFB/88, a duração do trabalho normal, em regra, não poderá ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; e no máximo de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento²¹.

Dentro dessa jornada deve haver um intervalo interjornada, entre o fim de uma jornada e o início da seguinte, de onze horas (art. 382 da CLT²²); e um intervalo intrajornada que será de uma hora para jornadas superiores a uma hora e de quinze

(noventa) dias.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

¹⁹ “Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 506.

²¹ “Art. 7º - (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

²² “Art. 382. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso”. *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

minutos nos casos de uma jornada entre quatro e seis horas (art. 71 da CLT²³). No caso específico do médico, a Lei n.º 3.999/61, em seu art. 8º, § 1º, nos diz ainda que para cada noventa minutos de trabalho gozará o médico de um repouso de dez minutos²⁴.

É mister ressaltar, que existe a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho: horas extras; acordo compensação; força maior e serviço inadiável.

Nos caso das horas extras²⁵, no máximo duas horas, sendo devido nesse caso, uma remuneração de no mínimo, cinquenta por cento superior do que o valor da hora normal (nos moles do art. 7º, inciso XVI da CFB/88²⁶ e do art. 59, *caput* da CLT²⁷); acordo compensação, no máximo duas horas, nesse caso não é devido qualquer adicional já que o excesso de uma jornada é compensada em outra jornada (art. 59, § 2º da CLT²⁸); força maior, quando ocorre algum acontecimento inevitável/imprevisível, como nos casos de incêndio, inundação, terremoto etc.,

²³ “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

²⁴ BRASIL. Lei n.º 3.999 de 15 de dezembro de 1961. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3999.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.

²⁵ “Horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo.” *In MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 520.

²⁶ “Art. 7º - (...) XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

²⁷ “Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

²⁸ “Art. 59 - (...) § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

sendo devido o adicional de no mínimo cinquenta por cento superior do que o valor da hora normal (nos moldes do art. 61 e 501 da CLT²⁹ e art. 8º § 3º da *Lei n.º 3.999/61*³⁰); e serviço inadiável, nesse caso, no máximo por quatro horas, e sendo devido o adicional de no mínimo cinquenta por cento superior do que o valor da hora normal (art. 61, § 2º da CLT³¹).

Vale ressaltar que no caso do médico plantonista, o entendimento jurisprudencial é que nesse caso, não é devido horas extras, bem como o adicional noturno, posto que o valor do plantão, ajustado entre as partes, remunera integralmente o trabalho prestado³².

O art. 7º, inciso XV da CFB/88³³, acerca do repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. A Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 do Sindicato dos Médicos do Ceará, determina ainda, que os profissionais da categoria que, atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviços em dia de domingo, têm direito

²⁹ “Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto; Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

³⁰ “Art. 8º (...) § 3º Mediante acordo escrito, ou por motivo de força maior, poderá ser o horário normal acrescido de horas suplementares, em número não excedente de duas.” *In BRASIL. Lei n.º 3.999 de 15 de dezembro de 1961*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3999.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.

³¹ “Art. 61 (...)§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

³² BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho – TST*. 1ª Turma. ST-AIRR2853009520085090322. Min Rel. Hugo Carlos Scheuermann. Jul. 08 fev. 17. Pul. 10 fev. 2017.

³³ “Art. 7º - (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

ao repouso semanal remunerado, em outro dia da semana, com exceção dos plantonistas, determinando ainda, que os profissionais da categoria que, atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviço em dias de feriados, que caíam em dias da semana, de segunda a sábado, o pagamento da diária será feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder uma folga compensatória, além das folgas existentes, com exceção dos plantonistas³⁴.

3. ADICIONAIS

O art. 7º, inciso IX da CFB/88³⁵, nos diz que a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Por razões de ordem econômica ou social, certos trabalhos têm que ser realizados à noite, sendo assim, a legislação optou por melhor remunerar o trabalho noturno³⁶, aquele compreendido entre as 22:00hrs de um dia e 05:00hrs do dia seguinte, no caso do empregado urbano, conforme art. 73, § 2º da CLT³⁷, nesse caso, sendo devido um adicional de vinte por cento (art. 9º da Lei n.º 3.999/61) e para os trabalhadores em região rural, se for na lavoura das 21:00hrs até 05:00hrs e na pecuária das 20:00hrs até 04:00hrs (art. 7º da Lei n.º 5.889)³⁸.

³⁴ SINDICATO DOS MÉDICOS DO CEARÁ. *Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017*. Disponível em: <www.sindicatodosmedicosdoceara.org.br/assessoria-ju-ridica/convencoes-coletivas/>. Acesso em 26 abr. 2017.

³⁵ “Art. 7º - (...) IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (...)”. In *Constituição da República Federativa do Brasil*.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 545.

³⁷ “Art. 73 - (...)§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.” In *Consolidação das Leis do Trabalho*.

³⁸ “Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.” In BRASIL. Lei n.º 5.889 de 8 de junho de 1973. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em 26 abr. 2017.

O art. 7º, inciso XXIII da CFB/88³⁹, nos diz ainda que é devido um adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

O art. 189 da CLT, determina que serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos⁴⁰. Nesse caso, é devido ao trabalhador que trabalha nessas condições de insalubridade, sendo devido à 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo) sobre o salário mínimo (art. 192 da CLT)⁴¹. Tal situação é trazida também na Cláusula Décima da Convenção Coletiva De Trabalho 2016/2017 do Sindicato dos Médicos do Ceará.

Vale ressaltar que a 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de Goiás, através do Juiz Wilson Safatle Faiad, julgou procedente o pedido de um médico para ter direito ao adicional de insalubridade, em grau mínimo de 10%, basta o médico ter contato direto com micro-organismos patogênicos, o que determina risco biológico, já que a utilização de equipamento individual de proteção, como luvas e máscaras, não é suficiente para livrar o médico do risco biológico⁴².

³⁹ “Art. 7º - (...) XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

⁴⁰ “Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

⁴¹ “Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

⁴² GOIÁS. *Tribunal de Justiça do Estado de Goiás*. Notícias do TJGO: Médico tem direito a adicional de insalubridade. Disponível em: <inteiroteor.tjgo.jus.br/index.php/home/imprensa/noticias/119-tribunal/10332-medico-tem-direito-a-

Já a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, entendeu que é devido o adicional de insalubridade em grau máximo (40%) ao empregado que trabalha em contato com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, mesmo que não haja área de isolamento, visto que não se pode ignorar que a exposição ao agente insalubre existe⁴³.

O art. 193 da CLT, traz ainda a hipótese do adicional de periculosidade, que é devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis, explosivos energia elétrica, segurança etc., nesse caso o adicional será de 30% sobre a remuneração⁴⁴.

A Orientação Jurisprudencial 345 do Tribunal Superior do Trabalho, nos diz que a exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade⁴⁵.

Vale mencionar ainda, que o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos do art. 191 e 194 da CLT.

A Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 do Sindicato dos Médicos do Ceará, traz ainda outros adicionais, como o

adicional-de-insalubridade>. Acesso 27 abr 2017.

⁴³ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho - TST*. 6ª Turma. RR: 6054720135040003. Rel. Aloysio Corrêa da Veiga. Jul. 16 dez. 2015. Pub. 18 dez. 2015.

⁴⁴ “Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

⁴⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Orientação Jurisprudencial n° 358 da SDI-1 do TST*. Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_341.htm>. Acesso em 20 abr. 2017.

adicional de titulação⁴⁶; auxílio funeral⁴⁷; auxílio creche⁴⁸ etc.

4. FÉRIAS

As férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviço, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de doze meses, chamado período aquisitivo⁴⁹ neste caso, nos termos do art. 7, inciso XVII da CFB/88⁵⁰, será devido o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário

⁴⁶ “CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TITULAÇÃO - Fica assegurado aos profissionais da categoria que possuem título de Especialização, Residência Médica, Mestrado e Doutorado, respectivamente, adicional de R\$ 198,00 (cento e noventa e oito reais), R\$ 284,00 (duzentos e oitenta e quatro reais), R\$ 380,00 (Trezentos e oitenta reais) e R\$ 473,00 (quatrocentos e setenta e três reais), não cumulativos, durante a vigência da presente convenção. a) O recebimento dos valores acima citados fica condicionado ao reconhecimento do referido título pelo MEC e/ou CREMEC; b) A existência de gratificação ou adicional similar, relacionados a título de especialização, residência médica, mestrado e doutorado, prevalecerá a que oferecer maior valor, sem acumulação.” *In Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 do Sindicato dos Médicos do Ceará.*

⁴⁷ “CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL - No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão R\$ 1.270,00 (Hum mil, duzentos e setenta reais), a título de auxílio funeral à família do mesmo, mediante apresentação do atestado de óbito, salvo quando a empresa beneficiar o profissional com seguro de vida, caso em que não será concedido o benefício.” *In Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 do Sindicato dos Médicos do Ceará.*

⁴⁸ “CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE - Os estabelecimentos, em que trabalhem acima de 20 (vinte) mulheres, deverão pagar, mensalmente, a suas funcionárias do sexo feminino, que tenham filhos de até 6 (seis) anos de idade a importância de R\$ 111,00 (cento e onze reais) por cada filho, até 06 (seis) anos de idade, para despesas de internamento em creches ou entidades congêneres, da livre escolha da funcionária, mediante apresentação mensalmente de recibo com efeitos fiscais, emitido pela creche, escolinha ou internato, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio creche junto aos órgãos fiscalizadores.” *In Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 do Sindicato dos Médicos do Ceará.*

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 577.

⁵⁰ “Art. 7º - (...)XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil.*

normal, no chamado período concessivo, nos doze meses seguintes ao período aquisitivo. Vale ressaltar que o pagamento da remuneração das férias serão efetuados até dois dias antes do início do respectivo período, conforme previsão do art. 145 da CLT.

O art. 134 da CLT nos diz que as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, caso o empregador não conceda as férias ao empregado após 12 meses de findo o período aquisitivo o empregador deve conceder as férias, se fora do período, as férias serão pagas em dobro, nos moldes do art. 137 da CLT, podendo o empregado inclusive, ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

O art. 130 da CLT, determina ainda expressamente que após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção de 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes; de 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas; de 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; e de 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Conforme o art. 133 da CLT, existe ainda, a possibilidade do empregado perder o direito a férias, se no curso do período aquisitivo deixar o emprego e não for readmitido dentro de sessenta dias subsequentes à sua saída; permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 trinta dias; deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de trinta dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

5. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O art. 7º, inciso VIII da CFB/88⁵¹, garante aos trabalhadores, o décimo terceiro salário com base na remuneração integral do mês de dezembro⁵².

A chamada “gratificação de Natal”, tem natureza salarial, pois é paga todo ano e as gratificações integram o salário⁵³, nos moldes do art. 457, § 1º da CLT⁵⁴.

6. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio previsto no art. 7, inciso XXI da CFB/88⁵⁵, é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o pacto laboral sem justa causa, como regra, cabe nos contratos por tempo indeterminado, em suma, trata-se de um direito recíproco do empregado e do empregador de avisarem a parte contrária que não têm mais interesse na continuação do contrato de trabalho, ou seja, tanto o empregado que pede demissão como o empregador que dispensa o empregado deverão ofertar o aviso prévio à outra parte⁵⁶.

O art. 487 da CLT nos diz que não havendo prazo

⁵¹ “Art. 7º - (...) VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (...)”. In *Constituição da República Federativa do Brasil*.

⁵² “Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus. § 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.” In BRASIL. *Lei n.º 4.090 de 13 de julho de 1962*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em 22 abr. 2017.

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 272.

⁵⁴ “Art. 457 (...) § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.” In *Consolidação das Leis do Trabalho*.

⁵⁵ “Art. 7º - (...) XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei (...)”. In *Constituição da República Federativa do Brasil*.

⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017. p. 405.

estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; e de trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa.

Ademais, o art. 487, nos diz ainda, que a falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço; e a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo⁵⁷.

7. LICENÇA (NOS CASOS DE MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOÇÃO)

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII da CFB/88 e o art. 392 da CLT, a trabalhadoras têm direito a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias⁵⁸.

A CLT nos diz ainda que a empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e ocorrência deste; que os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico; que em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos cento e vinte dias previstos no art. 392 da CLT; sendo garantido ainda à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais

⁵⁷ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2017.

⁵⁸ “Art. 7º - (...) XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

direitos a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

O art. 394-A da CLT determina ainda, que a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

No âmbito da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), o art. 394 dispõe que a empregada gestante ou lactante só poderá trabalhar em ambientes insalubres mediante atestado médico que comprove que o mesmo não afeta à saúde ou oferece riscos à gestação ou à lactação⁵⁹.

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, nos moldes do art. 395 da CLT.

Caso a empregada venha a adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, comprovada mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião, será concedida licença-maternidade de cento e vinte dias, nos moldes do art. 392-A da CLT

O art. 7º, inciso XIX, da CFB/88⁶⁰ nos fala ainda da licença-paternidade⁶¹, pelo período de cinco dias, conforme art.

⁵⁹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm >. Acesso em: 03 nov. 2018.

⁶⁰ “Art. 7º - (...) XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

⁶¹ “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.” *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

8. VÍNCULOS PRECÁRIOS

Quando o serviço prestado pelo médico é esporádico, em tese, não haveria qualquer problema no recebimento através de Recibo de Pagamento Autônomo - RPA, a problemática surge quando o empregador se faz valer dessa modalidade para contratação de um corpo de empregados permanentes.

Na prática o pagamento de RPA funciona da seguinte maneira, o empregador (a fonte pagadora) emite o referido documento para a pessoa física, que tenha prestado um serviço esporádico e sem subordinação. Nesse caso, incide o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS⁶², o Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF e a contribuição para o INSS.

Nessa modalidade de contratação o RPA, não é devido qualquer direito trabalhista previsto na CLT, como férias, 13.º salário, FGTS etc.

No caso da pejetização, o empregador impõe que a pessoa física constitua uma pessoa jurídica para realizar serviço subordinado, não eventual e oneroso, para diminuir os custos trabalhistas que teria com aquele profissional, caso fosse contratado como empregado. Supostamente, a pejetização permite algumas “vantagens” ao profissional, como uma remuneração maior e uma maior liberdade profissional, já que em regra, o médico poderia ter uma maior flexibilidade de horários, sendo possível o desenvolvimento de mais de uma atividade ao mesmo tempo em clínicas e hospitais, entretanto, na prática, o que temos é um vínculo extremamente precário em que o trabalhador não terá direito a qualquer direito trabalhista elencado na CLT, como férias, 13º salário, horas extras, adicional pelo trabalho noturno e insalubre, repouso semanal remunerado, estabilidade à

⁶² BRASIL. *Lei Complementar n.º 116 de 31 de julho de 2003*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp116.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2017.

gestante, aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS em caso de despedida arbitrária, licença maternidade etc.

No caso concreto, é possível que o profissional demonstre a irregularidade da pejetização através de uma reclamação trabalhista, por exemplo, provando que a empresa recebedora foi criada apenas para aquele fim, ou seja, na verdade, existe personalidade na prestação de serviço daquele médico; que o pagamento da empresa constituída se dá em substituição ao salário do profissional; que inexistente autonomia do prestador do serviço para definir sua forma de trabalho, existindo na verdade, uma subordinação perante diretores e coordenadores no que diz respeito a horários a serem cumpridos, locais de trabalho e modo de execução do serviço prestado; nesse caso, o vínculo estabelecido será considerado uma relação de emprego nos moldes do art. 3º da CLT⁶³.

Vale ressaltar que a jurisprudência já reconheceu o vínculo entre uma médica que prestava serviços quatro dias por mês em uma jornada de trabalho de quatro horas por dia em uma clínica, nesse caso, embora a defesa da clínica tenha alegado que a referida médica não fazia parte do corpo clínico do estabelecimento; que tinha autonomia para escolher os horários para realizar as avaliações médicas, podendo inclusive alterar a agenda/escala e que a médica, trabalhava como autônoma em vários hospitais/clínicas, entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 20ª Região entendeu que os atendimentos não eram eventuais, que a médica recebia remuneração mensal fixa e que o eventual trabalho paralelo da médica em hospitais/clínicas, não impede o reconhecimento da relação de emprego, como foi o caso da situação em comento, em que se reconheceu a relação de emprego⁶⁴.

⁶³ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (...)” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

⁶⁴ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 20ª Região*. RO 00759200700620006. Rel. Des. Josenildo dos Santos Carvalho. Jul. 26 ago. 2009.

CONCLUSÃO

Presentes os requisitos do art. 3º da CLT, tem-se uma relação fática de emprego, independentemente da forma jurídica dada a ela, tal como o previsto no art. 9º da CLT⁶⁵, ou seja, mesmo sob o manto de uma eventual inscrição como autônomo ou pessoa jurídica, se o médico cumpre os requisitos estabelecidos pela CLT para a relação de emprego (prestação de serviço pessoal, continuado e não esporádico, mediando subordinação do empregador e de recebimento de remuneração), haverá vínculo empregatício independente da nomenclatura dada inicialmente para aquela relação.

Devemos ter em mente ainda, que eventuais fraudes trabalhistas no trabalho médico traz inúmeros prejuízos para o profissional, fadiga física/psicológica, bem como um enorme desgaste profissional; e também para a sociedade, que terá um comprometimento na própria qualidade serviço prestado⁶⁶.

Sendo assim, o zelo pelo trabalho médico em condições dignas e justas, é papel da doutrina, através de uma leitura mais crítica dos requisitos essenciais à caracterização da relação de emprego, trazendo para realidade do trabalho médico; o Ministério Público do Trabalho – MPT, fazendo seu papel como fiel cumpridor e fiscal da lei⁶⁷; e principalmente da Justiça do

Pub. 18 set. 2009.

⁶⁵ “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.” *In Consolidação das Leis do Trabalho*.

⁶⁶ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A caracterização da relação de emprego do médico na sociedade contemporânea. *In (RE)Pensando o Direito: Desafios para a Construção de Novos Paradigmas - Direito do Trabalho*. XXIII Encontro Nacional CONPEDI/UFSC: Florianópolis, 2014. p. 528-555.

⁶⁷ “Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. (...) Art. 128. O Ministério Público abrange: I - o Ministério Público da União, que compreende: (...) b) o Ministério Público do Trabalho (...)”. *In Constituição da República Federativa do Brasil*.

Trabalho⁶⁸, que sempre que verificar um trabalho médico subordinado, não eventual, pessoal e oneroso, deverá fazer valer o princípio da primazia da realidade, independente da denominação que foi dada para aquele vínculo e reconhecer a relação de emprego.



REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 28 mar. 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943*

Ver também: “Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção (...)” *In* BRASIL. *Lei Complementar n.º 75 de 20 de maio de 1993*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2017.

⁶⁸ Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III - Juízes do Trabalho. (...) Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II - as ações que envolvam exercício do direito de greve; III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei(...).” *In* *Constituição da República Federativa do Brasil*.

- (*Consolidação das Leis do Trabalho*). Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2017.
- BRASIL. Lei Complementar n.º 75 de 20 de maio de 1993. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2017.
- BRASIL. Lei Complementar n.º 116 de 31 de julho de 2003. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp116.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 3.999 de 15 de dezembro de 1961. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3999.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 4.090 de 13 de julho de 1962. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em 22 abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 5.889 de 8 de junho de 1973. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em 26 abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 8.036 de 11 de maio de 1990. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em 23 abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 8.080 de 19 de setembro de 1990. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em 22 abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 8.212 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em 23 abr. 2017.
- BRASIL. Lei n.º 8.745 de 9 de dezembro de 1993. Disponível em:

- <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- BRASIL. *Lei n.º 9.608 de 18 de fevereiro de 1998*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em 20 abr. 2017.
- BRASIL. *Lei n.º 9.961 de 28 de janeiro de 2000*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9961.htm>. Acesso em 23 abr. 2017.
- BRASIL. *Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 20 abr. 2017
- BRASIL. *Lei n.º 12.842 de julho de 2013*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12842.htm>. Acesso em 20 abr. 2017.
- BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 20ª Região*. RO 00759200700620006. Rel. Des. Josenildo dos Santos Carvalho. Jul. 26 ago. 2009. Pub. 18 set. 2009.
- BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho – TST*. 1ª Turma. ST-AIRR2853009520085090322. Min Rel. Hugo Carlos Scheuermann. Jul. 08 fev. 17. Pul. 10 fev. 2017.
- BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho - TST*. 6ª Turma. RR: 6054720135040003. Rel. Aloysio Corrêa da Veiga. Jul. 16 dez. 2015. Pub. 18 dez. 2015.
- CEARÁ. *Lei n.º 9.826 de 14 de maio de 1974*. Disponível em: <www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2015/07/Estatuto_Servidores_Publicos_Civis_Estado.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- FORTALEZA. *Lei n.º 6.794 de 27 de dezembro de 1990*. Disponível em: <legislacao.fortaleza.ce.gov.br/imagens/1/1b/Lei6794-90.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- GOIÁS. *Tribunal de Justiça do Estado de Goiás*. Notícias do TJGO: Médico tem direito a adicional de insalubridade. Disponível em: <

medico-tem-direito-a-adicional-de-insalubridade>.

Acesso 27 abr 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19 ed. Forense: Rio de Janeiro, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33 ed. Saraiva: São Paulo, 2017.

RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A caracterização da relação de emprego do médico na sociedade contemporânea. In (RE)*Pensando o Direito: Desafios para a Construção de Novos Paradigmas - Direito do Trabalho*. XXIII Encontro Nacional CONPEDI/UFSC: Florianópolis, 2014. p. 528-555.

SINDICATO DOS MÉDICOS DO CEARÁ. *Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017*. Disponível em: <www.sindicatodosmedicosdoceara.org.br/assessoria-juridica/convencoes-coletivas/>. Acesso em 26 abr. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do TST*. Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm>. Acesso em 20 abr. 2017.