



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS

**NATÁLIA DE ARAUJO MATTE**

**A JUSTIÇA DO TRABALHO E O DISCURSO NORMATIVO: A VIOLAÇÃO DAS  
GARANTIAS TRABALHISTAS NO PROGRAMA MAIS MÉDICOS PARA O  
BRASIL (LEI 12.871/2013)**

Brasília

2015

**NATÁLIA DE ARAUJO MATTE**

**A JUSTIÇA DO TRABALHO E O DISCURSO NORMATIVO: A VIOLAÇÃO DAS  
GARANTIAS TRABALHISTAS NO PROGRAMA MAIS MÉDICOS PARA O  
BRASIL (LEI 12.871/2013)**

Monografia apresentada no Curso de Graduação em Direito, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharelado do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. MSc. Luiz Emílio Garcia

Brasília  
2015

**NATÁLIA DE ARAUJO MATTE**

**A JUSTIÇA DO TRABALHO E O DISCURSO NORMATIVO: A VIOLAÇÃO DAS  
GARANTIAS TRABALHISTAS NO PROGRAMA MAIS MÉDICOS PARA O  
BRASIL (LEI 12.871/2013)**

Monografia apresentada no Curso de Graduação em Direito, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharelado do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. MSc. Luiz Emílio Garcia

Brasília, de \_\_\_\_\_ de 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. MSc. Luiz Emílio Garcia  
Orientador

---

Examinador

---

Examinador

## RESUMO

O Programa Mais Médicos para o Brasil (Lei 12.871/2013) foi implementado com o intuito de fortalecer o atendimento médico nas áreas do país onde a população é de baixa renda e não tem o direito à saúde garantido de forma plena. Assim, o poder público ofereceu bolsas acadêmicas aos médicos que se interessassem, com o intuito de atraí-los para suprir essa carência, porém com o pretexto de estar oferecendo curso de especialização aos profissionais. Portanto, o governo federal utilizou-se desse subterfúgio, não reconhecendo a evidente relação de trabalho instaurada entre poder público e médicos participantes. Isso pois, resta óbvio que os empregados do Programa preenchem todos os requisitos para a caracterização da relação de trabalho e, portanto, merecem ver garantidos seus direitos sociais trabalhistas previstos na Constituição. Assim, o objetivo do presente trabalho é demonstrar que tais pressupostos foram cumpridos e portanto, é competência da Justiça do Trabalho fazer valer tais direitos inerentes à qualquer relação laboral. Dessa forma, constatado que a Justiça Laboral é competente para processar e julgar qualquer relação de trabalho, em sentido amplo, devido ao fato da Emenda Constitucional n. 45 de 2004 ter ampliado sua competência, resta claro que sua jurisdição alcança os profissionais do Programa Mais Médicos. Portanto, uma vez caracterizada a relação de trabalho estabelecida entre a administração pública e os profissionais da Medicina e declarada a competência da Justiça Laborativa, cabe ao referido órgão exigir o cumprimento dos direitos sociais trabalhistas a eles devidos, visto que, a União, que deveria proteger os trabalhadores, nesse caso, não o fez.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Relação de trabalho. Contrato de Trabalho. Justiça do Trabalho. Ministério Público do Trabalho. Competência. Programa Mais Médicos para o Brasil.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>1 DO PROGRAMA MAIS MÉDICOS.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Direitos Fundamentais.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Do Direito à Saúde.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3 Disposições Gerais sobre o Programa Mais Médicos.....</b>	<b>14</b>
<b>2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DO CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Introdução.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 Da relação de trabalho e relação de emprego.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3 Do contrato de trabalho.....</b>	<b>24</b>
<b>2.4 Da validade do contrato de trabalho.....</b>	<b>28</b>
<b>3 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DA VIOLAÇÃO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS PELO PROGRAMA MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL.....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 História da Justiça do Trabalho no Brasil.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Jurisdição e Competência.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3 Da Competência da Justiça do Trabalho para declarar a relação de trabalho caracterizada no Programa Mais Médicos.....</b>	<b>40</b>
<i>3.3.1 Da competência da Justiça do Trabalho para conhecer do Programa Mais Médicos.....</i>	<i>40</i>
<i>3.3.2 Da proteção constitucional ao trabalho.....</i>	<i>41</i>
<i>3.3.3 Da distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.....</i>	<i>42</i>
<i>3.3.4 Do desvirtuamento da relação de trabalho no Programa Mais Médicos.....</i>	<i>43</i>
<i>3.3.5 Da diferenciação entre Residência Médica e o Programa Mais Médicos.....</i>	<i>45</i>
<i>3.3.6 Do preenchimento dos requisitos da relação de trabalho pelos médicos participantes do Programa Mais Médicos.....</i>	<i>46</i>
<i>3.3.7 Do desvio de finalidade do Programa Mais Médicos.....</i>	<i>47</i>
<i>3.3.8 Da Primazia da Realidade.....</i>	<i>48</i>
<i>3.3.9 Dos direitos trabalhistas violados.....</i>	<i>50</i>
<i>3.3.10 Da Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho.....</i>	<i>51</i>
<b>3.4 Análise.....</b>	<b>52</b>

**CONCLUSÃO.....54**  
**REFERÊNCIAS.....56**

## INTRODUÇÃO

A Medida Provisória nº 621/2013 convertida na Lei nº 12.871/2013, institui o programa “Mais Médicos” implantado no Brasil pelo Governo do Partido dos Trabalhadores em julho de 2013. Tal projeto tem o objetivo de suprir a carência e escassez do número de médicos existente nas áreas mais precárias e menos desenvolvidas do país. Com a promessa de melhoria do atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), tem a finalidade de reduzir as desigualdades regionais na área da saúde e fortalecer a prestação de serviços médicos. Além disso, também prevê mais investimentos na infraestrutura de hospitais e unidades de saúde, trazendo a previsão do aprimoramento da formação médica no país, afim de propiciar maior experiência no campo de prática dessa ciência durante o processo de graduação. O Ministério da Saúde está investindo bilhões na infraestrutura de hospitais, aquisição de equipamentos, obras de unidades de Pronto Atendimento, Unidades Básicas de Saúde, entre outros.

O Programa prevê também a oferta de cursos de especialização com atividades de ensino para médicos, pesquisa e extensão que objetivarão a integração do ensino com a prática. Objetiva a distribuição de forma uniforme de profissionais que exercerão a medicina em áreas do país onde a saúde não é garantida de forma decente, criando, para tanto, bolsas de extensão acadêmica, recrutando inclusive estrangeiros. Para tanto, instituiu-se um projeto que tem a finalidade de aperfeiçoamento na especialização de médicos, inclusive por meio de intercâmbio internacional, já que os profissionais nacionais não seriam suficientes para suprir tal déficit. Para atingir tal fim, ofereceram-se bolsas acadêmicas aos médicos participantes, com o intuito de estimular o atendimento à população mais necessitada e em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), ou seja, aqueles municípios nos quais os médicos não tem interesse em trabalhar.

O Programa Mais Médicos foi implementado com a parceria do Governo Brasileiro juntamente com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS/OMS). O acordo firmado com a OPAS orienta-se no sentido de dar cumprimento ao disposto na Constituição de 1988 no que se refere ao direito fundamental à Saúde, particularmente das áreas mais desamparadas do país. Dessa forma, a atuação dos médicos estrangeiros deve ser fiscalizada pelo Estado Brasileiro, pela OPAS e, em especial, pelos Conselhos Regionais e Federal de Medicina.

As vagas deverão ser preenchidas por médicos e serão oferecidas primeiramente a brasileiros (art. 13, § 1º, L12871/2013). Porém, caso não sejam inteiramente ocupadas, o Brasil apelará para a ajuda estrangeira, convocando profissionais de outros países, chamados de intercambistas (art. 13, § 2º, II, L12871/2013), com o objetivo precípua de resolver o problema da saúde no país.

No que tange aos direitos devidos aos médicos do Programa, cabe destacar que de acordo com o art. 17 da referida lei, “As atividades desempenhadas no âmbito do Projeto Mais Médicos para o Brasil não criam vínculo empregatício de qualquer natureza”. Dessa forma, fica evidente a inconstitucionalidade desse artigo, tendo em vista que os médicos do programa preenchem todos os requisitos exigidos para se caracterizar uma relação de emprego, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade na prestação do trabalho, onerosidade, subordinação e alteridade, que serão abordados de forma minuciosa ao longo da pesquisa.

Diante disso, o Ministério Público do Trabalho se pronunciou no sentido de que a iniciativa federal descumpra as leis trabalhistas brasileiras. Segundo o MPT, não estão previstos nos contratos dos integrantes do programa o pagamento de férias remuneradas e de 13º salário e, portanto, há descumprimento dos direitos de índole trabalhista previstos na Constituição. Conclui-se, então, que o programa é estruturado no sentido de afastar a relação de emprego, mas, na prática, essa relação de emprego existe e, uma vez configurada, surgem uma série de direitos inerentes à ela que precisam ser preservados. Assim, foi instaurado inquérito civil para demonstrar que os médicos participantes do Programa preenchem os requisitos para ter a relação de emprego constituída.

Como decisão na primeira instância a Justiça do Trabalho decidiu que o processo aberto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra o programa Mais Médicos é de competência da Justiça Comum, negou relação trabalhista e encaminhou o processo para a Seção Judiciária do Distrito Federal. Considerou-se que a ação civil pública não tange uma questão trabalhista, mas sim a relação jurídico-administrativa do programa.

Nesse sentido, a presente monografia tem como tema a análise do preenchimento dos requisitos da relação de emprego pelos médicos participantes do Programa Mais Médicos e como consequência, o reconhecimento de seus direitos trabalhistas. O Governo nega-se a declarar que os empregados contratados para o referido programa tem com ele relação de emprego. Com isso, é razoável o questionamento da validade do Projeto, pois resta claro que,



com base na análise do art. 17, foge da responsabilidade de se reconhecer a relação de trabalho ali instaurada.

O presente trabalho tem a intenção de questionar se a contratação de médicos pela Lei nº 12.871/2013 constitui relação de emprego e se os direitos dos empregados estão sendo assegurados. Pretende-se também averiguar se é competência da Justiça do Trabalho resguardar seus direitos trabalhistas.

A pesquisa aqui apresentada é de grande relevância acadêmica e social, tendo em vista a referida lei ter entrado em vigor em outubro de 2013, tornando-o, assim, um tema relativamente novo para ser analisado.

Tem-se como intuito, de forma abrangente, o estudo do que é necessário para se constituir uma relação de trabalho e, também, dos requisitos que fazem surgir um contrato de trabalho. Ademais, pretende-se ainda a análise do histórico da competência da Justiça Laboral e as alterações instituídas pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004.

De forma mais específica, o presente trabalho tem o escopo de analisar o contrato de trabalho firmado entre os trabalhadores participantes do Programa Mais Médicos e o Governo Federal. Dessa maneira, pretende-se desconstruir a ideia de que a relação existente entre os médicos e o poder público é apenas com o fim de instituir um curso de especialização. Pautando-se na ação instaurada pelo Ministério Público do Trabalho, pretende-se demonstrar que os trabalhadores participantes do Programa tem o que é necessário para se firmar uma relação de trabalho. Para tanto, com intuito de atingir esse objetivo, será estudada a Lei nº 12.871/2013, averiguando se há observância dos direitos do trabalhador, levando-se em consideração sua proteção.

Por fim, após a análise da relação instaurada entre médicos e poder público, pretende-se responder a seguinte pergunta: configura-se como relação de trabalho a ligação existente entre o poder público e os médicos participantes no âmbito do Programa Mais Médicos? E, se verificado que os empregados preenchem os requisitos para caracterizar a relação de trabalho, será demonstrado que a jurisdição da Justiça do Trabalho alcança os referidos médicos.

Como resposta provisória, passível de mudança ao longo da pesquisa, acredita-se que existe um problema nos contratos celebrados entre a administração pública e os médicos contratados para o referido programa. Tendo em vista ser o Estado o principal protetor e garantidor do empregado, dada a sua manifesta condição mais fraca na relação de emprego,

resta claro que deve ser ele o cumpridor das normas trabalhistas e portanto, deve se comprometer com os direitos devidos aos médicos contratados.

A metodologia aplicada à presente pesquisa envolverá um levantamento bibliográfico acerca do Programa Mais Médicos em livros, periódicos e publicações acadêmicas, visando observar se sua aplicação se dá de acordo com as normas do Direito Trabalhista brasileiro. Como principal instrumento de pesquisa, será estudada a ação civil pública instaurada pelo procurador do Ministério Público Trabalho, que constitui um relevante argumento para se declarar que a relação entre os médicos e o governo é de emprego. Ademais, serão apreciadas jurisprudências recentes relacionadas ao tema, com o intuito de auxiliar no entendimento jurídico acerca do Programa.

No primeiro capítulo será abordado o direito a saúde, garantia constitucional, como principal objetivo do Programa Mais Médicos. E, ainda, o intuito de levar às regiões mais carentes do Brasil assistência médica para combater o problema do baixo número de profissionais nas áreas mais desprovidas de recursos do país.

No segundo, serão feitas considerações sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho. E, também, os requisitos exigidos para se caracterizar uma relação de emprego e um contrato de trabalho.

Por fim, no último capítulo, um breve histórico da competência da Justiça do Trabalho e como essa jurisdição alcança o Programa Mais Médicos. Ademais, serão também demonstradas as alterações trazidas pela EC 45/2004, que prorrogou a competência da Justiça Laboral para conhecer e julgar causas oriundas da relação de emprego, abarcando a relação de trabalho.

## 1 DO PROGRAMA MAIS MÉDICOS

### 1.1 Direitos Fundamentais

Entende-se por direitos fundamentais aqueles previstos na Constituição, que constituem o ponto central da proteção da dignidade da pessoa humana e que traduzem-se em princípios que resumem a ideologia política do ordenamento jurídico, com o intuito de consubstanciar uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. Essas normas, asseguradoras de garantias tão importantes e que certificam o devido respeito que se deve dar ao homem, não poderiam estar resguardadas em outro documento jurídico senão na Constituição.<sup>1</sup> Desse modo, são também caracterizados como direitos constitucionais, pois são emanadas pelo poder constituinte e nascem e desenvolvem-se no princípio da soberania popular.<sup>2</sup>

O que define o que é um direito fundamental é o intuito de se evidenciar o princípio da dignidade da pessoa humana, e a partir dele, pretende-se obter o respeito à vida, à liberdade, à integridade física e assim por diante. Essas garantias fundamentais são pretensões que se revelam nos diferentes momentos da história, mas que sempre surgem a partir da perspectiva do valor da dignidade humana. Portanto, a partir dessa premissa é possível ver concretizada a garantia de convivência livre que todos merecem.<sup>3</sup>

Nesse sentido, resta óbvio que todos são possuidores de direitos fundamentais e que apenas a qualidade de ser humano basta para ser titular. Portanto, essas normas não tem característica meramente programática e por isso tem aplicabilidade imediata, de modo que, por estarem previstas na Constituição, as leis devem amoldar-se ao âmbito dos direitos fundamentais, e não o contrário.<sup>4</sup>

Como regra, as normas que embasam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia contida e aplicabilidade imediata. Mas, de outro lado, algumas normas que definem os direitos econômicos e sociais, que visam a concretização de direitos fundamentais, dependem de legislação posterior para surtir efeitos, ou seja, são de eficácia

---

<sup>1</sup> MENDES, Gilmar ; BRANCO, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 153.

<sup>2</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37 ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2013. p. 182.

<sup>3</sup> MENDES, Gilmar e BRANCO, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 158.

<sup>4</sup> MENDES, Gilmar e BRANCO, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 162.

limitada, de princípio programático. Porém, essas não deixam de exercer considerável função para a solidificação dos demais direitos fundamentais.<sup>5</sup>

Assim, esses direitos são normas que originam outras e, sobretudo, são um norte que regula todas as relações jurídicas, conferindo, de forma automática, direitos subjetivos, concretos e definitivos. Dessa maneira, é lícito aos juízes, na maioria das vezes, aplicá-las de forma direta, sem que seja necessário a sua regulamentação e sem que o legislador precise esclarecer a forma de sua aplicação. Isso pois são classificadas como normas de eficácia contida, ou seja, que estão suficientemente reguladas pelo legislador, mas que ainda existe uma brecha para intervenção do poder público.

Desse modo, conclui-se que as garantias fundamentais possibilitam ao indivíduo exigir da administração pública o respeito advindo dos direitos que as materializam e fazem isso limitando o exercício do poder.

Ademais, tem-se as garantias institucionais que executam a função de proteger e reforçar o aspecto de defesa dos direitos fundamentais. Por si só, essas garantias não concedem direitos aos indivíduos e, nesse quesito, se diferenciam das garantias fundamentais. Elas visam asseverar a proteção de instituições, como por exemplo a família, preservando sua essência, fazendo com que seu núcleo não seja violado. Assim, as garantias fundamentais tem por intuito preservar os direitos subjetivos que lhe dão sentido.<sup>6</sup>

## **1.2 Do direito à saúde**

Dentre os direitos sociais contidos no art. 6º da Constituição Federal, está previsto o direito à saúde, que é protegido de forma ampla no art. 196. Portanto, de acordo com o referido artigo, o direito de proteção à saúde é de todos e é dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Portanto, resta claro que o direito à saúde é um direito público subjetivo, assegurado de forma individual e coletiva, que expressa uma obrigação do Estado.

Portanto, o referido artigo expressa o direito de todos os seres humanos a um bem de extraordinária magnitude, a saúde, que é elevado ao patamar de direito fundamental. Está

---

<sup>5</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37 ed., São Paulo: Malheiros Editores. 2013. p. 182.

<sup>6</sup> MENDES, Gilmar e BRANCO, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2011. p. 193.

abarcado nessa garantia o direito do homem de ter um tratamento digno em caso de doença, independentemente da circunstância econômica em que vive.<sup>7</sup>

Trata-se de uma norma que aponta o norte que deve ser seguido pela administração pública afim de cumprir com a promessa constitucional expressa no art. 196. Assim, está legitimado o Judiciário a agir na ocorrência de descumprimento ao mandamento da garantia à saúde, tendo em vista a relevância pública desse preceito.<sup>8</sup>

Assim, o direito à saúde tem natureza negativa e positiva, visto que caracteriza-se como o direito do cidadão em requisitar do Estado que não atente contra esse direito fundamental. E, de forma positiva, de exigir as atitudes necessárias para atingir a prevenção de doenças, respectivos tratamentos, proteção e promoção da saúde.<sup>9</sup>

Esse direito é proporcionado e concretizado através de políticas sociais e econômicas, o que leva a crer que não caracteriza-se como um direito absoluto, já que depende da instauração de políticas públicas para se materializar, promover e proteger a saúde. E, o dever de colocar em prática essas políticas públicas que visem à proteção e recuperação da saúde de todos é um encargo de todos os entes da federação (União, Estados, Distrito Federal e Municípios).<sup>10</sup>

Desse modo, resta claro que para garantir a aplicação desse direito é necessária a promoção, proteção e recuperação da saúde da população, ou seja, a efetiva execução de políticas públicas, já que a legislação específica já está positivada. Isto é, a dificuldade não está ligada à previsão de normas acerca do assunto e sim a falta de execução de tais políticas pelos entes federados. Portanto, para se materializar o direito à saúde, garantia coletiva constitucional, são necessárias ações específicas do poder público e ações administrativas que contribuam para o desenvolvimento do sistema de saúde, por meio de normas de atuação e organização para assegurar, de forma global, a proteção à saúde.

É nesse cenário, visando dar concretude a promessa constitucional da garantia à saúde, direito fundamental, que surge como alternativa o Programa Mais Médicos. Assim, para sair do plano abstrato da Constituição Federal e efetivamente aplicar o direito à saúde no

---

<sup>7</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37 ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2013. p. 311.

<sup>8</sup> MENDES, Gilmar e BRANCO, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 686.

<sup>9</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37 ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2013. p. 312.

<sup>10</sup> MENDES, Gilmar e BRANCO, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 686.

plano concreto, institui-se a Lei n. 12.871/2013, a qual visa suprir a carência de médicos no Brasil nas regiões onde a assistência sanitária é precária.

Entretanto, junto com a solução encontrada pelo poder público para minimizar a insuficiência de mão de obra na área médica, vieram problemas de cunho trabalhista, que ferem direitos inerentes à essa seara.

### **1.3 Disposições Gerais sobre o Programa Mais Médicos**

O Capítulo IV da Lei n. 12.871/2013, que instituiu o Programa Mais Médicos para o Brasil prevê a oferta de cursos de especialização com atividades de ensino para médicos, pesquisa e extensão que objetivarão a integração do ensino com a prática.<sup>11</sup> Prevê também a distribuição de forma uniforme de profissionais que exercerão a medicina em áreas do país onde a saúde não é garantida de forma decente, criando, para tanto, bolsas de extensão acadêmica, recrutando inclusive estrangeiros sem diploma revalidado.

A Lei 12.871/2013 tem o fim precípuo de melhorar o atendimento na área médica para o SUS e tem o objetivo de diminuir a carência de médicos, a fim de reduzir as desigualdades regionais. Para tanto, instituiu-se um projeto que tem a finalidade de aperfeiçoamento na especialização de médicos, inclusive por meio de intercâmbio internacional, já que os profissionais nacionais não seriam suficientes para suprir tal déficit.<sup>12</sup>

A edição da Lei 12.871/2013 teve origem no Poder Executivo Federal, que veio com o advento de medida provisória, pelo fato de se ter um déficit de médicos em regiões carentes do país. Isso se dá, dentre outros motivos, pois os profissionais se concentram em áreas com mais atrativos e melhores condições para o desempenho da medicina, como por exemplo onde os hospitais tem melhores condições de infraestrutura para receber os pacientes. Dessa forma, instituiu-se o Programa Mais Médicos para o Brasil, com o fim de compensar o desequilíbrio na alocação desses profissionais pelo país. Para atingir tal fim, ofereceram-se bolsas acadêmicas aos médicos participantes, com o intuito de estimular o atendimento à população mais necessitada e em regiões prioritárias para o Sistema Único de

---

<sup>11</sup> BRASIL. *Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm) >. Acesso em: 08 jun. 2015.

<sup>12</sup> BRASIL. *Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm) >. Acesso em: 08 jun. 2015.

Saúde (SUS), ou seja, aqueles municípios nos quais os médicos não tem interesse em trabalhar.

A participação no Projeto foi oferecida, primeiramente, a médicos graduados no Brasil, posteriormente a titulares de diploma revalidado no Brasil e a graduados no exterior sem revalidação de diploma. Dessa forma, a possibilidade de investidura no cargo por estrangeiro, só poderá ser feita se as vagas não fossem preenchidas.<sup>13</sup>

Há que se observar que caso se tratasse de provimento de cargo público por meio de concurso, seria questionável a constitucionalidade dessa ordem de preferência do nacional sobre o estrangeiro, ambos sem revalidação do diploma. Porém, segundo dispõe o art. 37, I, da CF, é permitido o acesso de estrangeiros a cargo público.<sup>14</sup>

A posse no cargo de médico do programa não se dá por concurso, pelo fato de não haver lei regulando o acesso de médico estrangeiro a cargo público após aprovação em concurso. Por isso, atualmente, tem ocorrido muitas discussões sobre o Projeto, mais especificamente sobre o fato do médico estrangeiro não ser submetido a nenhum concurso público para exercer sua profissão no Brasil. Dessa forma, há quem diga que seria injusta sua investidura no cargo.

O servidor público é um personagem que tem um forte vínculo entre o Estado e o seu agente. São investidos em cargo público mediante concurso ou, excepcionalmente, contratados temporariamente, conforme dispõe o artigo 37, IX, da Constituição. Os últimos não precisam ser aprovados em concurso e são contratados por prazo determinado para atender necessidade transitória de interesse público. Existe ainda outra espécie de agente do Estado: o empregado público, que funciona perante pessoa de direito público, mas submetido a regime trabalhista.

A Constituição da República, em seu artigo 37, I, permitiu o ingresso de estrangeiros em cargo público. Porém, não basta que ele satisfaça as exigências estabelecidos em lei: terá ainda que cumprir várias determinações contidas em lei especialmente editada para a finalidade de regulamentar o provimento de cargo público por estrangeiro.

---

<sup>13</sup> PORTAL DA SAÚDE. *Cidadão*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/cidadao/acoes-e-programas/mais-medicos/mais-sobre-mais-medicos/5953-como-funciona-o-programa>>. Acesso em: 8 jun. 2015.

<sup>14</sup> OLIVEIRA, Fernão Justen de. Contratação de estrangeiros sob a lei federal 12.871/2013 (Projeto Mais Médicos Para o Brasil). *Revista de Direito Administrativo Contemporâneo: ReDAC*, v.2 n.9, p.59-83, jun. 2014.

O STF considera que o artigo 37, I da Constituição possui eficácia limitada, sendo assim, não se aplicaria ao regime jurídico dos estrangeiros. O Egrégio Tribunal fixou entendimento no sentido de que o acesso aos cargos públicos por estrangeiros fica condicionado a regulamentação para produzir seus efeitos, portanto, tal dispositivo não pode ser aplicado por si só:

“O STF fixou entendimento no sentido de que o art. 27, I, da Constituição do Brasil, consubstancia, relativamente ao acesso aos cargos públicos por estrangeiros, preceito constitucional dotado de eficácia limitada, dependendo de regulamentação para produzir efeitos, sendo assim, não autoaplicável. Precedentes. Agravo regimental a que se dá provimento.”<sup>15</sup>

A condição para a investidura de estrangeiro a cargo público é a promulgação de lei regulamentando seu acesso. Assim, sendo preenchido esse requisito, ainda terá que ser aprovado em concurso público. Com o deferimento de sua inscrição, ele poderá disputar em pé de igualdade de oportunidade com os demais candidatos. Depois do trâmite descrito, poderá usufruir dos efeitos advindos de sua eventual aprovação.

O Projeto tem duas finalidades principais relacionadas a participação dos médicos: uma imediata e outra mediata. A primeira diz respeito ao aperfeiçoamento profissional de médicos por meio de cursos de especialização. Já a segunda consiste na prestação de serviço à população de baixa renda pelo profissional participante, por meio de prática na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o SUS, através de mecanismos de aprendizado e prestação de serviço médico. Há que se destacar que não se trata de uma atividade com características de estágio ou treinamento, mas de efetiva atuação médica, qualificada pela autonomia profissional com atendimento de pacientes, elaboração de diagnóstico, prescrição de medicamentos, etc.<sup>16</sup>

Para exercer a medicina e poder atingir a finalidade do Programa, qual seja o efetivo atendimento à população carente, a referida lei estabelece somente uma condição necessária e suficiente para o exercício da profissão pelos médicos intercambistas: o atestado de participação, emitido pela respectiva coordenação, dispensando, dessa forma, o registro do diploma no Ministério da Educação e inscrição no Conselho Regional de Medicina. Assim, o

---

<sup>15</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 344.655-7, rel. Min. Eros Grau, j. 09/09/2008

<sup>16</sup> OLIVEIRA, Fernão Justen de. Contratação de estrangeiros sob a lei federal 12.871/2013 (Projeto Mais Médicos Para o Brasil). *Revista de Direito Administrativo Contemporâneo: ReDAC*, v.2 n.9, p.59-83, jun. 2014.



Ministério da Saúde emitirá o número de registro para o médico intercambista e a carteira de identificação profissional. Portanto, a participação do médico poderá ser atestada por meio da apresentação do diploma não revalidado, provando supostamente a sua habilitação para exercer a medicina em seu país de origem, demonstração de conhecimento da língua portuguesa e das regras do SUS.<sup>17</sup>

A dispensa da revalidação do diploma tem causado bastante polêmica, pelo fato de estabelecer somente uma presunção de que o diploma daquele profissional se enquadra nos padrões de qualidade exigidos pelo Ministério da Educação nas faculdades de medicina do Brasil.<sup>18</sup> Ou seja, são duvidosos os conhecimentos médicos daqueles intercambistas que não revalidam seu diploma, sendo questionável sua aptidão para exercer sua profissão. Entretanto, há que se destacar que tal presunção possui interdições, na medida em que a habilitação profissional do médico intercambista produz efeitos somente nos três primeiros anos de participação no Projeto. Do mesmo modo que sua atuação tem limites, no sentido de que só poderá exercer sua profissão dentro do âmbito do Programa.

No que tange à remuneração do médico participante, sua supervisão acadêmica será desenvolvida mediante concessão de bolsas, englobando também a concessão de ajuda de custo pela União para cobrir os gastos de instalação no Brasil dos participantes e seus dependentes. A natureza pecuniária dessa bolsa prevista pelo art. 19 da Lei, se dá pelo reconhecimento da prestação de um serviço associado à atividade de aprendizado, ou seja, aperfeiçoamento da prática médica. Dessa forma, a bolsa consiste em um meio que atua como resposta ao serviço médico por eles prestado.

Porém, a Lei não atribui vínculo empregatício entre esses médicos e o Estado, dessa forma, essa característica tem o objetivo de impedir que os profissionais obtenham vantagens pecuniárias a que fariam jus. Na verdade, se houvesse reconhecimento da natureza da contrapartida aos serviços prestados no âmbito do Projeto, essa relação jurídica possuiria natureza jurídica de salário.

---

<sup>17</sup> OLIVEIRA, Fernão Justen de. Contratação de estrangeiros sob a lei federal 12.871/2013 (Projeto Mais Médicos Para o Brasil). *Revista de Direito Administrativo Contemporâneo: ReDAC*, v.2 n.9, p.59-83, jun. 2014.

<sup>18</sup> OLIVEIRA, Fernão Justen de. Contratação de estrangeiros sob a lei federal 12.871/2013 (Projeto Mais Médicos Para o Brasil). *Revista de Direito Administrativo Contemporâneo: ReDAC*, v.2 n.9, p.59-83, jun. 2014.

Esses trabalhadores também tem direito de garantir uma aposentadoria. Assim, a bolsa que a eles é concedida se dá pelo fato do médico prestar um serviço, dessa forma, incide aqui a contribuição previdenciária. Conclui-se então que o médico se enquadra no regime geral da previdência social, dispensado apenas o intercambista que já possui em seu país sistema equivalente.

Com o intuito de atingir o fim a que se propõe, o Programa prevê também a fiscalização da atuação dos médicos intercambistas. O controle do exercício da profissão engloba a punição das infrações disciplinares tipificadas no Código de Ética, advertência, suspensão e desligamento de práticas de aperfeiçoamento. Entretanto, a aplicação dessas penalidades está condicionada à apuração por meio do devido processo, caracterizado pelo contraditório e ampla defesa. Por fim, há que se observar que os médicos supervisores e tutores não serão responsabilizados pela conduta praticada isoladamente por um dos médicos participantes.<sup>19</sup>

O profissional da saúde tem prazo determinado para atuar no Programa. Será limitado em três anos o período para os médicos participantes completarem a programação de aprendizagem e aperfeiçoamento por meio de atividades de ensino, pesquisa, extensão e exercício da prática da medicina. Tal prazo poderá ser prorrogado por igual período, porém com a condição de terem sido criadas outras modalidades de formação.<sup>20</sup>

Em suma, para superar o baixo número de médicos nas áreas mais carentes de serviço de saúde do Brasil, seria necessário a contratação de profissionais pelo método estabelecido na Constituição, ou seja, investidura em cargo público por meio de concurso. Dessa forma, seriam garantido a eles mais direitos e o processo seletivo se daria de maneira mais justa e não de forma tão irresponsável, como acontece atualmente.

Com a previsão do Projeto Mais Médicos para o Brasil, o poder público usou o argumento de estar instituindo um curso de especialização para os médicos participantes, quando na verdade o que se pretendeu foi afastar a incidência da relação de trabalho

---

<sup>19</sup> BRASIL. *Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm) >. Acesso em: 08 jun. 2015.

<sup>20</sup> BRASIL. *Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm) >. Acesso em: 08 jun. 2015.

claramente ali existente. Com isso, depreende-se que a referida lei esgueira-se do reconhecimento do vínculo empregatício que liga os empregados à administração pública.

## 2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DO CONTRATO DE TRABALHO

### 2.1 Introdução

O conceito de Direito do Trabalho é muito abrangente e, muitas vezes, incompleto, pela dificuldade de se abarcar em apenas um ideia, todas os aspectos principais da disciplina. Mas, pode-se definir como um conjugado de princípios e regras, que regem as relações jurídicas oriundas do contrato de trabalho subordinado e, também, a relação de trabalho profissional autônomo. Ademais, o Direito Laboral versa sobre questões atinentes ao bem estar do empregado.<sup>21</sup>

Dentre os princípios do Direito do Trabalho, destaca-se aquele que está ligado à sua própria razão de ser: o princípio da proteção, o qual tem o propósito de corrigir desigualdades, colocando o empregado em situação de superioridade jurídica<sup>22</sup>. Este é o norte fundamental do Direito do Trabalho, pois não se pauta no intuito de estabelecer uma igualdade e sim, pretende dar uma maior assistência ao polo mais fraco da relação: o trabalhador.

Enquanto o direito comum se baseia em firmar uma igualdade entre as partes envolvidas, o Direito do Trabalho se atenta em proteger um dos polos com o objetivo de atingir, mediante essa proteção, uma paridade.<sup>23</sup>

O Direito Laboral tem caráter social e preza pela proteção do pólo mais fraco da relação, qual seja, o empregado. Portanto, a interpretação da norma deve ser sempre a favor do economicamente hipossuficiente no litígio. Historicamente, o Direito do Trabalho nasceu entre pessoas com mais poder econômico que outras, acarretando várias formas de exploração. Portanto, o legislador teve que tomar uma atitude e tombou para a parte mais desfavorável economicamente do contrato de trabalho, com o intuito de compensar essa desigualdade, estabelecendo uma proteção jurídica favorável. Assim, o fim precípua do Direito do Trabalho é tentar, ao máximo, acabar com as disparidades, faz isso, nivelando as desigualdades entre os contratantes.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 79

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 142.

<sup>23</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. LTr, 2000, p. 35

<sup>24</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. LTr, 2000. p. 36.

Dessa forma, depreende-se que existe uma tendência a igualar o empregado ao empregador, ou seja, o economicamente débil a parte contrária da relação e a atenuar os rigores excessivos do direito individual, considerando-se o interesse social.

Da mesma maneira, destaca-se o princípio da norma mais favorável. De modo que, por ser o Direito Laboral constituído de normas com o fim de proteção do hipossuficiente, resta óbvio que, quando houver a existência de duas ou mais normas aplicáveis à lide e incerteza de qual aplicar, a interpretação deve sempre pender para o mais fraco economicamente. Assim, aplicar-se-á a mais favorável, sem importar a hierarquia das normas.<sup>25</sup>

Nesse sentido, cabe destacar que tal princípio se perpetua no Direito Laboral e constitui não apenas um método de interpretação, mas sim um norteador na aplicação das normas. Assim, deve estar presente em todas as etapas do Direito do Trabalho, pois “se o legislador é movido por um propósito protetor, o intérprete também deve estar animado do mesmo critério, qualquer que seja a etapa em que se encontre o desenvolvimento deste ramo do direito.”<sup>26</sup>

Assim, não restam dúvidas de que o Direito Laboral se debruça, de forma precípua, sobre a proteção dos trabalhadores, priorizando o bem estar social e, com seu sentido protetor, é um instrumento que preserva e resguarda os direitos da classe mais desfavorecida economicamente.

Outro princípio que constitui linha diretriz para as normas trabalhistas é o da primazia da realidade. Traduz-se pelo fato de que as relações trabalhistas se determinam pela situação de fato, ou seja, o que realmente importa é como se deu a prestação de serviço e não o que estava escrito no contrato de trabalho. Assim, para fins de litígio entre empregado e empregador, o que será considerado é a forma como se realizou a atividade laboral.<sup>27</sup>

A dignidade humana exteioriza a proteção ao trabalhador para evitar tratamento degradante. Sob a ótica laboral, deve-se resguardar o direito à intimidade, não discriminação, honra, etc, impedindo-se abusos de qualquer tipo.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. LTr, 2000. p. 45.

<sup>26</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. LTr, 2000. p. 45.

<sup>27</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 146.

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 150.

Por fim, depreende-se que esses princípios tem o intuito de informar o legislador e orientar o Juiz na sua atividade interpretativa. Portanto, as decisões dadas em litígios trabalhistas devem se pautar nos princípios jurídicos e não apenas na norma escrita.<sup>29</sup>

## 2.2 Da relação de trabalho e relação de emprego

Os contratos de atividade, aqueles em que a prestação de serviço por um das partes é o elemento principal do que foi por elas pactuado, geram relação de trabalho e, dentro dessa classe, está a relação de emprego, que se caracteriza como uma espécie.<sup>30</sup>

Relação de emprego e de trabalho são modalidades de relação jurídica, ou seja, exige a existência de, no mínimo, duas pessoas e de uma norma jurídica que estabeleça uma relação social. Assim, a relação jurídica revela-se por meio de direitos subjetivos, definidos como “o poder de exigir ou pretender de outra pessoa um determinado comportamento positivo ou negativo”<sup>31</sup> e de direitos potestativos, ou seja, “poderes jurídicos de, por um ato livre de vontade, só de *per si* ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem à outra parte.”<sup>32</sup>

No mesmo sentido, pode-se definir relação jurídica como “situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição”.<sup>33</sup>

Porém, é preciso distinguir relação de trabalho de relação de emprego. *Relação de trabalho* traduz-se como todo vínculo jurídico através do qual uma pessoa física (natural) concorda com o compromisso de prestar serviço ou de realizar uma obra em favor de outra pessoa física ou jurídica. Assim, a *relação de trabalho* constitui-se como um gênero.<sup>34</sup>

De outro lado, a *relação de emprego* exprime uma espécie de *relação de trabalho* que apresenta como característica marcante o preenchimento dos requisitos caracterizadores da *relação de emprego*. Portanto, relação de emprego é uma relação de trabalho, mas que

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 141.

<sup>30</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 161

<sup>31</sup> DOMINGUES DE ANDRADE, Manuel. *A teoria geral da Relação Jurídica*. v. 1. Coimbra: Livraria Almedina, 1997. p. 10.

<sup>32</sup> MOTA PINTO, Carlos Alberto da. *Teoria Geral do Direito Civil*. 3. ed. Coimbra: Editora Coimbra, 1990. p. 174.

<sup>33</sup> DOMINGUES DE ANDRADE, Manuel. *A teoria geral da Relação Jurídica*. v. 1. Coimbra: Livraria Almedina, 1997. p. 2.

<sup>34</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 161

carrega um aspecto específico: a existência dos requisitos que caracterizam a relação de emprego.<sup>35</sup>

Portanto, podem ser citadas como espécies de relação de trabalho: relação de emprego, trabalho autônomo, trabalho avulso, trabalho eventual, trabalho voluntário, estágio, etc.<sup>36</sup>

O contrato de trabalho gera a relação de emprego e por isso tem natureza contratual. Para que essas relações sejam protegidas pelo Direito do Trabalho, é preciso que cumpram os seguintes requisitos: a) a pessoalidade, ou seja, o empregado tem o dever jurídico de prestar serviços em favor do empregador de forma pessoal; b) a natureza não eventual do serviço, que se caracteriza pelo fato do empregado fazer parte da atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho que o trabalhador executará; d) a subordinação jurídica da prestação de serviços; e) continuidade do vínculo empregatício.<sup>37</sup>

O pressuposto da pessoalidade exige que o trabalhador realize suas atividades de forma pessoal, ou seja, não pode se fazer substituir. Porém, esse requisito é mais determinante quando trata-se de contratação de um artista, por exemplo, quando o *intuitu personae* revela-se mais importante, pois de fato é necessário que determinado serviço seja efetuado por aquela certa pessoa.

Em segundo lugar está o requisito da não eventualidade, que exprime a exigência de que a frequência com que o trabalhador presta serviço não seja ao acaso, nem incerta.

Ademais, o salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em razão do contrato de trabalho entre eles firmado.<sup>38</sup>

Por subordinação jurídica do empregado, entende-se uma condição de dependência, qual seja a do trabalhador em relação ao empregador. Esse último tem o poder de comandar, gerir, fiscalizar e dar ordens ao empregado, que deve se submeter a elas. Assim, o que importa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Há que se destacar que a subordinação jurídica não é uma mera condição de fato, mas um condição jurídica que já nasce com o contrato de emprego. É, portanto, caracterizada

---

<sup>35</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 161.

<sup>36</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 161

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 207.

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 209.

como uma submissão, consubstanciada no fato de que pode o empregador exigir obrigações do empregado, que deve a elas se sujeitar<sup>39</sup>. A respeito do tema:

“Dependência não significa que uma pessoa está submetida à vontade da outra, porém, não através de uma submissão psicológica, de uma vinculação social, de uma obediência pessoal cega, ao justo capricho subjetivo do que manda, senão por meio de uma submissão funcional, em virtude da qual se unificam ou coordenam atividades diversas.”<sup>40</sup>

O poder hierárquico, consequência dessa submissão é um poder de comandar, porém o empregado não perde sua posição de pessoa humana.<sup>41</sup> Portanto, a subordinação jurídica aqui tratada, advinda do contrato de trabalho, caracteriza-se pela dependência hierárquica, porém em nada influencia na subordinação social entre empregado e empregador.

Por fim, para se estabelecer o contrato de trabalho é necessário que se tenha a continuidade do vínculo empregatício. Dessa forma, não importa o fato de não se tratar de serviço executado todo dia, mas o trabalhador deve estar vinculado ao contrato de trabalho de caráter continuativo.<sup>42</sup> Pretende com isso o legislador, amparar os empregados que são subordinados ao seu empregador e garantir-lhes, assim, todos os direitos inerentes a essa relação.

### **2.3 Do Contrato de Trabalho**

Nesse contexto, destaca-se o Contrato de Trabalho, que é acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas. Esse instituto é de grande relevância jurídica, devido o fato de vincular seres juridicamente livres e estabelecer relações interindividuais e sociais.

O contrato empregatício é um negócio jurídico expresso ou tácito, mediante o qual a pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.<sup>43</sup> E conforme define a CLT, em seu art. 442, caput: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso,

---

<sup>39</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 214.

<sup>40</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 214.

<sup>41</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 214.

<sup>42</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 214.

<sup>43</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 185.



correspondente à relação de emprego”<sup>44</sup>. Dessa forma, o contrato de trabalho é um instituto estabelecido entre empregado e empregador, no qual o segundo utiliza a energia pessoal do primeiro, por meio de subordinação e retribuição, com o intuito de alcançar os objetivos da empresa.<sup>45</sup> Assim, o contrato de trabalho seria:

“O negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados.”<sup>46</sup>

Ademais, é, portanto, “um negócio jurídico bilateral em que os interesses contrapostos se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os contratantes”.<sup>47</sup>

Esse contrato pode ser pactuado de forma verbal (expressa ou tacitamente) ou por escrito. Diante disso, formado o contrato de trabalho, o empregado estará diante de uma obrigação de fazer, de cunho personalíssimo e que não pode ser transferida a ninguém.<sup>48</sup>

Desse modo, são características do contrato de trabalho: trata-se de um contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, oneroso, dotado de alteridade e do tipo subordinativo.<sup>49</sup>

Depreende-se que é um contrato de Direito Privado, pelo fato dos sujeitos pactuantes derivarem da natureza privada, como também os interesses envolvidos. É considerado contrato sinalagmático, pois existe uma reciprocidade entre as obrigações contratuais assumidas pelas partes. Portanto, aperfeiçoa-se com o consentimento das partes e não se sujeita a formalidades imperativas. Assim, a cada obrigação do trabalhador de fazer, de prestar o serviço, corresponde uma obrigação de dar equivalente do empregador, qual seja, pagar o salário.<sup>50</sup>

---

<sup>44</sup> BRASIL. *Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: jun. 2015.

<sup>45</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 186.

<sup>46</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 209.

<sup>47</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 186.

<sup>48</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 128

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 186.

<sup>50</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 187

A prestação de serviços é de trato sucessivo, ou seja, no que se refere às prestações desse contrato, devem ser prestadas continuamente no tempo, enquanto durar o contrato. Dessa forma, não se esgota com a realização de somente um ato.

A consensualidade se distingue pelo fato de não ser preciso uma forma especial para se caracterizar o contrato. Assim, basta o consentimento das partes para ser válido.

É celebrado *intuitu personae*, pois o empregado exerce atividade pessoal, que não pode ser cumprida por terceiro.

Tem cunho oneroso, pelo fato de atribuir ônus às duas partes da relação, ou seja, troca recíproca de encargos.

Também é dotado de alteridade, pois corre por conta alheia ao prestador. Ou seja, essa característica revela que o empregado desempenha suas tarefas por conta alheia.

Por fim, é subordinativo, pelo empregado estar juridicamente subordinado ao poder de comando do empregador.

Para restar caracterizada a formação da relação contratual de emprego, há que se preencher alguns requisitos: elementos essenciais, naturais e acidentais do contrato. A ausência dos primeiros acarreta irregularidade, comprometendo a validade do contrato. Quanto aos segundos, embora não sejam obrigatórios, são inevitáveis. E no que se refere aos terceiros, são circunstanciais na existência desse tipo de relação jurídica.<sup>51</sup>

São elementos essenciais (jurídico-formais) do contrato:<sup>52</sup>

a) A capacidade das partes, que se caracteriza como “ a aptidão para adquirir direitos e exercer, por si ou por outrem, atos da vida civil”.<sup>53</sup> Portanto, se a pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado detiver dessa capacidade, será capaz, portanto, para assumir direitos e obrigações trabalhistas. Porém, há que se ressaltar que a capacidade no Direito do Trabalho começa aos 18 anos, mas entre 16 e 18 configura-se a capacidade relativa, a qual estabelece que pode o trabalhador jovem praticar algumas atividades laborais;

b) A licitude do objeto, ou seja, só pode ser objeto de contrato aquele que se caracteriza como lícito. Assim, não será válido o contrato laboral que tenha o intuito de exercer atividade ilícita, não sendo então amparado pela tutela jurídica trabalhista;

---

<sup>51</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 529

<sup>52</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 529

<sup>53</sup> MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de Direito Civil*. V.1. São Paulo: Saraiva, 1977, p. 57.

c) Em terceiro lugar, não há instrumentalização obrigatória na celebração de contrato de trabalho, mas deve respeitar forma regular ou não proibida. Por ser não solene, não exige formalidades, podendo até mesmo ser ajustado de modo tácito. Esse seu caráter faz com que seja possível demonstrar sua existência por meio de qualquer prova juridicamente válida. Porém, o instrumento escrito geralmente é a forma mais comum usada como meio de comprovação, podendo também o empregado se valer de outros meios probatórios lícitos existentes;

d) Por último, a higidez de manifestação da vontade. Exige-se manifestação livre e regular pelas partes para que se valide a relação jurídica. Portanto, se comprovado vício de consentimento, como erro ou coação, poderá o contrato ser anulado.

No que tange aos elementos naturais do contrato, há que se destacar que tendem constantemente formar a estrutura do contrato. Assim, são aqueles elementos que sempre aparecem nos contratos empregatícios, embora não sejam imprescindíveis. Como exemplo podemos citar a jornada de trabalho do empregado, que sempre consta do contrato, mas que não é requisito essencial para sua caracterização.<sup>54</sup>

Por fim, os elementos acidentais do contrato são aqueles que alteram sua estrutura e efeitos se nele inseridos, são eles: *termo* e *condição*. No Direito do Trabalho, a regra são os contratos sem termo final acordado, ou seja, aqueles por tempo indeterminado, conforme Súmula 212 do TST:

“TST Enunciado nº 212 - Res. 14/1985, DJ 19.09.1985

Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”<sup>55</sup>

Portanto, é raro encontrar um contrato laboral com a presença de *termo*, como também é difícil celebrá-lo com a incidência da *condição*. Porém, importa notar que é

---

<sup>54</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 537.

<sup>55</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Jurisprudência*. Brasília, 2015. Disponível em: < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212) >. Acesso em: 17 jun. 2015.

possível enxergar uma condição resolutive implícita nos contratos por tempo indeterminado, por exemplo no caso de rescisão unilateral ou bilateral.<sup>56</sup>

Cabe ainda destacar que a Constituição Federal não faz distinção entre trabalhadores manuais, técnicos ou intelectuais, portanto, de acordo com seu art. 7º: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

A título de exceção, cabe frisar que o contrato de trabalho dos profissionais liberais, como médicos, advogados e engenheiros é estabelecido no sentido de não se exigir subordinação técnica. Portanto, é o profissional que se coloca à disposição do empregador, de forma a que este possa utilizar de seus serviços quando queira, embora não como queira.<sup>57</sup>

Assim, depreende-se que o contrato de trabalho fica caracterizado como um documento (escrito, verbal ou tácito) que faz nascer um acordo nas relações empregatícias. Esse ajuste de vontades contratuais se dá entre pessoas físicas e/ou jurídicas que se comprometem a prestar pessoalmente serviços não eventuais, subordinados a outro indivíduo mediante o recebimento de salário direto e/ou indireto.

## 2.4 Da validade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho deve cumprir exigências para ser válido no mundo jurídico e dessa forma produzir seus efeitos. Portanto, com a invalidação da existência dos efeitos jurídicos de um ato ou com o choque com uma norma jurídica, está configurada a nulidade. Ocorre então quando são produzidos defeitos ou vícios, que podem ter origem em aspectos subjetivos ou objetivos. Assim, conceitua-se *nulidade* como a “consequência jurídica prevista para o ato praticado em desconformidade com a lei que o rege, que consiste na supressão dos efeitos jurídicos que ele se destinava a produzir”.<sup>58</sup>

Para ser válido juridicamente, deve o contrato empregatício preencher três requisitos:<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 537.

<sup>57</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr., 19 ed. 2000. V. 1, p. 325.

<sup>58</sup> GONÇALVES, Aroldo Plínio. *Nulidades no Processo*. Rio de Janeiro: Aidé, 1993. p. 12.

<sup>59</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 238.

a) Capacidade das partes: para as relações de trabalho, vigoram as seguintes regras: de 14 a 16 anos o menor só poderá ser contratado como aprendiz; de 16 a 18, o contrato não poderá ter por objeto a prestação de serviços noturnos, perigosos ou insalubres e, a partir dos 18 anos, o empregado adquire capacidade plena para prestação de qualquer tipo de trabalho;

b) Objeto: o objeto do contrato de trabalho não pode ser contrário à moral e aos bons costumes, cuja prática é proibida a todos os cidadãos. E, ainda, o objeto da prestação de serviços deverá ser possível, não sob o aspecto jurídico, mas também sob o prisma fático;<sup>60</sup>

c) Forma: o contrato deve ser instituído por forma prescrita ou não proibida em lei para que seja válido. Dessa forma, o contrato deve nascer de um acordo tácito ou expresso, podendo este ser verbal ou escrito. Desde que as partes manifestem sua vontade por escrito ou verbalmente, certo é que o fazem expressamente. Acordo verbal não se confunde, portanto, com ajuste tácito.

A declaração de nulidade tem efeito retroativo, porém, exceto no que diz respeito à incapacidade jurídica dos contratantes e à ilicitude do objeto, o contrato deve sobreviver, sempre que possível, substituindo-se a cláusula nula pelo que a respeito decorre da lei ou de outras fontes de direito. Demais disto, ainda que o contrato haja sido declarado extinto por ter, por exemplo, objeto ilícito, ainda assim ao trabalhador são devidas as prestações decorrentes da execução do contrato nulo, protegidas pela lei. Dessa forma, a declaração da nulidade do contrato não tem, em todos os seus aspectos, efeito retroativo.<sup>61</sup>

No Direito do Trabalho aplica-se a *irretroação da nulidade decretada*, dessa forma, o contrato que for constatado como nulo produzirá seus efeitos até o momento da decretação de nulidade. A partir daí então, não mais ensejará novos desdobramentos jurídicos e será anulado. Mantém-se, portanto, as consequências já produzidas anteriormente pelo contrato. Assim, vigora o efeito ex nunc da nulidade constatada. Porém, a aplicação da teoria trabalhista será aplicada de acordo com o caso concreto e poderá ser atenuada dependendo da situação.<sup>62</sup>

Aplicação plena da teoria trabalhista: a teoria será aplicada de forma plena no que concerne à capacidade. Dessa forma, deverá o juiz reconhecer os efeitos jurídicos praticados

---

<sup>60</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 238.

<sup>61</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 234.

<sup>62</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 540.

pelo contrato irregular firmado por um menor de 16 anos, por exemplo, e dar como nulo aquele ato.

Aplicação restrita da teoria trabalhista: quando o bem jurídico tutelado for de interesse público, deverá a aplicação da teoria ser restringida. Portanto, havendo contratação irregular, serão conferidos os efeitos do vínculo, assegurando-se ao trabalhador somente o pagamento das prestações pactuadas.

Inaplicabilidade da teoria especial trabalhista: em alguns casos a nulidade constatada no contrato é tão intensa que é impossível se garantir qualquer desdobramento trabalhista. Dessa forma, nesses casos, o tipo de nulidade inviabiliza a aplicação da teoria especial justtrabalhista, acarretando na não produção dos efeitos trabalhistas à prestação laborativa efetivada.

São tipos de nulidades:<sup>63</sup>

Total: quando o contrato carregar grave defeito em um elemento essencial, será total a nulidade e acarretará na nulidade total do vínculo firmado. Isso ocorrerá quando o contrato for celebrado por trabalhador incapaz; seu objeto for ilícito ou juridicamente impossível; não revestir a forma prescrita em lei, para os contratos especiais; ou quando a lei taxativamente o declarar nulo, proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

Parcial: quando a nulidade for de defeito em elemento não essencial, será parcial. Assim, sua decretação será apenas em relação à cláusula do contrato viciada e terá o intuito de corrigir o defeito constatado. Também será parcial quando ocorre uma alteração contratual ilícita durante a execução do contrato de trabalho.

Absoluta: a nulidade absoluta está relacionada com o interesse público e será caracterizada quando forem feridas no contrato normas de proteção ao trabalho concernentes a interesses que se sobrepõe aos individuais. Exemplo disso é a assinatura da CTPS.

Relativa: será relativa a nulidade quando forem desrespeitadas normas de proteção ao trabalho referentes à interesses individuais, como por exemplo quando o salário do empregado é ajustado, prejudicando-o.

Os efeitos da nulidade do contrato de trabalho poderão incidir quando a invalidez estiver relacionada com o objeto do contrato ou com a capacidade do sujeito.

---

<sup>63</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 543.

No primeiro caso, o contrato de trabalho é considerado nulo a depender se a atividade laboral exercida pelo trabalhador tinha ou não relação direta com a atividade ilícita desenvolvida pelo empregador. Assim, se o empregado exercia atividade fora da legalidade, o contrato produzirá efeitos *ex tunc*, não sendo a ele devida nenhuma indenização. Porém, se o trabalho exercido pelo sujeito não se relacionava com a atividade contrária à moral operada pela empresa, os efeitos serão *ex nunc* e uma indenização será paga a ele.<sup>64</sup>

No segundo caso, a nulidade do contrato se relacionará com a capacidade do sujeito quando ele for incapaz para exercer aquela atividade laborativa. Assim, por ele adquirir essa característica, resta claro que não poderia se manifestar quanto a licitude ou não da atividade exercida. Portanto, deverá ser indenizado como se o contrato válido fosse.<sup>65</sup>

Por fim, infere-se que a validade do contrato de trabalho está condicionada à obrigatória observância dos seus elementos essenciais (pressupostos e requisitos). Nos termos do artigo 82 do Código Civil, a validade do ato jurídico requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei. Vale destacar ainda que a declaração de vontade, para ser eficaz, não deve ser viciada por erro, dolo ou coação. Portanto, a nulidade é a privação, pela lei, da aptidão do ato jurídico de produzir efeitos nele previstos, por ter sido praticado contrariamente ao Direito. Depreende-se, então, que a nulidade se caracteriza quando o vício contido no contrato o desprovê de validade.

---

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 543.

<sup>65</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 543.

### **3 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DA VIOLAÇÃO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS PELO PROGRAMA MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL**

#### **3.1 História da Justiça do Trabalho no Brasil**

Os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem foram os primeiros órgãos criados no Brasil, pela Lei 1.637 de 05.11.1907, com o intuito de solucionar os conflitos advindos da relação entre empregado e empregador. De acordo com o art. 8º da Lei:

“Os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão.”<sup>66</sup>

Mais tarde, foram instituídos, pela Lei 1.869, de 10 de outubro de 1922, os Tribunais Rurais que objetivavam resolver questões de interpretação e execução de contratos de serviços agrícolas.<sup>67</sup> Portanto, estabeleceu-se que para dirimir conflitos em razão da interpretação e execução dos contratos agrícolas, entre fazendeiros e colonos, deveria ser criado um Tribunal Rural, composto do Juiz de Direito da comarca e de dois membros designados ao qual seriam submetidas, as partes interessadas, em audiência pública, para resolução de controvérsias.

Porém, esses não foram meios eficazes para dirimir tais conflitos, pois esses órgãos não cumpriram com seu propósito, tendo em vista que “sendo caixas de ressonâncias dos conflitos que cuidavam e inexistindo, à sua época, ambiente propício à sua formação, atrofiaram-se por esvaziamento natural de funções e finalidade”.<sup>68</sup>

Para ocorrer a institucionalização da Justiça do Trabalho, dois elementos colaboraram de forma decisiva: o surgimento das convenções coletivas de trabalho e a influência da doutrina da Itália, visto que nosso sistema acabou por copiar, em vários

---

<sup>66</sup> BRASIL. *Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907*. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Brasília, 1907. Disponível em: < [http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/arquivos/Decreto1637\\_1907.pdf](http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/arquivos/Decreto1637_1907.pdf) >. Acesso em: jun. 2015.

<sup>67</sup> SARAIVA, Renato e MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 2

<sup>68</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 6. ed. São Paulo: LTr, p. 35



aspectos, o sistema italiano da Carta del Lavoro, de 1927, de Mussolini.<sup>69</sup> Dessa forma, a fundação da Justiça do Trabalho no Brasil sofreu um processo progressivo de crescimento, com a transformação de organizações administrativa com poder de decisão em órgãos jurisdicionais integrantes do Poder Judiciário.<sup>70</sup>

As Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, foram criadas em 1932 e julgavam dissídios individuais e coletivos do trabalho, respectivamente.

Nas localidades onde existissem organizações de empregados ou empregadores foram instituídas essas Comissões, representadas por número igual de trabalhadores e empregadores, que tinham o objetivo de constituir um tribunal trabalhista que tomaria decisões sobre conflitos ali existentes, ou seja, tinha função especificamente jurisdicional. A presidência seria tomada por pessoa estranha aos interesses profissionais, escolhidos pelos trabalhadores integrantes dos sindicatos.<sup>71</sup>

As Comissões Mistas de Conciliação, com o objetivo de julgar dissídios coletivos, definia-se pela aparência de órgão arbitral e sempre dependente dos sindicatos. Exerceram sua função de forma precária, funcionando de forma esporádica, pelo fato de que na época eram poucos os casos de dissídios coletivos do trabalho.<sup>72</sup>

Por outro lado, as Juntas de Conciliação e Julgamento, constituídas de um presidente e de dois vogais, voltavam-se para os conflitos individuais de trabalho e somente acolhiam os empregados sindicalizados. Eram compostas por apenas uma instância e suas decisões constituíam título de dívida líquida certa para execução judicial.<sup>73</sup>

O funcionamento das Juntas de Conciliação e Julgamento, era, todavia, inconstante, já que não funcionavam de forma independente. O órgão não tinha poder de decisão nem era dotado de autonomia, pois tanto a Justiça Comum como a Pasta do Trabalho podiam invalidar suas sentenças e estas estavam submetidas à revogação na fase executória,

---

<sup>69</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 2

<sup>70</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 79

<sup>71</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.28

<sup>72</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 80

<sup>73</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 3

pela justiça comum. Às Juntas era fornecido a garantia de aplicar o direito, mas não de fazer valer seu poder de império.<sup>74</sup>

A Justiça do Trabalho somente se consolidou como órgão dotado de autonomia em 1941, quando entrou em vigor o Decreto-lei 1.237, de 02.05.1939, mas ainda não pertencia ao Poder Judiciário. A partir daí então, passou a desempenhar papel jurisdicional, com poder de executar suas próprias decisões. A Justiça Laboral não fazia parte no Poder Judiciário mas foi reconhecida a sua função se órgão julgador. Consequentemente, averiguou-se a premência da sua criação e por isso, incluiu-se sua previsão na Constituição Federal de 1934 e 1937.<sup>75</sup>

Após, passou a organizar-se em três órgãos: as Juntas de Conciliação e Julgamento ou juízes de direito, os Conselhos Regionais do Trabalho e os Conselho Nacional do Trabalho. Criou-se, também, a Procuradoria da Justiça do Trabalho, com suas próprias atribuições. Por fim, às Juntas foi atribuído o caráter de Justiça, o que acarreta no poder de executar suas próprias sentenças.<sup>76</sup>

Assim, a organização adotada foi: Juntas de Conciliação e Julgamento; Conselhos Regionais do Trabalho (correspondente, atualmente, aos Tribunais Regionais do Trabalho), sediados em várias regiões do país, competentes para julgar recursos das decisões das Juntas e conflitos coletivos da sua jurisdição; Conselho Nacional do Trabalho (equivalente, atualmente, ao Tribunal Superior do Trabalho).

Com o Decreto-lei 9.747, de 1946, a Justiça do Trabalho se fixou como órgão do Poder Judiciário. Como consequência, os juízes adquiriram garantias semelhantes às da magistratura da Justiça Comum, ingressando mediante concurso público de provas e títulos, aparelhando-se por carreira.<sup>77</sup>

Por fim, a Constituição de 1946 estabeleceu definitivamente a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, formada por Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. E, por fim, a Constituição de 1988 manteve essa diretriz, estabelecendo que a Justiça Laboral é formada pelas Varas do Trabalho

---

<sup>74</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 3

<sup>75</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 3

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 82

<sup>77</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 3

(antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, atualmente órgãos monocráticos integrados pelo juiz do trabalho); os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, competente para os resolver conflitos individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, outras controvérsias oriundas de relações de trabalho.<sup>78</sup>

### 3.2 Jurisdição e Competência

A jurisdição consiste no poder/dever do Estado em prestar a tutela jurisdicional para quem queira ver dirimido seu conflito jurídico. Dessa forma, a competência é a medida da jurisdição que delimita a esfera de atribuições dos órgãos encarregados da função jurisdicional.<sup>79</sup>

A competência em razão da matéria é estabelecida em função da causa de pedir e pedidos descritos na petição inicial e foi a Emenda Constitucional 45/2004 que trouxe mudanças para esse segmento da Justiça do Trabalho, ampliando-a significativamente. Modificando a redação do art. 114 da CF.1988, a EC 45/2004 estabeleceu a competência material da Justiça do Trabalho.<sup>80</sup>

Na Justiça do Trabalho a definição da competência vem descrita no art. 114 da CF/1988:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

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; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

---

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed., São Paulo: Saraiva, 2013, p. 86

<sup>79</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 39

<sup>80</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 40

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

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; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)<sup>81</sup>

Com a EC 45/2004 três modificações básicas foram introduzidas. A primeira delas diz respeito à representação classista, a qual foi extinta, deixando a Justiça Laboral de ser paritária, transformando-se os órgãos de colegiados em monocráticos e as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho; em segundo lugar, foi implantado o procedimento sumaríssimo, rito simplificado para processos cujo valor não exceda a quarentas vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento; facultou-se a criação de Comissões de Conciliação Prévia.<sup>82</sup> Em suma, a Emenda expandiu a competência da Justiça Laboral para julgar diversos assuntos, tais como: processos sobre multas aplicadas pela

<sup>81</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 2015. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) >. Acesso em: 4 jun. 2015.

<sup>82</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 87

fiscalização trabalhista, processos envolvendo sindicatos, conflitos entre representados e suas entidades sindicais e controvérsias sobre *relações de trabalho* e não apenas sobre *relações de emprego*.<sup>83</sup>

Todavia, a mais relevante inovação instaurada pela EC 45/2004 foi a dilatação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho.

*Relação de trabalho* traduz-se por qualquer conexão jurídica por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. Nesse sentido, ao se referir à relação de trabalho, também está abarcada a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário, estágio, etc.<sup>84</sup>

Em síntese, a *relação de trabalho* caracteriza-se por englobar vários tipos de relações jurídicas, as quais são formadas por uma pessoa física que presta serviços para outra, empresa ou não, como o trabalho autônomo e o trabalho eventual.

Assim, toda relação jurídica que tiver por objeto uma prestação de serviço profissional oferecida de uma pessoa para outra, será de trabalho, abrangendo, também, por óbvio, outros contratos que não constituírem relação de emprego.<sup>85</sup>

*Relação de trabalho* é gênero, enquanto *relação de emprego*, espécie:

“Relação de trabalho, no sentido da doutrina, é gênero que comporta diversas modalidades, não só o empregado, mas o avulso, o temporário, o eventual e o autônomo, motivo pelo qual, a prevalecer a aplicação do texto constitucional, todos esses tipos de trabalho agora encontram na Justiça do Trabalho o órgão judicial competente para apreciar as suas questões.”<sup>86</sup>

Assim, relação de trabalho caracteriza-se como gênero e traduz relação jurídica por meio da qual a pessoa física (natural) contrai obrigação de prestação de serviço em favor de uma pessoa física ou jurídica, seu empregador.

---

<sup>83</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 87

<sup>84</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 41

<sup>85</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 290

<sup>86</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 288

Em contrapartida, relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho. Ou seja, é uma relação de trabalho, porém tem os mesmos pressupostos caracterizadores da relação de emprego<sup>87</sup>

Assim, as controvérsias provenientes das relações de emprego abrangem qualquer relação em que estejam presentes como partes empregados urbanos ou rurais e o empregador urbano ou rural.<sup>88</sup>

Portanto, antes da Emenda, a Justiça Laboral processava e julgava somente os conflitos que abarcavam relações de emprego, as demandas resultante dos contratos de empreitada e as ações entre trabalhadores portuários e operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de obra.

Com o advento da EC 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho ampliou-se e passou a processar e julgar qualquer relação de trabalho em sentido amplo. Dessa forma, qualquer trabalhador, mesmo que autônomo (pedreiro, pintor, marceneiro, etc), isto é, embora não seja empregado de quem o contratou e não haja a incidência da subordinação portanto, que quiser ajuizar demanda em face do tomador de serviços, deverá fazê-lo na Justiça do Trabalho.<sup>89</sup>

Dessa forma, ao instituir a referida Emenda, quis o legislador ampliar a competência da Justiça do Trabalho, de forma que pudesse processar e julgar qualquer relação jurídica existente entre pessoas naturais ou jurídicas, em que uma preste serviços para a outra.<sup>90</sup>

Portanto, depreende-se que a Justiça Laboral é competente para julgar toda relação de trabalho entre pessoa física e jurídica ou física, já que o sujeito passivo foi modificado e, agora, é o tomador de serviço e não mais o empregador. Dessa forma, não é mais preciso criar-se leis específicas para adequar a competência do Judiciário Trabalhista, pois o que anteriormente pressupunha criação de legislação especial, agora é competência originária e específica abordada dentro das relações de trabalho. Nesse sentido, existem alguns contratos na área cível que também se incluem na Justiça Laboral, pois também se

---

<sup>87</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 161

<sup>88</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 197

<sup>89</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 41

<sup>90</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 163

enquadram na concepção de relação de trabalho. Portanto, o julgamento de tais causas foram retiradas da competência comum e realocado na trabalhista.

Como consequência, a regra estabelecida no art. 594 do Código Civil que ‘toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição’, deve ser entendida, no caráter processual, com a interpretação da Constituição Federal, como competência da Justiça do Trabalho. Assim, para julgar toda espécie de serviço ou trabalho lícito, mediante remuneração ou prestação de serviços (art. 593), contrato de transporte (CC, art. 730), contrato de agência, representação comercial (Lei n. 4.886, de 1965), corretagem (CC, arts. 722 a 729, e Lei n. 6.530, de 1978), contrato de administração de administradores profissionais (CC, art. 1.061), etc, é competente a Justiça Laboral.<sup>91</sup>

Nessa esteira, a causa de pedir e pedido contidos na petição inicial serão os norteadores e fixadores da competência material na Justiça Laboral. De modo que, mesmo que a sentença abarque normas cíveis, o essencial é que relação jurídica que alicerça o pedido da causa esteja ligada à relação de emprego. Portanto:

“o que dita a competência material da Justiça do Trabalho é a qualidade jurídica ostentada pelo sujeitos do conflito intersubjetivo de interesses: empregado e empregador. Se ambos comparecerem a Juízo como tais, inafastável a competência dos órgãos desse ramo especializado do Poder Judiciário nacional, independentemente de perquirir-se a fonte formal do Direito que ampara a pretensão formulada. Vale dizer: a circunstância de o pedido alicerçar-se em norma do Direito Civil, em si e por si, não tem o condão de afastar a competência da Justiça do Trabalho se a lide assente na relação de emprego, ou dela decorre. Do contrário, seria inteiramente inócuo o preceito contido no art. 8º, parágrafo único, da CLT, pelo qual a Justiça do Trabalho pode socorrer-se do “direito comum “como “fonte subsidiária do Direito do Trabalho”. Se assim é, resulta evidente que a competência a aplicação do Direito do Trabalho, mas todos aqueles, não criminais, em que a disputa se dê entre um empregado e empregador nesta qualidade jurídica.”<sup>92</sup>

Competência em razão da matéria, nas palavras de Leone Pereira, “é a chamada competência em razão da natureza da relação jurídica ou objetiva, e tem por parâmetro a natureza da relação jurídica controvertida.”<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 292

<sup>92</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 292

<sup>93</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 155

Dessa forma, a competência material original traduz-se como a competência laboral para conhecer e julgar controvérsias advindas da relação de emprego. Ou seja, aquelas que surgem pelo fato das partes terem firmado contrato individual de trabalho (CLT, arts. 442 e 443), celebrado de forma tácita ou expressa (verbal ou escrita). Ou, ainda, oriundas das relações empregatícias coletivas, isto é, aquelas que se fundam em normas estabelecidas em convenções ou acordos coletivos.<sup>94</sup>

Logo, tem-se que a competência material original, qual seja a competência para conhecer e julgar lides frutos das relações existente entre empregadores e trabalhadores (relação de emprego), advindas do contrato individual de trabalho, não foi modificada.

Em suma, uma vez constatada a relação de emprego, os conflitos que dela surgirem serão solucionados pela Justiça do Trabalho e, nesse ponto, a EC n. 45/2004 nada mudou, apenas fortificou essa constatação. Cabe destacar ainda que antes do advento da referida Emenda, a jurisprudência estava pacificada no sentido de admitir que o julgamento de lides originárias da relação de emprego se enquadrassem na competência material original da Justiça do Trabalho.<sup>95</sup>

Portanto, conclui-se que a EC 45/2004 simplesmente prorrogou a competência da Justiça Laboral para conhecer e julgar causas oriundas da relação de emprego, apenas inovando no sentido de abranger a relação de trabalho. Dessa forma, em relação à competência para ações oriundas da relação de emprego, nada foi alterado.

### **3.3 Da Competência da Justiça do Trabalho para declarar a relação de trabalho caracterizada no Programa Mais Médicos**

#### *3.3.1 Da competência da Justiça do Trabalho para conhecer do Programa Mais Médicos*

Para conhecer e confirmar a relação de trabalho existente no Programa Mais Médicos, é competente a Justiça do Trabalho. Isso pois, a controvérsia não tem como cenário principal qual estatuto jurídico é aplicável ao caso, mas sim, tem como foco o direito social trabalhista, já que pretende-se a proteção e respeito às garantias inerentes à relação de

---

<sup>94</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 197

<sup>95</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 197



trabalho. Logo, busca-se, com a constatação da existência da relação de trabalho, a defesa e proteção dos direitos constitucionalmente garantidos.<sup>96</sup>

Desse modo, o motivo pelo qual se alega a competência da Justiça do Trabalho não é a discussão sobre o caráter do vínculo (se laboral ou estatutário) e sim o intuito de se ver caracterizada a relação de trabalho firmada entre os participantes do Programa e o poder público. O que se pretende, por fim, é, baseado no caráter metaindividual da Justiça Laboral, alcançar direitos que ultrapassam as características individuais e atingem os empregados como um todo.

Nesse sentido, resta claro a competência da Justiça do Trabalho para julgar o presente caso: “Súmula 736. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhista relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”<sup>97</sup>

Assim, constatada a competência da Justiça do Trabalho para reconhecer o vínculo instaurado no Programa Mais Médico, pretende-se garantir o respeito aos direitos constitucionais dos trabalhadores envolvidos, no qual se funda todo o ordenamento jurídico, inclusive no qual se baseia a Lei n. 12.871/2013.

### *3.3.2 Da proteção constitucional ao trabalho*

A dignidade da pessoa humana é característica de todo ser humano e o faz detentor de respeito e conseqüentemente, de vários direitos e deveres que lhe garantam condições de existência básicas para uma vida saudável.

Nesse sentido, é o trabalho que propicia o alcance do mínimo existencial, ou seja, da proteção da dignidade da pessoa humano e direitos e deveres dela inerentes e é por isso que o vínculo trabalhista deve ser protegido, pois é o meio mais expressivo de se obter a existência digna.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 5

<sup>97</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Jurisprudência*. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula\\_701\\_800](http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_701_800)>. Acesso em: 15 set. 2015.

<sup>98</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37 ed., São Paulo: MALHEIROS EDITORES. 2013. p. 295.

Portanto, os valores sociais do trabalho organizam um dos fundamentos da nossa República, imediatamente após o da dignidade da pessoa humana (CF, artigo 1o, incisos III e IV). Além do mais, preza-se também pela reconhecimento do trabalho humano que proporciona a existência digna a todos, revelando-se como um dos direitos fundamentais.<sup>99</sup>

Por isso, a Constituição da República valoriza a proteção ao trabalho humano, que deve ser apreciado e defendido (CF, artigos 1o, incisos III e IV, 6º, 7º, 170, 186, incisos III e IV, e 193).

### 3.3.3 Da distinção entre relação de trabalho e relação de emprego

É importante ressaltar a distinção no conceito de relação de trabalho e relação de emprego.

O primeiro conceito tem característica genérica, pois está ligado a todas as relações jurídicas que abordam prestação de serviço, isto é, atividade laboral. Refere-se, portanto, a toda modalidade de contratação de trabalho que possa ser pactuado. Logo, abarca a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de serviço. Revela o gênero a que se encaixam todas as formas de prestação de trabalho e pactuação de labor.<sup>100</sup>

De outro lado, a relação de emprego é uma variante da relação de trabalho juridicamente configurada e reflete uma das espécies dessa modalidade, distinto de outras formas de relação de trabalho.<sup>101</sup>

Porém, cabe destacar que a Constituição da República não fez distinções entre os dois institutos, de modo que protege, de forma única, os direitos sociais trabalhistas, aplicáveis à relação de trabalho no sentido geral. Portanto, as normas lá estabelecidas aplicam-se aos trabalhadores do setor privado e do público, aos estagiários e aos cooperados.

Ademais, a reforma instaurada pela Emenda Constitucional n. 45 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar, de forma geral, as relações de trabalho, fez

---

<sup>99</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37 ed., São Paulo: MALHEIROS EDITORES. 2013. p. 292.

<sup>100</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 161.

<sup>101</sup> PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 161.

valer a aplicação dos princípios norteadores do Direito do Trabalho à todas as relações laborais.<sup>102</sup>

### *3.3.4 Da descaracterização pelo poder público da relação de trabalho no Programa Mais Médicos*

De acordo com o artigo 196 da Constituição da República: “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”<sup>103</sup> Porém, para se alcançar esse fim não é razoável que se desrespeite a relação de trabalho constitucionalmente protegida.

Assim, o Programa Mais Médicos institui a contratação de profissionais médicos para suprir a demanda nas áreas mais carentes do país. Portanto, o objetivo é a contratação de mão de obra, de labor humano para prestação de serviços, configurando-se, claramente, numa relação de trabalho. Essa finalidade fica visivelmente demonstrada na própria Lei do Programa Mais Médicos (Lei n. 12.871/2013):

“Art. 1º É instituído o Programa Mais Médicos, com a finalidade de formar recursos humanos na área médica para o Sistema Único de Saúde (SUS) e com os seguintes objetivos:

I - diminuir a carência de médicos nas regiões prioritárias para o SUS, a fim de reduzir as desigualdades regionais na área da saúde;

II - fortalecer a prestação de serviços de atenção básica em saúde no País;”<sup>104</sup>

No mesmo sentido, a Exposição de Motivos da Medida Provisória n. 621/2013, convertida na referida Lei também demonstra o objetivo:

“O Plano Nacional de Saúde - 2012/2015 do Ministério da Saúde aponta como estratégia fundamental para o enfrentamento dos principais problemas de acesso da população às ações e serviços de saúde com qualidade a organização do sistema de saúde baseado nas Redes de Atenção à Saúde (RAS) que consistem em estruturas integradas de provisão de ações e serviços de saúde assegurados pelo SUS e tem como princípio a construção

---

<sup>102</sup> SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. rev., São Paulo: MÉTODO, 2014. p. 41

<sup>103</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em: 24 ago. 2015.

<sup>104</sup> BRASIL. *Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm)>. Acesso em: 24 ago. 2015.

de uma intervenção unificada do Ministério da Saúde em articulação com estados, Distrito Federal e municípios.

Essas redes demandam ampliação da oferta de serviços públicos de saúde, sendo que com a expansão prevista até 2014 através exclusivamente dos investimentos do Ministério da Saúde, serão criados mais 35.073 postos de trabalho médico.<sup>105</sup>

Portanto, resta claro que o objetivo proposto pela Lei 12.871/2013 de promover curso de aperfeiçoamento para os médicos participantes não foi cumprido, pois na realidade os profissionais prestam serviços para o governo, configurando-se, dessa forma, uma relação de trabalho.

Dessa forma, caracteriza-se um desvirtuamento da relação de trabalho entre médicos e o poder público, visto que os profissionais cumprem atribuições, responsabilidades, prestam o serviço de maneira personalíssima, submetem-se à ordem de superiores, etc. O contrato de trabalho firmado é um instrumento jurídico que traduz-se em um termo de compromisso ao qual se obriga o médico participante para com o Ministério da Saúde. O documento abrange as atribuições, responsabilidades, condições e local para desenvolvimento das atividades do Projeto, ou seja, as obrigações com as quais deve o do prestador dos serviços cumprir:

“Observar as condições personalíssimas da prestação, atender com presteza e urbanidade o usuário do SUS, cumprir a jornada de trabalho, observar o regime disciplinar, zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público, submeter-se ao regulamento, às orientações e às ordens dos supervisores, da Coordenação do Projeto e do Município.”<sup>106</sup>

Logo, resta óbvio que não é válido o pretexto utilizado pela referida lei para afirmar que os médicos fazem parte de um curso de aperfeiçoamento. Tal subterfúgio foi utilizado como forma de afastar a relação de trabalho ali existente.

---

<sup>105</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 18

<sup>106</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 35

### 3.3.5 Da diferenciação entre a Residência Médica e o Programa Mais Médicos

É imprópria a comparação feita entre a Residência Médica e o Programa Mais Médicos, visto que aquele tem como objetivo principal o ensino e treinamento para aqueles recém graduados. E ainda, o médico residente deverá completar carga horária total de atividades prevista para o aprendizado, a fim de obter o comprovante de título de especialização.<sup>107</sup>

É, portanto, modalidade de curso de aprendizado, que tem o propósito de abranger os graduados em Medicina. Funciona sob a forma de cursos de especialização, caracterizada por treinamento em serviço, funcionando sob a responsabilidade de instituições de saúde, universitárias ou não, sob a orientação de profissionais médicos de elevada qualificação ética e profissional. São cursos realizados nos chamados hospitais escolas ou na “rede saúde-escola” com acompanhamento constante e presencial de corpo docente, bem como com seleção, carga horária e conteúdo programático aprovados pela Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM).<sup>108</sup> Portanto, a Residência Médica tem o fim único de aprendizagem e de promover prática em hospitais para aqueles que acabaram de obter seu diploma e desejam exercitar suas habilidades médicas.

Desse modo, tem como objetivo final a especialização, através da prática, orientada e supervisionada por outro médico, em alguma área da Medicina, através do labor.

“Art. 6º - Os programas de Residência Médica credenciados na forma desta Lei conferirão títulos de especialistas em favor dos médicos residentes neles habilitados, os quais constituirão comprovante hábil para fins legais junto ao sistema federal de ensino e ao Conselho Federal de Medicina.”<sup>109</sup>

Por outro lado, o Programa Mais Médicos visa selecionar profissionais já graduados, muitos com pós-graduação, isto é, com experiência na área médica, para cumprir com obrigações e não tem o intuito de promover ensino. Logo, os médicos participantes não

---

<sup>107</sup> BRASIL. *Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981*. Dispõe sobre as atividades do médico residente dá outras providências. Brasília, 1985 Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6932.htm)>. Acesso em: 15 set. 2015.

<sup>108</sup> BRASIL. *Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981*. Dispõe sobre as atividades do médico residente dá outras providências. Brasília, 1985 Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6932.htm)>. Acesso em: 15 set. 2015.

<sup>109</sup> BRASIL. *Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981*. Dispõe sobre as atividades do médico residente dá outras providências. Brasília, 1985 Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6932.htm)>. Acesso em: 15 set. 2015.

tem vínculo de natureza acadêmica com o poder público. Ademais, o Projeto também não tem como intuito precípuo o ensino, visto que o trabalho médico é o que de fato prepondera.

A atividade laborativa exercida pelos médicos participantes, compreende 32 horas das 40 horas semanais, sendo 8 horas destinadas “para interação na plataforma prevista no curso de especialização e nas atividades de aperfeiçoamento técnico-científico”, em “tarefas como produção de relatórios, discussão de casos em plataforma *moodle*, debates em fóruns de Telessaúde e atividades previstas na elaboração de seu TCC ou na execução de seu projeto de intervenção”.<sup>110</sup>

Porém, a atribuição de carga horária ao curso não esconde o predomínio da atividade laborativa. E, mesmo em relação ao tempo pretensamente destinado ao curso, verifica-se a preponderância das ações caracterizadoras do trabalho, como a produção de relatórios das atividades e a discussão dos casos médicos na plataforma *moodle* e no Telessaúde. Portanto, mesmo durante as 8 horas dedicadas ao curso, a maior parte do tempo é destinada a atividade laboral.<sup>111</sup>

### *3.3.6 Do preenchimento dos requisitos da relação de trabalho pelos médicos participantes do Programa Mais Médicos*

De acordo com as provas extraídas dos autos da Ação Civil Pública impetrada pelo Ministério Público do Trabalho, os médicos participantes do Programa assinam um termo de adesão e compromisso que evidencia a relação de trabalho instaurada entre as partes.

Dessa forma, conclui-se que os profissionais preenchem os requisitos para a caracterização da relação de emprego e resta claro o descompasso entre as funções por eles desempenhadas e o que o referido “termo de adesão” prevê.

Assim, resta claro que o requisito da pessoalidade está demonstrado, visto que há um controle quanto à prestação de serviço e à jornada de trabalho dos médicos. Ademais,

---

<sup>110</sup> BRASIL. *Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm) >. Acesso em: 24 ago. 2015.

<sup>111</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 37

existe expressa previsão que os profissionais devem guardar confidencialidade estrita, não podendo falar sobre as condições do contrato.<sup>112</sup>

A atividade laboral tem caráter não eventual, já que exige-se uma jornada de trabalho de 40 horas semanais e que os profissionais assinem um termo de compromisso, assumindo obrigações.

Também está preenchido o requisito da remuneração, pois os profissionais recebem pagamento pelo trabalho realizado no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).<sup>113</sup>

Ademais, tem-se verificada a subordinação, já que o controle da prestação de serviço é feito por assessores do Projeto, ligado a OPAS e, também, é necessário que o médico participante peça autorização ao referido assessor para se ausentar da cidade onde se instalou. E, ainda, é necessário se observar o regime disciplinar, zelar pela economia do material hospitalar e a conservação do patrimônio público, submeter-se ao regulamento, às orientações e ordens dos supervisores, da Coordenação do Projeto e do Município.<sup>114</sup>

E, por fim, também se constata as obrigações do tomador de serviços, quais sejam: pagar a remuneração, oferecer moradia, garantir alimentação, fiscalizar o cumprimento da jornada e demais condições de trabalho.<sup>115</sup>

### *3.3.7. Do desvio de finalidade do Programa Mais Médicos*

Ante o exposto, fica evidente a deturpação e o desvio de finalidade verificado no Programa Mais Médicos, já que o poder público violou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, dando diferente destinação legislativa e alterando a natureza da relação entre médicos e Governo.

Desse modo, confirmado o desvirtuamento do intuito do Projeto, que apenas se utiliza de argumento no sentido de demonstrar que os profissionais fazem parte de um curso de especialização para contratar de forma irregular milhares de operadores da Medicina, incide o disposto no artigo 2º, “e”, da Lei de Ação Popular:

---

<sup>112</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 35

<sup>113</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 35

<sup>114</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 35

<sup>115</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 35

“Art. 2º São nulos os atos lesivos ao patrimônio das entidades mencionadas no artigo anterior, nos casos de:

e) desvio de finalidade.”<sup>116</sup>

Já o parágrafo único do mesmo dispositivo informa que “o desvio de finalidade se verifica quando o agente pratica o ato visando fim diverso daquele previsto, explícita ou implicitamente, na regra de competência”.<sup>117</sup>

O princípio da finalidade impõe ao administrador que atue severamente no cumprimento do fito de suas competências. Logo, ele deve abranger a obediência à finalidade não só das leis como um todo, mas, ainda, ao fim específico da lei que esteja operando.<sup>118</sup>

Dessa forma, uma vez configurado o desvio de poder incide, como efeito, a nulidade do ato, por desvirtuamento da finalidade legal atribuída a ele. Portanto, quando o agente busca uma finalidade, mesmo que se enquadre ao interesse público, porém que fuja ao objetivo daquele ato, manifesta-se o desvio. Entretanto, não interessa se com o desvirtuamento tenha se atingido um fim lícito, pois, do mesmo modo, o ato não será válido, já que adultera o fim pretendido pela lei.<sup>119</sup>

É o que se constata na hipótese dos do Programa Mais Médicos, em que se pretende contratar médicos com o subterfúgio de ministrar curso de especialização. Porém, o afastamento do trabalho, verificado na prática, não tem nenhum efeito, visto que incide o princípio da primazia da realidade no termo firmado entre os profissionais e o poder público.

### 3.3.8 Da Primazia da Realidade

Assim, segundo esse princípio, o que prevalece é o que ocorre no mundo fático e não a real finalidade que a Lei n. 12.871/2013 quis atribuir à relação com os médicos participantes. Aplica-se, portanto, o princípio da primazia da realidade, o qual se caracteriza pela preferência dos fatos sobre o contrato (formalidades). Isto traduz o fato de que quando se

---

<sup>116</sup> BRASIL. *Lei nº 4.717, de 29 de junho de 1965*. Regula a Ação Popular. Brasília, 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4717.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4717.htm)>. Acesso em: 15 set. 2015.

<sup>117</sup> BRASIL. *Lei nº 4.717, de 29 de junho de 1965*. Regula a Ação Popular. Brasília, 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4717.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4717.htm)>. Acesso em: 15 set. 2015.

<sup>118</sup> MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 26 ed., São Paulo: Malheiros Editores. 2008. p. 92.

<sup>119</sup> MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 26 ed., São Paulo: Malheiros Editores. 2008. p. 92.



trata de relação de trabalho, toma-se por base o que acontece na prática e não o que ficou firmado de forma solene, ou aquilo que esteja declarado em outros documentos.<sup>120</sup>

Portanto, o referido princípio ordena que o aplicador do Direito deve buscar acolher a intenção real das partes, ou seja, a exteriorização da sua vontade e não o que ordenava o documento formal através do qual se firmou o pacto contratual. Deve-se apurar a realidade dos fatos ao longo da atividade laboral, independentemente da vontade manifestada no documento jurídico. Portanto, os fatos que acontecem usualmente modificam o pacto firmado, gerando novos direitos e obrigações às partes.<sup>121</sup>

Nesse sentido, o conteúdo do contrato não se limita ao que foi escrito, de modo que incorpora todas as situações que podem ocorrer no cotidiano da prestação de serviços. Portanto, esse princípio permite, a descaracterização de um contrato civil de prestação de serviços se na realidade prática ficar demonstrado, efetivamente, a presença dos requisitos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).<sup>122</sup>

Assim, conclui-se que não deve prevalecer o intuito expresso pela Lei 12.871/2013 no sentido de abordar médicos com o intuito de oferecer curso de especialização, visto que com base no acima exposto, o que acontece na realidade é uma prestação de serviço por médicos já graduados e muitas vezes, pós-graduados, que oferecem sua mão de obra, sem ver caracterizada uma relação de trabalho.

Logo, constata-se que o curso de aperfeiçoamento dos médicos participantes é o artifício utilizado pelo poder público para atender as áreas mais carentes do país onde a prestação de serviços médicos é precária. O meio empregado para arrolar tais médicos deveria ser feito mediante a contratação direta, com a caracterização do vínculo trabalhista, o que não é feito e, conseqüentemente, os direitos inerentes a qualquer relação de trabalho são sacrificados.

Desse modo, não é adequado que se contrate médicos com o intuito de mascarar essa relação com um curso de especialização, acarretando na diminuição de seus direitos

---

<sup>120</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed., LTr, 2000. p. 145.

<sup>121</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 205

<sup>122</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 205

fundamentais intrínsecos à relação de trabalho, de forma a conduzir à violação do princípio da proporcionalidade, tornando a referida lei inconstitucional.<sup>123</sup>

Em seu artigo 17, a referida Lei dispõe que as “atividades desempenhadas no âmbito do Projeto Mais Médicos para o Brasil não criam vínculo empregatício de qualquer natureza”, excluindo claramente qualquer tipo de relação de trabalho e desviando os direitos sociais aplicáveis aos trabalhadores.

Desse modo, resta evidente que o referido contrato de trabalho deve ser reconhecido, aplicando-se a interpretação que apresente compatibilidade e resguarde os direitos constitucionais, caracterizando-se a existência da autêntica relação de trabalho nas contratações do Projeto Mais Médicos para o Brasil.

Diante disso, queda-se óbvio a existência de relação de trabalho lato sensu e por isso deve ser declarada o autêntico vínculo trabalhista e assim, incidir na referida relação os direitos sociais trabalhistas.

### *3.3.9 Dos direitos trabalhistas violados*

Ante o exposto, uma vez identificada a relação de trabalho existente no Programa Mais Médicos, deve recair sobre ela os direitos trabalhistas garantidos a qualquer relação laboral.

Em meio a essas garantias laborais não se verificam no âmbito da Lei 12.871/2013 os seguintes direitos:

“O meio ambiente do trabalho seguro e saudável (CF, artigos 7º, XXII, 39, § 2º, 200, VIII, e 225); o décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (CF, artigos 7º, VIII, e 39, § 2º); o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (CF, artigos 7º, XVII, e 39, § 2º); a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (CF, artigos 7º, XVIII, e 39, § 2º); a licença-paternidade, nos termos fixados em lei (CF, artigos 7º, XIX, e 39, § 2º); a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, artigos 7º, XXX, e 39, § 2º).”<sup>124</sup>

<sup>123</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 47

<sup>124</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 50

Portanto, não é adequado se desviar os direitos acima listados, visto que os direitos sociais trabalhistas são garantias constitucionais e incidem sobre as relações de trabalho para conferir proteção ao trabalhador. E, uma vez constatado o preenchimento dos requisitos da relação de trabalho pelo médicos participantes do Programa, resta óbvio que devem adquirir esses direitos.

### *3.3.10 Da Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho*

Para corroborar com o entendimento aqui exposto, analisa-se, como base para fonte de dados, a Ação Civil Pública impetrada pelo Ministério Público do Trabalho sobre o Programa Mais Médicos.

Diante das ilicitudes trazidas pelo Projeto Mais Médicos Para o Brasil, o Ministério Público do Trabalho, propôs à administração pública a celebração de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, que foi rechaçado. Nesse contexto, não restou alternativa, senão o ajuizamento da Ação Civil Pública para defender os direitos profissionais vinculados ao Programa Mais Médicos.<sup>125</sup>

Desse modo, em 27 de março de 2014, impetrou Ação Civil Pública de n. 332.2014.10.000/7, perante a 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, com o intuito de proteger direitos universais relacionados ao meio ambiente laboral, de extinguir o desvirtuamento da relação de trabalho e preservar os direitos sociais trabalhistas. Há que se destacar que o pedido principal da demanda foi a declaração da existência de genuína relação de trabalho lato senso entre o poder público e os médicos participantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil.<sup>126</sup>

No bojo da Ação foram realizadas várias diligências investigativas, tais como audiências, requisição de documentos, inspeções em Unidades Básicas de Saúde (UBS), etc, o que levou o Ministério Público do Trabalho a concluir que o poder público, por meio do Projeto Mais Médicos para o Brasil, está reunindo prestação de serviço de médicos para suprir

---

<sup>125</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 4

<sup>126</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 2

a carência à assistência à saúde, utilizando-se o pretexto de curso de especialização, e, dessa forma, adulterando a evidente relação de trabalho ali existente.<sup>127</sup>

Dessa forma, após instauração de Inquérito Civil para investigação acerca do Programa Mais Médicos, o Ministério Público do Trabalho verificou que há um desvirtuamento da relação de trabalho entre os médicos participantes e o poder público. Por fim, requereu o reconhecimento da legítima relação de trabalho lato senso entre o governo e os profissionais do Projeto Mais Médicos.

### 3.4 Análise

Por fim, cabe destacar que a Lei 12.871/2013 visa, apesar das irregularidades, a distribuição de médicos nas áreas onde a prestação de serviço médica é precária e onde a população é de baixa renda. Portanto, resta óbvio que o Programa tem um intuito digno de concretizar o direito à saúde constitucionalmente garantido aos indivíduos dessas regiões e se esforça para ver diminuídas as desigualdades no atendimento médico no Brasil.

Porém, diante da comprovação de que incide no referido Programa a relação de trabalho, resta-se comprovado que o governo federal utilizou mão de obra sem reconhecer a aludida relação e, por conseguinte, utilizou-se de atitude imoral ao editar a Lei 12.871/2013.

Dessa forma, ao afastar a relação laboral, o governo deslocou qualquer possibilidade de se garantir os direitos sociais trabalhistas a qual faziam jus os médicos participantes. Assim, a União, que poderia fazer resgate a dignidade dos médicos, proteger e exigir o cumprimento de tais direitos, não o fez, pois se utilizou de discurso falacioso ao reduzir a relação com os empregados a mero curso de especialização.

Logo, recai sobre essa atitude do poder público a violação ao princípio da moralidade pública, previsto no art. 37 da Constituição, o qual demanda que a administração pública se baseie em um comportamento moral que visa obter o bem geral da comunidade. Do mesmo modo, deve atuar sempre de forma justa, legal, conveniente, honesta, de forma a observar um comportamento ético. Assim, deve o agente administrativo seguir regras de

---

<sup>127</sup> BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 4

conduta e disciplina, com o intuito de garantir o controle dos princípios que servem de alicerce para a Constituição, ao contrário, toda a atividade do agente público será irregular.<sup>128</sup>

Assim, por fim, queda-se óbvio o desrespeito com que os médicos participantes do Programa foram tratados, visto que não foi a eles se quer garantida a relação de trabalho e muito menos os direitos a ela inerentes. E, portanto, por se enquadrarem em todos os pressupostos que compõe a relação laboral, é seguro que devem ver cumpridos seus direitos sociais trabalhistas, como qualquer outro trabalhador.

---

<sup>128</sup> MEIRELLES, Helly Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 15 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990. p. 79.

## CONCLUSÃO

O tema abordado no presente trabalho é a competência da Justiça do Trabalho para declarar a relação de trabalho formada no Programa Mais Médicos para o Brasil. Para tanto, abordou-se a temática dos Direitos Fundamentais, os quais constituem uma ferramenta para defesa da dignidade da pessoa humana, que tem o intuito de garantir a convivência digna igualitária entre os indivíduos.

Portanto, esses direitos previstos na Constituição estabelecem uma orientação que serve de base para todas relações jurídicas, proporcionando, de forma automática, direitos que certificam o respeito à vida, à liberdade, à integridade física, etc.

Nesse cenário, enquadra-se o Direito à saúde, direito público subjetivo, que garante a todos o direito de ter um tratamento digno em caso de doença, independentemente da classe econômica a que pertence. E, ainda, assegura o acesso universal e igualitário às políticas públicas para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

Traduz-se em um direito que serve de guia para ser cumprida a obrigação constitucional de fornecer saúde a todos. Portanto, verifica-se que merece o cidadão ver cumprido esse compromisso e ainda, deve demandar a postura do Estado em promover políticas públicas para atingir o fim pretendido.

É nesse panorama, com o intuito de dar solidez a esse direito de tamanha relevância, que surge o Programa Mais Médicos, o qual visa distribuir profissionais da área da Medicina em regiões carentes do Brasil, aonde a assistência à saúde é débil.

Com a criação desse Programa, o governo firmou termo de compromisso com os médicos participantes com a previsão de que deverá o profissional observar o regime disciplinar, zelar pela economia do material hospitalar e a conservação do patrimônio público, submeter-se ao regulamento, às orientações e ordens dos supervisores, da Coordenação do Projeto e do Município. Fez isso, sem admitir que com todas essas obrigações descritas, está configurada uma relação de trabalho.

Desse modo, o poder público afastou-se do reconhecimento a relação de trabalho que foi criada. Para isso, usou a justificativa de estarem-se criando cursos de especialização para os médicos participantes e que o intuito da Lei 12.871/2013 era levar atendimento médico às áreas pobres do Brasil e, ainda, manter uma relação de caráter apenas acadêmico com os profissionais.

Porém, resta claro que os empregados cumprem os requisitos para se ver caracterizada uma relação de trabalho. Isso pois, satisfazem a condição de pessoalidade na prestação do serviço, já que existe controle sobre a atividade laboral e sobre a jornada de trabalho cumprida. Ademais, preenchem a exigência de prestação de serviço não eventual, tendo em vista cumprirem um expediente de 40 horas semanais. Também enquadram-se no requisito da remuneração, por óbvio, pois recebem pagamento em pecúnia. E, por fim, atendem à subordinação, considerando que observam o regime disciplinar, zelam pelo material de trabalho, submetem-se ao regulamento e ao que comanda seus supervisores.

Além disso, depreende-se que a Justiça do Trabalho é competente para julgar o Programa Mais Médicos, visto que com a implantação da Emenda Constitucional 45 de 2004 sua jurisdição foi expandida e passou a processar e julgar qualquer relação de trabalho. Assim, a Emenda alargou essa competência, trazendo vários outros temas para ser abarcados pela Justiça Laboral, como: lides que envolvam multas aplicadas pela fiscalização trabalhista, conflitos envolvendo sindicatos, litígios entre representados e suas entidades sindicais e controvérsias sobre relações de trabalho e não apenas sobre relações de emprego. Portanto, havendo conflito entre pessoas físicas ou jurídicas na prestação de serviço, a Justiça do Trabalho é a adequada para processar e julgar a demanda.

Por fim, ante o exposto, resta incontestável que há a subsunção do termo firmado entre médicos e poder público na relação de trabalho. Desse modo, merecem ver seus direitos sociais trabalhistas cumpridos, tendo em vista se enquadrarem em todos os requisitos caracterizadores da relação laboral.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. AÇÃO CIVIL PÚBLICA 332.2014.10.000/7, Ministério Público do Trabalho. 27 de março de 2014. p. 4

BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 2015. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) >. Acesso em: 4 jun. 2015.

BRASIL. *Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907*. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Brasília, 1907. Disponível em: < [http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/arquivos/Decreto1637\\_1907.pdf](http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/arquivos/Decreto1637_1907.pdf) >.

BRASIL. *Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981*. Dispõe sobre as atividades do médico residente dá outras providências. Brasília, 1985 Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6932.htm) >. Acesso em: 15 set. 2015.

BRASIL. *Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm) >. Acesso em: 08 jun. 2015.

BRASIL. *Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) >. Acesso em: jun. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 344.655-7, rel. Min. Eros Grau, j. 09/09/2008

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Manuel Domingues de. *A teoria geral da Relação Jurídica*. v. 1. Coimbra: Livraria Almedina, 1997.

GONÇALVES, Aroldo Plínio. *Nulidades no Processo*. Rio de Janeiro: Aidé, 1993.



LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed., São Paulo: LTr, 2014.

MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 26 ed., São Paulo: Malheiros Editores. 2008.

MEIRELLES, Helly Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 15 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

MENDES, Gilmar ; BRANCO, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de Direito Civil*. V.1. São Paulo: Saraiva, 1977.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. *Teoria Geral do Direito Civil*. 3. ed. Coimbra: Editora Coimbra, 1990.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Fernão Justen de. Contratação de estrangeiros sob a lei federal 12.871/2013 (Projeto Mais Médicos Para o Brasil). *Revista de Direito Administrativo Contemporâneo: ReDAC*, v.2 n.9, jun. 2014.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 6. ed., São Paulo: LTr

PORTAL DA SAÚDE. *Cidadão*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/cidadao/acoes-e-programas/mais-medicos/mais-sobre-mais-medicos/5953-como-funciona-o-programa>>. Acesso em: 8 jun. 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed., LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SARAIVA, Renato ; MANFREDINI, Aryanna. *Curso de Direito processual do trabalho*. 11. ed. rev., São Paulo: Método, 2014.

SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37 ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2013.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Jurisprudência*. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula\\_701\\_800](http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_701_800)>. Acesso em: 15 set. 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr. 2000. Vol. 1.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Jurisprudência*. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)>. Acesso em: 17 jun. 2015.