

## A RELAÇÃO DE TRABALHO DOS MÉDICOS NO PROJETO “MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL”

WORK RELATIONS OF THE DOCTORS  
IN THE PROJECT “MORE DOCTORS TO  
BRAZIL”

**Elaine Cristina Soares\***  
**Marcos César Botelho\*\***

\* Advogada. Bacharel em direito pela Universidade Estadual de Londrina. Especialista em “Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade Arthur Thomas de Londrina. Mestranda em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná. Professora universitária. Membro do grupo de pesquisas GP-CERTOS (Grupo de Pesquisa em Constituição, Educação, Relações de Trabalho e Organizações Sociais) da UENP. E-mail: elainesoaresadv@hotmail.com.

\*\* Doutor em Direito Constitucional no programa da Instituição Toledo de Ensino/Bauru-SP (2011). Mestre em Direito Constitucional pelo Instituto Brasiliense de Direito Público (2008). Atualmente é advogado da união - Advocacia-Geral da União, lotado na Procuradoria Seccional da União em Campinas/SP. Professor-Adjunto na Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Professor do Programa de Pós-graduação stricto sen-

**Como citar:** SOARES, Elaine Cristina Soares. BOTELHO, Marcos César. A relação de trabalho dos médicos no projeto “mais médicos para o brasil”. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 11, n. 3, p.189-223, dez. 2016. DOI: 10.5433/1980-511X.2016v11n3p189. ISSN: 1980-511X.

**Resumo:** O presente trabalho objetiva estudar a relação jurídica criada pela lei 12.871/2013 que instituiu o “Projeto Mais Médicos para o Brasil”, autorizando médicos brasileiros ou estrangeiros a exercerem a medicina em território nacional brasileiro e o possível enquadramento da relação jurídica dos médicos como uma relação de emprego, a despeito do que prevê a própria legislação que instituiu o projeto. O exercício da medicina pelos médicos no âmbito do referido

projeto foi disciplinado pela lei 12.871/2013 como sendo uma “atividade de ensino, pesquisa e extensão” com “componente assistencial mediante integração ensino-serviço”. Todavia, analisando-se esta relação jurídica, conclui-se que na verdade trata-se de uma relação fática já disciplinada em lei e que corresponde a uma relação de emprego, o que se conclui diante da correspondência desta relação jurídica à relação empregatícia com a utilização de fundamentos da teoria geral do direito do trabalho e sob o prisma dos princípios do “contrato-realidade” e da “norma mais benéfica ao trabalhador”, além de ser um direito fundamental do trabalhador e que, assim, encontra amparo na Constituição Federal e em normas internacionais, prevalecendo sobre o que a norma infraconstitucional pretende instituir: uma nova figura jurídica distinta da relação de trabalho já regulamentada pela CLT.

**Palavras-chave:** Projeto Mais Médicos para o Brasil. Relação de Trabalho. Relação de Emprego. Relação Jurídica.

**Abstract:** This paper studies the legal relationships created by the law 12.871/2.013 that instituted the program “*Mais Médicos para o Brasil*”, which translates to “*more medics or doctors for Brazil*”. This program allows Brazilian and foreign doctors to practice medicine in the Brazilian territory and allows for the possible legal relationship’s framework of physicians as an employment relationship.

so - mestrado em Direito, na UENP. Professor na Faculdade de Direito de Jaú/SP. E-mail: mc\_botelho@yahoo.com.br

The law 12.871/2.013 disciplined the practice of medicine by the program’s doctors and is acknowledged as a “teaching and research activity” that has a “care component by teaching and service integration”. However, when analyzing this legal relationship, the answer is as clear as day and therefore, it is in reality a factual relationship that is already disciplined by the law. Furthermore, it corresponds to an employment relationship, which assimilates the legal and employment relationship and uses the fundamental basis of the general theory of the labor law under the prism of the principles of the “contract-reality” and the “most beneficial norm to the worker”. Besides being a fundamental right of the worker and, as such, finds support in the Brazilian Federal Constitution and in international norms, prevailing over the infraconstitutional norms and is basically a new legal figure distinct from the labor relations already regulated by the CLT.

**Keywords:** “Project More Doctors for Brazil”. Working Relationships. Employment relationships. Legal Relationships.

## INTRODUÇÃO

A lei 12.871/2013 que criou o “Programa Mais Médicos” e, dentro deste, o “Projeto Mais Médicos para o Brasil”, visando suprir a ausência de médicos em mais de 700 cidades brasileiras, autorizou que médicos devidamente habilitados para o exercício da medicina no Brasil, bem como médicos estrangeiros, com diplomas expedidos em seus países de origem, exerçam a medicina em território nacional brasileiro, sendo que para estes últimos, denominados médicos inter cambistas, autorizou-se o exercício da medicina no Brasil mediante a dispensa de revalidação de seus diplomas.

Por meio do referido projeto, médicos brasileiros e estrangeiros passaram a exercer a medicina no Brasil no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil” vinculando-se por meio de uma relação “sui generis”. Uma relação que não caracterizaria “vínculo de emprego de qualquer natureza” (art. 17 da lei 12.871/2013), mas, que por outro lado, também não corresponde a outras figuras jurídicas já conhecidas.

Apesar da criação desta nova “figura jurídica”, a situação fática – a relação social que se pretendeu caracterizar como uma nova modalidade de “atividade de ensino, pesquisa e extensão” com “componente assistencial mediante integração ensino-serviço” – corresponde a uma relação de trabalho, mais especificamente a uma relação de emprego, figura já caracterizada e regulamentada por lei.

A relação fática através da qual os médicos exercem a medicina por meio do “Projeto Mais Médicos para o Brasil” corresponde a uma relação jurídica já regulamentada por lei: a relação de trabalho. Relação de trabalho que já tem a sua natureza jurídica definida: uma relação de emprego nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Uma análise cuidadosa da figura jurídica criada pelo “Projeto Mais Médicos para o Brasil” revela a existência de todos os requisitos de um vínculo de emprego, isto é, de uma relação de emprego.

Trata-se da hipótese já normatizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais especificamente pelos arts. 2º e 3º da CLT, que tratam da caracterização do vínculo empregatício enunciando os seus requisitos legais.

Consoante se pretende demonstrar, as relações sociais devem se amoldar às relações jurídicas já instituídas, desde que já regulamentadas. Não seria possível criar-se uma relação jurídica diferente da já existente, dando apenas um novo nome a uma situação fática idêntica que já possui o seu devido enquadramento legal, mormente no caso em que a relação jurídica em questão é uma relação de emprego. A relação de emprego é uma relação especialmente protegida pelo direito. Uma relação que se socorre de regras e princípios próprios, tutelares do trabalhador e que fazem prevalecer a caracterização do vínculo de emprego em detrimento de outros “nomen juris” que se pretenda dar a esta peculiar relação de trabalho.

## **1 O PROJETO “MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL”**

A lei nº 12.871 de 22/10/2013, criada a partir da medida provisória nº 621 de 08/07/2013, criou uma nova política pública pelo governo federal brasileiro denominada “Programa Mais Médicos” voltada ao atendimento do direito à saúde.

Este programa trata da autorização para instalação de cursos de medicina no país e traça novas diretrizes para a formação do médico brasileiro para aqueles que ingressarem em cursos de medicina após 1º

de janeiro de 2015.

No âmbito do “Programa Mais Médicos” foi criado um projeto, que se denominou “Projeto Mais Médicos para o Brasil”, por meio do qual a prestação de serviços de saúde passou a ser oferecida também por médicos formados em instituições de educação superior estrangeiras, por meio de “intercâmbio médico internacional”.<sup>1</sup>

Foi criada a figura do médico “inter cambista” que é aquele formado em instituição de educação superior estrangeira com habilitação para exercício da medicina no seu país de origem e que passou a poder trabalhar no Brasil, no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil”, sem necessidade de revalidação de seu diploma no Brasil, sendo exigida apenas a apresentação de diploma expedido por instituição de educação superior estrangeira, a apresentação de habilitação para o exercício da medicina no país de sua formação e a demonstração de conhecimentos de língua portuguesa.

Por força do aludido projeto, o Brasil passou a admitir médicos brasileiros e estrangeiros (com diplomas revalidados ou não) para exercer a medicina no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil”, assim atuando no território nacional brasileiro pelo prazo de 03 (três) anos, mediante o recebimento de uma “bolsa-auxílio” de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) mensais paga pelo governo brasileiro.

No âmbito deste programa, a grande massa de médicos inter cambistas que veio para o Brasil está representada por médicos cubanos. Até o momento 11,4 mil médicos de um total de 14,4 mil profissionais<sup>2</sup>.

Os médicos cubanos foram “importados” pelo Brasil por meio do Ministério da Saúde que firmou com uma organização denominada

---

1 Não apenas por médicos brasileiros ou médicos estrangeiros com diplomas revalidados.

2 Dados obtidos no Portal da Saúde, website do Ministério da Saúde <http://maismedicos.saude.gov.br/>, em 15.04.2015.

OPAS – Organização Pan-americana de Saúde – um “Termo de Ajuste” ao “80º Termo de Cooperação Técnica para desenvolvimento e ampliação do acesso da população brasileira à atenção básica de saúde”. A OPAS – Organização Pan-americana de Saúde – é um organismo que pertence à OMS – Organização Mundial da Saúde – e que possui representação em território nacional brasileiro.

O termo teve como objeto a participação de médicos cubanos no projeto “Mais Médicos para o Brasil” e regulamenta, dentre outros assuntos, o pagamento de uma “bolsa-auxílio” aos médicos cubanos pelo prazo de três anos e prevê que compete ao governo brasileiro garantir aos médicos participantes todos os documentos migratórios pertinentes e necessários para a sua permanência como estrangeiro em território nacional e para abertura de conta corrente para recebimento da bolsa-auxílio. Também prevê a inscrição dos inter cambistas no cadastro de pessoas físicas (CPF/MF), a inscrição provisória no CRM (Conselho Regional de Medicina), prevê um período de 30 dias de recesso por ano sem prejuízo da bolsa-auxílio, o oferecimento de cursos de especialização por instituição pública de ensino superior e, ainda, transporte dentro do território nacional, segurança, saúde, e, em caso de morte, repatriação do corpo, mediante liberação da documentação de suporte.

À Organização, por seu turno, cabe, além de apoio logístico e técnico para implementação do programa, a seleção dos médicos cubanos à vista de determinados requisitos específicos previamente disciplinados no termo, bem como cobertura securitária e de seguridade social.

## 1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO DOS MÉDICOS NO “PROJETO MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL”

O “Projeto Mais Médicos para o Brasil” prevê a contratação de 1) médicos nacionais, 2) médicos estrangeiros com diplomas emitidos em seus países de origem e revalidados no Brasil e 3) médicos intercambistas (estrangeiros sem revalidação de seus diplomas), todos contratados por meio de “bolsas-auxílio”.

O texto legal do “Projeto Mais Médicos para o Brasil” expressamente afasta o reconhecimento de qualquer vínculo trabalhista na contratação destes médicos, indicando que estes profissionais exercem a medicina no Brasil exclusivamente no âmbito das “atividades de ensino, pesquisa e extensão do Projeto Mais Médicos para o Brasil”, atuando por meio de um “componente assistencial mediante integração ensino-serviço”. Neste sentido é o art. 16 da lei 12.871/2013:

Art. 16. O médico intercambista exercerá a Medicina exclusivamente no âmbito das atividades de ensino, pesquisa e extensão do Projeto Mais Médicos para o Brasil, dispensada, para tal fim, nos 3 (três) primeiros anos de participação, a revalidação de seu diploma nos termos do § 2º do art. 48 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (Vide Decreto nº 8.126, de 2013) § 1º (VETADO).

§ 2º A participação do médico intercambista no Projeto Mais Médicos para o Brasil, atestada pela coordenação do Projeto, é condição necessária e suficiente para o exercício da Medicina no âmbito do Projeto Mais Médicos para o Brasil, não sendo aplicável o art. 17 da Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957.

§ 3º O Ministério da Saúde emitirá número de registro único para cada médico intercambista participante do Projeto Mais Médicos para o Brasil e a respectiva carteira de identificação, que o habilitará para o exercício da Medicina nos termos do § 2º.



§ 4º A coordenação do Projeto comunicará ao Conselho Regional de Medicina (CRM) que jurisdicionar na área de atuação a relação de médicos intercambistas participantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil e os respectivos números de registro único.

§ 5º O médico intercambista estará sujeito à fiscalização pelo CRM.

Art. 17. As atividades desempenhadas no âmbito do Projeto Mais Médicos para o Brasil não criam vínculo empregatício de qualquer natureza. (BRASIL, 2013, p. 6).

De acordo com o que estabelece o programa, referidos profissionais passaram a prestar serviços em um regime de contratação diferenciado. Não possuem relação empregatícia, nem vínculo estatutário trabalhista com o Estado brasileiro. Exercem a medicina no Brasil, estando submetidos à fiscalização do CRM – Conselho Regional de Medicina –, no âmbito das “atividades de ensino, pesquisa e extensão do Projeto Mais Médicos para o Brasil” (art. 16, “caput”, da lei 12.871/2013).

Segundo o art. 17 da lei nº 12.871/2013, os médicos intercambistas são profissionais que atuam em cursos de pós-graduação e especialização nas modalidades de ensino, pesquisa e extensão mediante a percepção de uma bolsa-auxílio, sendo que, de acordo com o preceito legal, a atividade prestada não caracteriza “vínculo empregatício de qualquer natureza”.

Todavia, a situação também não se enquadra em outras relações jurídicas já normatizadas e que possuem este componente educacional ou assistencial.

Neste sentido o estágio pressupõe a condição de estudante do estagiário (lei 11.788/2008) e a residência médica pressupõe

o fornecimento de curso de especialização e é caracterizada por TREINAMENTO em serviço, sob a responsabilidade de uma instituição de saúde, universitária ou não, e sob a orientações de outros médicos (lei 6.932/1981). E a situação em questão não se amolda em nenhuma destas relações jurídicas, de estágio ou residência médica.

A questão é: se a relação jurídica em tela não se caracteriza como estágio, nem como residência médica, nem como uma relação de trabalho, seria, portanto, uma nova figura jurídica?

Parece-nos que a lei trata do contrato destes médicos inter cambistas como uma figura nova, pois afasta sua caracterização como “relação de trabalho”, proibindo expressamente seu reconhecimento como “relação de emprego”. Mas, a lei em questão também trata tal contrato como uma figura diferente daquela prevista na lei que regulamenta o estágio e na que regulamenta a “residência médica”.

A lei afasta a caracterização dos serviços prestados como sendo uma relação de trabalho, indicando tratar-se de relação de estudo desenvolvida dentro de um programa de pós-graduação e especialização com “componente assistencial mediante integração ensino-serviço”. Todavia, na situação existem todos os elementos que importam na sua caracterização como uma “relação de trabalho”.

Embora controversa a definição do que seja “relação de trabalho” há consenso no sentido de que esta corresponde à relação social que envolve a prestação de serviços humanos a um tomador de serviços necessariamente com personalidade. Süsskind (2009, p. 43) ainda acrescenta a questão da onerosidade, ao definir a relação de trabalho como o “vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados”.

Embora existam controvérsias acerca da definição da relação de trabalho, incontestemente que esta pressupõe dois elementos: a prestação de serviços pelo ser humano e a pessoalidade.

No caso da atividade desenvolvida pelos médicos intercambistas há evidentemente uma prestação de serviços, com pessoalidade e que envolve, ainda, remuneração por meio de uma “bolsa-auxílio” e envolve um poder diretivo sobre os serviços prestados pelos médicos intercambistas, que podem, inclusive, sofrer punições, conforme prevê o art. 21 da lei.

Na realidade, trata-se de evidente relação de trabalho, nada obstante o que diz a lei, que pretende afastar tanto a caracterização do vínculo de emprego, como a própria relação de trabalho (da qual a relação de emprego é uma espécie).

Não se trata de uma nova figura a que foi criada pela lei nº 12.871/2013. Trata-se de típica relação de trabalho, diante da prestação de serviços fora do âmbito dos cursos de pós-graduação e especialização, fora do âmbito de um programa de estágio e fora do âmbito de um programa puramente assistencial.

Trata-se de uma relação social que prevê enquadramento já tipificado por norma jurídica que a qualifica como relação de trabalho, diferentemente do que tenta estatuir a lei 12.871/2013.

## **2 A QUESTÃO DA CONFORMAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA**

A lei 12.871/2013 surgiu tentando impor uma relação jurídica supostamente nova, distinta das formas já conhecidas e regulamentadas, tais como a relação de trabalho, a de estágio, a de residência médica e a

assistencial, às quais, enfim, poderia se assemelhar.

A lei surgiu em atenção a uma premissa básica: a ausência de médicos em 700 municípios espalhados pelo país e que não estava sendo suprida pelo SUS – Sistema Único de Saúde. A lei autorizou que médicos brasileiros ou estrangeiros com diploma revalidado no Brasil, bem como médicos estrangeiros sem diploma revalidado no Brasil (médicos “intercambistas”) exerçam a medicina no Brasil pelo prazo de 03 (três) anos recebendo em contraprestação uma bolsa-auxílio paga pelo governo brasileiro.

Nada obstante a tentativa legal de criar uma nova relação jurídica para a caracterização dos serviços de medicina prestados por tais médicos, a relação fática que o governo tentou regulamentar já encontrava regulamentação legal.

A figura criada pelo governo federal no âmbito deste projeto não representa uma relação fática nova, ainda não regulamentada. Não foi criada uma figura “sui generis”, diferente das relações de trabalho já regulamentadas. Pelo contrário, amolda-se perfeitamente à figura da relação de emprego, nada obstante a lei 12.871/2013 afastar a caracterização do vínculo de emprego expressamente (art. 17) e referir-se à relação dos médicos como uma tarefa ligada a atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito de cursos de pós-graduação e especialização em medicina em âmbito assistencial.

Equivocada a tentativa de afastar a caracterização de tais relações sociais como relação de trabalho.

As relações sociais passam a serem caracterizadas como “relações jurídicas” a partir do momento em que determinado contorno fático amolda-se a modelos jurídicos previstos em normas integrantes do ordenamento jurídico.

E, no caso, as relações sociais em questão amoldam-se ao modelo de “relação de trabalho”, conforme qualidade que já lhe foi conferida por norma preexistente delineando este modelo jurídico.

As relações sociais passam a ser também “jurídicas” quando o ordenamento jurídico instaura modelos jurídicos representativos daquelas em nível de normas integrantes deste [...] É por meio das normas jurídicas, estatais ou não estatais, legais, consuetudinárias ou convencionais, que se torna possível a identificação, no conteúdo da regra, da qualidade jurídica de uma relação de trabalho. (NASCIMENTO, 1998, p. 255).

Atualmente há diversas teorias para explicar a natureza jurídica da relação de trabalho.

Segundo a teoria contratual clássica, o contrato de trabalho seria do mesmo tipo que os previstos no Direito Civil: arrendamento, compra e venda, a sociedade e o mandato. E segundo a teoria contratual moderna, o contrato de trabalho ou seria um “contrato de adesão” ou seria um tipo especial de contrato “que não se identifica com nenhum dos anteriores, tendo em vista a forte interferência estatal que sofre, altamente limitativa da autonomia individual dos contratantes” (NASCIMENTO, 1998, p. 266).

De acordo com a teoria anticontratalista, a relação de trabalho não seria um contrato, mas um “ato-condição”, pois antes de ser praticado já vigora um estatuto legal, convencional, judicial ou costumeiro que lhe é aplicável tão logo ocorra admissão do trabalhador (SÜSSEKIND, 2002, p. 201).

Embora existam diversas teorias, contratualistas e anticontratalistas para explicar a natureza da relação de trabalho, é

consenso que a relação de trabalho é aquela por meio da qual uma pessoa presta serviços a favor de outra, sendo que, de acordo com a teoria contratualista moderna, contrato de trabalho é a relação jurídica por meio da qual uma pessoa se obriga a prestar serviços a favor de outra.

E esta é a situação que se verifica no exercício da medicina pelos médicos nacionais, estrangeiros com diplomas revalidados ou por médicos inter cambistas que prestam serviços no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil”.

Em realidade, não se trata de uma relação jurídica nova, muito menos de uma relação de ensino, pesquisa ou extensão, com “componente assistencial mediante integração ensino-serviço” conforme consta nos arts. 13 e 14 da lei 12.871/2013, mas de verdadeira prestação de serviços pelo ser humano e de forma pessoal, caracterizando uma “relação de trabalho”. É o que se dessumo da própria lei, vejamos:

Art. 14. O aperfeiçoamento dos médicos participantes ocorrerá mediante oferta de curso de especialização por instituição pública de educação superior e envolverá atividades de ensino, pesquisa e extensão que terão componente assistencial mediante integração ensino-serviço.

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata o caput terá prazo de até 3 (três) anos, prorrogável por igual período caso ofertadas outras modalidades de formação, conforme definido em ato conjunto dos Ministros de Estado da Educação e da Saúde.

§ 2º A aprovação do médico participante no curso de especialização será condicionada ao cumprimento de todos os requisitos do Projeto Mais Médicos para o Brasil e à sua aprovação nas avaliações periódicas.

§ 3º O primeiro módulo, designado acolhimento, terá duração de 4 (quatro) semanas, será executado na modalidade presencial, com carga horária mínima de

160 (cento e sessenta) horas, e contemplará conteúdo relacionado à legislação referente ao sistema de saúde brasileiro, ao funcionamento e às atribuições do SUS, notadamente da Atenção Básica em saúde, aos protocolos clínicos de atendimentos definidos pelo Ministério da Saúde, à língua portuguesa e ao código de ética médica.

§ 4º As avaliações serão periódicas, realizadas ao final de cada módulo, e compreenderão o conteúdo específico do respectivo módulo, visando a identificar se o médico participante está apto ou não a continuar no Projeto.

§ 5º A coordenação do Projeto Mais Médicos para o Brasil, responsável pelas avaliações de que tratam os §§ 1º a 4º, disciplinará, acompanhará e fiscalizará a programação em módulos do aperfeiçoamento dos médicos participantes, a adoção de métodos transparentes para designação dos avaliadores e os resultados e índices de aprovação e reprovação da avaliação, zelando pelo equilíbrio científico, pedagógico e profissional. (BRASIL, 2013, p. 5).

Como se vê dos termos da própria lei 12.871/2013 (art. 14) trata-se de verdadeira prestação de serviços pelo homem, portanto, uma relação de trabalho.

É tentativa de engodo a dicção legal em contrário, mormente porque o curso de aperfeiçoamento a que os médicos devem se submeter terá uma primeira fase inicial com duração de apenas 04 (quatro) semanas, com módulos presenciais, com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas. Nesta fase, que a lei denominou de “acolhimento”, os médicos terão acesso a conteúdos relacionados à legislação referente ao sistema de saúde brasileiro, ao funcionamento e às atribuições do SUS, notadamente da Atenção Básica em saúde, aos protocolos clínicos de

atendimentos definidos pelo Ministério da Saúde, à língua portuguesa e ao código de ética médica (art. 14, §3º, da lei 12.871/2013).

Passada a fase inicial – a do “acolhimento – depois, os médicos serão submetidos a avaliações periódicas – ainda não definidas, nem regulamentadas – e passarão a exercer a medicina nas localidades para as quais forem designados.

Passada a fase do “acolhimento” – mais semelhante a uma adaptação às condições locais do médico estrangeiro, do que a um curso de especialização – o médico (nacional ou estrangeiro-inter cambista) passará a exercer a medicina em território nacional brasileiro, prestando serviços sem qualquer incremento em seus conhecimentos teóricos ou práticos (premissa dos cursos de especialização e aperfeiçoamento), mormente porque ausente qualquer vínculo dos médicos inter cambistas com instituições de ensino superior autorizadas a fornecerem curso de residência médica.

Observa-se a partir desta primeira fase apenas a prestação de serviços pura e simples, amoldando-se tal relação jurídica aos contornos de uma “relação de trabalho”. Não há uma relação de ensino, pois esta pressupõe a aquisição de conhecimentos ministrados por instituição competente (no caso, instituição de ensino superior) e pressupõe a condição de “aluno”.

Não há sequer uma relação de extensão (outra hipótese imaginável), porque esta pressupõe uma ação junto à comunidade que produza um novo conhecimento a ser articulado e trabalhado.

E, por fim, não há uma relação de pesquisa, porque esta pressupõe a construção do conhecimento.

Nenhuma das possibilidades representa o caso, que se configura em mera prestação de serviços, considerando conhecimentos



e habilidades dos médicos previamente adquiridas. Também não se trata de uma relação meramente assistencial, tendo em vista que a prestação de serviços é onerosa, sendo os médicos devidamente remunerados pelo exercício da medicina no âmbito do projeto a título de contraprestação dos serviços e não como mero ressarcimento/reembolso ou apoio pelo trabalho executado.

A relação jurídica dos médicos que prestam serviços no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil”, portanto, é de uma relação de trabalho, mais especificamente, uma relação de emprego, consoante estabelecem as normas que indicam a qualidade jurídica de uma relação de trabalho. Corresponde a um contrato já devidamente regulamentado, o contrato individual de trabalho previsto e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **3 A RELAÇÃO DE EMPREGO**

Contrato de trabalho “designa um gênero muito amplo, que compreende todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra” (SÜSSEKIND, 1995, p. 229). Primordialmente se divide em trabalho subordinado e trabalho autônomo. Dentro do trabalho subordinado encontramos a figura da relação de emprego, na qual se insere a relação de prestação de serviços dos médicos inter cambistas no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil”.

A relação social que corresponde à relação de emprego é aquela representada pelo “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” (SUSSEKIND, 2002, p. 209). Trata-se de específica

e peculiar relação de trabalho que se rege por princípios e regras próprias, sendo especialmente tutelado pela legislação infraconstitucional, constitucional e também por normas de caráter internacional.

A relação havida é de trabalho, tendo em vista a existência de prestação de serviços em detrimento de atividades de ensino, pesquisa ou extensão no âmbito de um programa de pós-graduação ou especialização, como já visto acima.

E esta relação de trabalho preenche todos os requisitos legais amoldando-se à hipótese legal da relação de emprego disciplinada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Muito embora o art. 17 da lei 12.871/2013 vede a caracterização do contrato dos médicos inter cambistas como vínculo trabalhista, a situação fática amolda-se perfeitamente ao modelo jurídico já instituído e denominado “relação de emprego”, que tem seus contornos delineados pelos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê como requisitos desta relação de emprego 1) a prestação de serviços por pessoa física, 2) de forma não-eventual, 3) remunerada, 4) com pessoalidade e 5) de forma subordinada. Neste sentido, a CLT (2016, p. 116):

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

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem

entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Já o contrato de trabalho, modelo regulamentado para a relação de emprego, encontra seus contornos no art. 442 da CLT:

CLT: Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (CLT, 2016,)

A relação havida é de emprego, pois apresenta todos os requisitos legais: prestação de serviços (1) por pessoa física, (2) de forma não-eventual, (3) remunerada, (4) pessoal e (5) subordinada.

Trata-se de uma relação de trabalho onde os serviços são prestados por médicos devidamente habilitados como tal em seus países de origem. Portanto, serviços prestados por pessoa física (1).

Os serviços são prestados de forma não eventual (2), com periodicidade diária. Inclusive o termo de cooperação firmado com a OPAS para intercâmbio dos médicos cubanos para o Brasil prevê o direito ao um dia de descanso semanal e a um período de “recesso” anual de 30 (trinta) dias, pressupondo a prestação de serviços diária no período restante.

Trata-se de uma relação de trabalho remunerada (3), muito embora a lei defina tal remuneração como “bolsa” e expressamente tente afastar sua caracterização como remuneração (arts. 19 e 29 da lei 12.871/2013).

Art. 19. Os médicos integrantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil poderão perceber bolsas nas seguintes modalidades:

- I - bolsa-formação;
- II - bolsa-supervisão; e
- III - bolsa-tutoria.

§ 1º Além do disposto no caput, a União concederá ajuda de custo destinada a compensar as despesas de instalação do médico participante, que não poderá exceder a importância correspondente ao valor de 3 (três) bolsas-formação.

§ 2º É a União autorizada a custear despesas com deslocamento dos médicos participantes e seus dependentes legais, conforme dispuser ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Saúde.

§ 3º Os valores das bolsas e da ajuda de custo a serem concedidas e suas condições de pagamento serão definidos em ato conjunto dos Ministros de Estado da Educação e da Saúde.

[...]

Art. 29. Para os efeitos do art. 26 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, os valores percebidos a título de bolsa previstos nesta Lei e na Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005, não caracterizam contraprestação de serviços. (BRASIL, 2013, p. 7).

É uma relação de trabalho assalariada, vez que a terminologia legal (“bolsa”) não tem o condão de alterar a caracterização da relação como sendo de trabalho, nem de afastar a identificação da contraprestação paga pelos serviços como remuneração.

Há pessoalidade (4) nesta prestação de serviços, vez que o médico não pode se fazer substituir por outrem, a seu critério. O contrato destes médicos é *intuito personae*.

Por fim, trata-se de uma prestação de serviços subordinada (5), vez que os médicos se submetem às condições de trabalho prestadas sob a autoridade do governo brasileiro, detentor do poder de organização, direção e fiscalização desta prestação de serviços, que atua como

particular neste caso, em uma relação de direito privado, não estando investido de suas prerrogativas. Inclusive, o art. 21 da lei 12.871/2013 prevê o poder disciplinar do governo brasileiro, autorizando-lhe a aplicação de sanções disciplinares.

Art. 21. Poderão ser aplicadas as seguintes penalidades aos médicos participantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil que descumprirem o disposto nesta Lei e nas normas complementares:

I - advertência;

II - suspensão; e

III - desligamento das ações de aperfeiçoamento.

§ 1º Na hipótese do inciso III do caput, poderá ser exigida a restituição dos valores recebidos a título de bolsa, ajuda de custo e aquisição de passagens, acrescidos de atualização monetária, conforme definido em ato conjunto dos Ministros de Estado da Educação e da Saúde.

§ 2º Na aplicação das penalidades previstas neste artigo, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 3º No caso de médico intercambista, o desligamento do Programa implicará o cancelamento do registro único no Ministério da Saúde e do registro de estrangeiro.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a coordenação do Projeto Mais Médicos para o Brasil comunicará o desligamento do médico participante ao CRM e ao Ministério da Justiça. . (BRASIL, 2013, p. 7).

Mesmo na relação de trabalho dos médicos intercambistas cubanos, em que o contrato de trabalho é intermediado pela OPAS, observa-se a caracterização de uma relação de emprego, desta feita, sob a modalidade de sub-contratação ou terceirização.

Na terceirização o tomador dos serviços contrata empresa interposta a quem delega a atividades que originariamente seriam suas.

A terceirização não é óbice para o reconhecimento de uma relação de emprego, sendo que as conseqüências destas são amplamente conhecidas no Judiciário trabalhista.

Esta modalidade de sub-contratação não é admitida em nosso direito pátrio, embora verificada na prática, e traz para o tomador dos serviços os mesmos efeitos jurídicos de ter titularizado a relação de emprego, salvo nas hipóteses de terceirização admitidas pela jurisprudência trabalhista de trabalho temporário (nos moldes da lei 6.019/74) atividades de vigilância, limpeza e conservação e atividades-meio do tomador dos serviços, desde que não haja pessoalidade e subordinação jurídica direta entre o tomador dos serviços e o trabalhador. Excepcionalmente nestas últimas hipóteses, a jurisprudência trabalhista tem limitado a responsabilidade do tomador de serviços à sua coresponsabilização subsidiária em relação à empresa interposta (súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho).

Não sendo óbice para o reconhecimento do liame empregatício e estando atendidos todos os requisitos legais do art. 3º da CLT, o contrato dos médicos inter cambistas possui os contornos da relação de emprego, sendo o caso de subsunção da relação fática aos preceitos celetistas, nada obstante as disposições em contrário encontradas na própria lei 12.871/2013.

Trata-se de um contrato de trabalho subordinado, um contrato de emprego, no caso, um contrato de trabalho internacional.

Consoante Montenegro e Winter (2008, p. 133):

Qualifica-se como ‘internacional’ o contrato

de trabalho que possui um ou mais elementos estrangeiros, tais como a nacionalidade das partes, seu domicílio, o local da celebração do contrato ou de sua execução, a moeda na qual é fixada a remuneração do empregado, entre outros.

Tratando-se de relação de emprego, a situação encontra especial proteção, regendo-se por princípios e regras próprias, destacando-se no caso o princípio protetor do qual derivam o princípio da “primazia da realidade” ou do “contrato-realidade” e o princípio da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador.

De acordo com a regra do “contrato-realidade” são irrelevantes as denominações dadas ao contrato pelas partes. Se a situação real possui os elementos de uma relação de emprego, independentemente da nomenclatura e da intenção das partes, a relação será de emprego, regida pelos preceitos da CLT e legislação extravagante aplicada aos empregados, ainda que a nomenclatura diversa esteja prevista na legislação que criou o contrato em questão, tal como é caso do contrato de trabalho dos médicos inter cambistas no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil”.

Mesmo a lei 12.871//2013 afastando a caracterização da relação dos médicos inter cambistas como “vínculo de emprego de qualquer natureza” (embora só exista uma natureza jurídica para o vínculo de emprego, sendo redundante a expressão legal), mesmo diante da previsão legal, a relação jurídica irá enquadrar-se como relação de emprego, não só diante da regra do contrato-realidade, mas também e principalmente diante dos princípios constitucionais que albergam esta especial relação de trabalho.

A relação de trabalho subordinado possui especial proteção,

estando albergada por princípios constitucionais que garantem o valor social do trabalho e protegem a pessoa do trabalhador, assegurando não só direitos trabalhistas, mas direitos humanos trabalhistas, que, alçados a este status, encontram-se acima de quaisquer previsões infraconstitucionais que por ventura venham contrariar seus preceitos instituidores.

Ademais, tratando-se de uma relação de emprego, havendo duas ou mais regras jurídicas aplicáveis, dá-se preferência à mais favorável ao trabalhador, de acordo com o “princípio da norma mais favorável”.

### 3.1 CONTRATO-REALIDADE

A relação de emprego é uma relação especialmente tutelada pelo direito e rege-se pelo princípio protetor, o qual origina o princípio da “primazia da realidade” ou do “contrato-realidade”.

Isto significa que estando preenchidos os requisitos legais dos arts. 2º e 3º da CLT para a caracterização da relação de emprego, não importa o “nomen júris” que se dê ao contrato, pois ele estará regido pela CLT e sujeito à sua adequação por vias judiciais.

Neste mesmo sentido, segundo Sússekind (1995, p. 233), há de ser analisado o “contrato-realidade” e se a partir deste concluir-se pela relação de trabalho, esta há que ser reconhecida:

O contrato de trabalho pode ser ajustado verbalmente (expressa ou tacitamente) ou por escrito (art. 443 da CLT); e desde que se configure a relação de emprego em face dos elementos descritos nos precitados arts. 2º e 3º, considera-se celebrado o contrato (art. 442), qualquer que seja o “nomen júris” que se lhe dê. Esses dois dispositivos, ao contrário do que alguns entenderam, ou ainda entendam, procuram despir o contrato de trabalho de formalidades exigidas para outros negócios jurídicos, ao mesmo tempo que



afirmam sua existência sempre que a relação fática de trabalho revele os elementos caracterizadores da condição de empregador e da de emprego. Adotou, assim, a teoria do “contrato-realidade”, hoje amplamente consagrada pela doutrina e pela jurisprudência. (SÜSSEKIND, 2002, p. 210).

O “contrato-realidade” se impõe mesmo que a tentativa de dissimular a relação de emprego não tenha ocorrido por atos contratuais, mas sim por estatuto legal, como é o caso.

Ainda que seja a lei tentando dizer o contrário, o contrato-realidade se impõe para autorizar o reconhecimento de uma relação de emprego, não só em razão da aplicação do princípio da “primazia da realidade”, mas também porque alguns dos direitos trabalhistas tutelados na relação de emprego caracterizam-se como direitos humanos dos trabalhadores, encontrando acolhimento na Constituição Federal e em normas internacionais de proteção ao trabalho, regras que se sobrepõem às normas infraconstitucionais.

### 3.2 DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES

Atualmente os direitos humanos não estão mais restritos aos direitos civis e políticos. Dentro de um grupo de direitos que encontra especialmente tutela – os direitos humanos – estão alguns direitos do trabalhador, assim consagrados em razão da necessidade de concretizar valores como o da justiça social. Inserem-se dentre os direitos humanos sociais.

Os direitos humanos sociais têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos nas

relações de trabalho internacionais, como meio de manutenção da paz mundial, e internas como forma de organização jurídico-moral da sociedade quanto à vida, saúde, integridade física, personalidade e outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade perante a qual tem o dever-direito ao trabalho. Não são direitos contra a opressão do Estado, como as liberdades políticas destinadas a garantir os direitos do cidadão, mas são indispensáveis para a valorização da cidadania. São promocionais, na medida em que procuram elevar a condição social da pessoa, e proibitivos como salvaguardas do trabalhador contra a sua absorção pelo processo econômico. Não são garantias contratuais ou legais, mas podem expressar-se também dessa forma. São liberdades e direitos que devem ser respeitados para que a pessoa humana, no trabalho, cresça como “homo sapiens”, e não apenas como “homo faber”, e tenha reconhecimento social da sua participação no progresso técnico, econômico e social da humanidade. (NASCIMENTO, 1998, p. 285-286).

Nem todos os direitos trabalhistas caracterizam-se como direitos humanos do trabalhador. Os direitos trabalhistas são amplos, abrangendo direitos patrimoniais e extrapatrimoniais de diversas naturezas, individual, coletiva etc.

Os direitos humanos do trabalhador são aqueles que encontram especial tutela em nossa Constituição Federal e que também encontram albergue em normas internacionais.

Alguns destes direitos confundem-se com os direitos humanos comuns ou com os direitos da personalidade, como os direitos de liberdade de trabalho, liberdade de consciência, liberdade de opinião, liberdade de convicção política ou ideológica, liberdade de crença religiosa, liberdade

de escolha da profissão, de integridade moral, de respeito à vida, à saúde e à integridade física, o direito de não ser discriminado, o direito à intimidade, à privacidade, à liberdade de modo de vida e à imagem. Mas existem alguns próprios do trabalhador: o direito ao salário vital ou justo, o direito a um emprego, o direito à limitação razoável das horas de trabalho, o direito ao descanso semanal e anual (NASCIMENTO, 1998, p. 291).

E é dentro desta categoria, a dos direitos humanos do trabalho, que encontramos a tutela ao contrato de trabalho em si, albergado assim pela Constituição Federal, sobrepondo-se a eventuais normas infraconstitucionais que por ventura venham afastar tais direitos.

O direito ao emprego abrange, no sentido técnico-jurídico, não só o direito de acesso ao emprego e o direito à continuidade da relação de emprego, mas também “medidas de proteção da relação de emprego, em maior ou menor grau, adotadas pelos sistemas jurídicos” (NASCIMENTO, 1998, p. 196).

A Constituição Federal de 1988 garante, enunciando à categoria de princípios, o valor social do trabalho, além da garantia do “pleno emprego” (arts. 1º, IV, e 170, VIII, respectivamente).

De seu turno, a Declaração Universal dos Direitos do Homem da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, estabelece que todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas por igual trabalho” e a Convenção de nº 111 de 1958 veda a discriminação em matéria de “emprego e profissão”. Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil antes da vigência da atual Carga Magna de 1988 e, portanto, possui “status” constitucional e possui maior amplitude do que as previsões constitucionais de “não discriminação” em matéria de trabalho.

[...] o princípio da não-discriminação é aplicável aos diferentes aspectos do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, entre as quais **o direito ao trabalho, a livre escolha de emprego**, às condições de trabalho, ao salário igual por igual trabalho e à proteção contra o desemprego (art. XXII). (SUSSEKIND, 2001, p. 260, grifo nosso).

Na Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção 111, de 1958, consagrou de forma ampla, o princípio da não-discriminação em matéria de emprego e profissão. Esse tratado multilateral da OIT impõe a eliminação de todas as formas de discriminação [...].

Quanto ao princípio da valorização do trabalho, Nascimento destaca que o mesmo foi alçado à categoria de princípio constitucional no Brasil e, de acordo com a teoria moderna, possui eficácia imediata (NASCIMENTO, 1998, p. 111).

### 3.3 PRINCÍPIOS DA NORMA MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR

A hierarquia entre as normas se impõe como pressuposto necessário para o estabelecimento da ordem dentro do ordenamento jurídico interno do país.

No direito do trabalho vige o princípio da “norma mais benéfica ao trabalhador” no caso de conflito de normas, princípio também decorrente do princípio protetor. Tal princípio impõe uma hierarquia dinâmica entre as normas, definida segundo a norma que mais favorece o trabalhador, considerado o hipossuficiente na relação de trabalho.

Feliciano (2013, p. 208) e Barros (2007, p. 127) destacam que

não prevalece no direito do trabalho uma hierarquia estática das normas, não prevalece a “hierarquia kelseniana”, prevalecendo sempre a norma mais favorável ao trabalhador.

Não há violação à hierarquia tradicional, apenas se coloca um vértice diferente nesta pirâmide. A hierarquia – dinâmica que é nestes casos – observa sempre a norma que confere maiores direitos ao trabalhador assalariado, pois se coloca no mais alto nível normativo a norma que melhor atende o fim social da lei.

Sobre a interpretação das normas do direito do trabalho Feliciano destaca a necessidade de uma abordagem “pós-positivista” na interpretação destas:

Pós-positivismo, portanto, como atalho de aproximação entre a ética e o Direito, entre a legitimidade e a positividade jurídica, pela via da supremacia dos princípios jurídicos [...] Que segurança jurídica terá o próprio empregador, se o seu rol de deveres e obrigações não se define a partir da Constituição – e de uma construção judicial ponderada e estável, de razão prática, para a tensão constitucional entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho - , mas unicamente a partir da vontade histórica do legislador ordinário, que geralmente tem mais compromissos com plataformas políticas do que com algum sentido de coerência constitucional? (FELICIANO, 2013, p. 220).

O princípio da “norma mais favorável ao trabalhador” se consagrou e se consolidou no direito do trabalho considerando a necessidade de se preservar importantes conquistas sociais do trabalhador. É por isto que no caso de conflito entre normas, se coloca no mais alto nível normativo a norma que melhor atende o fim social da lei: a melhoria

das condições do trabalhador e manutenção dos direitos já conquistados.

Nascimento (1998, p. 73) pontua que no âmbito do direito do trabalho é necessário preservar todas as conquistas galgadas ao longo dos anos em prol dos trabalhadores, tendo em vista sempre o fim social da lei: a melhoria da condição do trabalhador.

É possível que o direito do trabalhador possa vir a ser tratado de forma diversa por diferentes normas jurídicas dentro da própria estrutura estatal, como é o caso, mas prevalecerá sempre a disposição mais favorável ao trabalhador.

Considerando isto, vislumbra-se que a norma constante da lei 12.871/2013, que afasta a caracterização da relação de emprego (art. 17), fere tais conquistas sociais e sucumbe no conflito com as normas protetivas do emprego e do trabalhador, expressas no art. 7º da CF/88 e na CLT.

### 3.4 QUESTIONAMENTOS JUDICIAIS

Tão logo entrou em vigor a medida provisória 621/2013 que deu origem à lei 12.871/2013 foram ajuizadas duas ações diretas de inconstitucionalidade, as de nº 5035 e 5037, apresentadas pela Associação Médica Brasileira (AMB) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Universitários Regulamentados (CNTU), respectivamente.

As ações questionam diversos pontos da MP nº 621/2013, pontos que influenciam diretamente na caracterização da relação de trabalho, sendo que um deles é o questionamento sobre a constitucionalidade da contratação de médicos para atuarem no âmbito da saúde pública, inclusive estrangeiros e brasileiros formados no exterior, com dispensa da revalidação do diploma universitário dos médicos formados em

instituições estrangeiras.

Tal questionamento somente encontra guarida quando se fala em exercício da medicina pelos médicos no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil” como prestação de serviços, pois se de fato se tratasse de uma “atividade de ensino, pesquisa e extensão” com “componente assistencial mediante integração ensino-serviço” ou de um curso de aperfeiçoamento e pós-graduação, não seria necessário que tais profissionais possuíssem um diploma válido para a tarefa que desempenham, eis que seriam meros estudantes amparados e supervisionados por suas instituições de ensino ou por instituições de saúde com profissionais supervisionando tais atividades.

Além das ações diretas de inconstitucionalidade, ainda “sub judice”, a situação também foi alvo de uma ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal perante a 13ª Vara do Trabalho de Brasília, igualmente ainda “sub judice”. Após um inquérito civil público conduzido pelo Procurador do Trabalho Sebastião Caixeta foi ajuizada referida ação civil pública questionando o vínculo de natureza empregatícia da relação havida entre os médicos intercambistas cubanos e o governo brasileiro.

Tais demandas judiciais apenas corroboram o argumento de que, nada obstante os termos da lei 12.871/2013, a relação dos médicos no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil” trata-se de uma relação de emprego.

## CONCLUSÃO

A lei 12.871/2013 que criou o “Projeto Mais Médicos para o Brasil” autorizando médicos a exercerem a medicina no Brasil mediante

uma “atividade de ensino, pesquisa e extensão” com “componente assistencial mediante integração ensino-serviço”, na realidade tentou regulamentar uma relação social que já corresponde à uma relação jurídica definida como “relação de trabalho”.

A relação de trabalho corresponde ao vínculo por meio do qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra, corresponde à prestação de serviços pelo ser humano com personalidade, tal como ocorre no exercício da medicina por tais médicos. É indiscutível que a relação se resume a uma prestação de serviços, portanto, a uma relação de trabalho, mais especificamente, a uma relação de emprego, assim emoldurada pelos arts. 2º e 3º da CLT.

Ainda que a lei tenha tentado afastar o vínculo trabalhista, há evidente correspondência com a figura da relação de emprego, estando preenchidos todos os requisitos legais para tal caracterização.

A relação social em tela encontra perfeita correspondência com a relação de trabalho e com a relação de emprego, mais especificamente, consoante figuras já regulamentadas.

Mesmo que a tentativa de caracterização de uma relação jurídica – desta feita distinta da relação de emprego – resulte de imposição legal, a mesma não prevalece diante da constatação no mundo fático de que a relação social corresponde a esta outra relação jurídica já regulamentada: a relação de emprego.

Esta solução se impõe inclusive por força de princípios que regem as relações de trabalho, princípios que garantem a proteção do trabalhador, e, por conseguinte, dão origem a princípios outros que apontam para esta mesma solução: os princípios da “primazia da realidade” e da “prevalência da norma mais benéfica ao trabalhador”.

Ainda há que se pontuar que o direito ao emprego foi alçado



ao status de direito fundamental do trabalhador, situação que também contribuiu para a mesma conclusão: a de que prevalece a caracterização da relação como vínculo de emprego em detrimento da dicção legal do art. 17 da lei 12.871/2013.

O status de direito fundamental que se deu à questão nos permitem concluir pelo afastamento da lei 12.871/2013 no que se refere à nova denominação que se está dando à relação jurídica em detrimento da sua caracterização como uma relação de emprego, nos moldes já regulamentados.

A igual conclusão já chegaram alguns juristas e operadores do direito.

Tão logo entrou em vigor a medida provisória 621/2013 que deu origem à lei 12.871/2013 foram ajuizadas duas ações diretas de inconstitucionalidade, as de nº 5035 e 5037, apresentadas pela Associação Médica Brasileira (AMB) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Universitários Regulamentados (CNTU), respectivamente.

Além das ações diretas de inconstitucionalidade, ainda “sub judice”, a situação também foi alvo de uma ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal perante a 13ª Vara do Trabalho de Brasília, igualmente ainda “sub judice”, ajuizada após um inquérito civil público que apurou a situação.

Tais demandas judiciais, embora ainda “sub judice”, apenas corroboram o argumento de que, nada obstante os termos da lei 12.871/2013, a relação dos médicos no âmbito do “Projeto Mais Médicos para o Brasil” trata-se de uma relação de emprego, embora outras conformações legais que se pretenda dar à situação.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Lei N.º 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. **Código Civil**, Brasília, DF: Senado Federal, 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: 17 abr. 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MONTENEGRO, Juliana Ferreira; WINTER, Luís Alexandre Carta. Os tratados internacionais: art. 5º, §2º da Constituição Federal de 1988. In: VILLATORE, Marco Antônio; HASSON, Roland. (coord.) **Direito Constitucional do trabalho: vinte anos depois – Constituição Federal de 1988**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 133-152.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho. Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi (Orgs.). 16.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

\_\_\_\_\_. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

\_\_\_\_\_. Da relação de trabalho. **Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, p. 43-49, jan./dez. 2009.

**Como citar:** SOARES, Elaine Cristina Soares. BOTELHO, Marcos César. A relação de trabalho dos médicos no projeto “mais médicos para o brasil”. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 11, n. 3, p.189-223, dez. 2016. DOI: 10.5433/1980-511X.2016v11n3p189. ISSN: 1980-511X.

Submetido em 11/03/2016

Aprovado em 24/11/2016