

**PARECER CREMEB Nº 37/10**

(Aprovado em Sessão da 2ª Câmara de 26/03/2010)

**Expediente Consulta n.º 138.966/07.**

**Relator: Cons.ª Sumaia Boaventura André**

**Assunto: Remuneração de médicos em sobreaviso.**

**EMENTA:** A disponibilidade médica em sobreaviso, realizada de forma regular (não eventual), tem as características que constituem juridicamente uma relação de emprego, se Pessoa Física, ou relação de prestação de serviço, se Pessoa Jurídica, não podendo haver negativa do médico em atender solicitação institucional de consulta e/ou procedimento no período de sobreaviso, qualquer que seja a remuneração que o convênio pague ao hospital pelo serviço que o médico de sobreaviso tenha realizado. O cumprimento da Resolução CFM nº1. 834 é atribuição dos diretores técnicos das instituições e deve ser fiscalizado pelos Conselhos Regionais de Medicina.

**DAS CONSULTAS**

Médico “parceiro de uma instituição”, sobreaviso de especialidade, sem qualquer vínculo empregatício (recebe apenas pelo que atende), é obrigado a atender pacientes através do convênio (plano de saúde) mesmo com remuneração considerada vil?

É vedado ao profissional recusar-se a atender “pelo plano” e cobrar seus honorários por tabela que considere justa?

Outro consulente relata que nenhum hospital de Salvador está pagando sobreaviso como determinou Resolução do CFM. Foi informado que o CREMEB é que deveria fiscalizar e cobrar isto dos hospitais.

**PARECER**

Plantão de sobreaviso é definido como a atividade do médico que permanece à disposição da instituição de saúde, de forma não presencial, cumprindo jornada de trabalho pré-estabelecida, para ser requisitado, quando necessário, por qualquer meio ágil de comunicação, devendo ter condições de atendimento presencial (Res. CRM-PR n.º 152/2007).

A Resolução CFM n.º 1.834/2008 preconiza que *“As disponibilidades de médicos em sobreaviso devem obedecer normas de controle que garantam a boa prática médica e o direito do Corpo Clínico sobre sua participação ou não nessa atividade. A disponibilidade médica em sobreaviso deve ser remunerada.”*

O Art. 2.º desta resolução preconiza que a disponibilidade médica em sobreaviso deve ser remunerada de forma justa, sem prejuízo do recebimento dos honorários devidos ao médico pelos procedimentos. Detalha que a remuneração deve ser estipulada previamente em valor acordado entre os médicos da escala de sobreaviso e a direção técnica da instituição de saúde pública ou privada.

Independente da formalização de vínculo empregatício, a relação de emprego é definida juridicamente por quatro características: pessoalidade, subordinação, alteridade e regularidade.

Pessoalidade significa que o contrato de emprego tem em vista a pessoa do empregado, que se obriga a, pessoalmente, cumprir a obrigação laborativa, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa no cumprimento dessa sua obrigação.

Subordinação jurídica consiste no fato de obrigar-se o empregado a prestar serviço sob as ordens do empregador. O empregado não pode recusar-se a cumprir uma ordem do empregador, desde que ela esteja de acordo com as suas obrigações contratuais. O empregador portanto, tem a prerrogativa de comandar a realização das atividades do empregado.

Alteridade na relação de emprego significa que o resultado do trabalho do empregado pertence não a ele, mas sim ao empregador. Significa também que os riscos da atividade são atinentes ao empregador (este não pode alegar prejuízos para justificar o não pagamento do trabalho realizado).

A regularidade se configura, se existe uma continuidade no plantão de sobreaviso, com um plantão semanal de doze horas, por exemplo, e se este serviço não é eventual.

Portanto, se o médico “pactua” com uma instituição de saúde, que ficará em regime de disponibilidade/sobreaviso, durante um período de tempo definido, para realizar atividades definidas, sendo requisitado por outro funcionário da instituição, mesmo que não haja a assinatura de um contrato prévio, existem os quatro elementos que configuram uma relação de emprego. Se o médico constituir Pessoa Jurídica e “pactuar” com a instituição de saúde, isto definirá relação de prestação de serviço, com os mesmos desdobramentos já descritos em relação às atividades inerentes ao sobreaviso.

Desta forma, o médico não pode deixar de atender a uma solicitação de consulta e/ou procedimento no período em que pactuou permanecer de sobreaviso, qualquer que seja a remuneração que o convênio pague ao hospital pelo serviço/procedimento que venha a realizar.

Considerando-se que a “parceria” entre a instituição de saúde e o médico de sobreaviso (Pessoa Física), sem qualquer vínculo empregatício, constitui burla dos direitos trabalhistas, previstos do Art. 7 ao Art. 11 da Constituição Federal (estrutura trabalhista), esta relação de emprego deve ser formalizada.

Compete aos Conselhos Regionais de Medicina fiscalizar o cumprimento da Resolução CFM n.º 1.834/2008, que define esta responsabilidade como dos diretores técnicos das instituições.

Este é o Parecer.

Salvador, 26 de março de 2010.

**Cons.<sup>a</sup> Sumaia Boaventura André**  
Relatora