

Há algum tempo, a atividade médica era basicamente de natureza autônoma. Os médicos, majoritariamente, eram profissionais liberais, sem qualquer tipo de vínculo empregatício ou de prestação de serviço empresarial ou estatal. Hoje, os médicos, em sua maioria, trabalham sob um dos tipos de relações descritas neste texto.

O SIMERS, tendo em vista a necessidade de esclarecer o conceito, o embasamento legal, a natureza e as consequências para os médicos de cada um desses novos enquadramentos, edita esta cartilha. A proposta é apresentar informações básicas para as dúvidas suscitadas no cotidiano médico a fim de facilitar, tanto quanto possível, a percepção e o correto entendimento de cada uma delas.

Luiz Lopes Burmeister



**SIMERS**  
Sindicato Médico do Rio Grande do Sul



## DIREITO DO MÉDICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.



**SIMERS**  
Sindicato Médico do Rio Grande do Sul

## Cadernos SIMERS



### Cadernos SIMERS - Nº 1

SUS - O direito à complementação dos honorários médicos.

Manual completo sobre como o médico pode buscar seus direitos junto aos municípios, a gestão e fiscalização da aplicação dos recursos do SUS, a previsão legal para complementação dos honorários e plano de carreira com base nos diferentes perfis de formação dos profissionais de saúde.



### Cadernos SIMERS - Nº 2

Declaração de Óbito: Quem, quando e como. - Um roteiro para emissão da DO, com base na legislação atual.

O segundo título da série Cadernos SIMERS oferece um guia completo, didático e oportuno para os profissionais médicos. Declaração de óbito: Quem, quando e como. apresenta todas as informações detalhadamente explicadas, com base na legislação vigente (resoluções do Conselho Federal de Medicina sobre o tema), para o correto preenchimento do documento ou sobre a conduta a adotar nas situações em que o médico não poderá emitir a declaração.

Informe-se sobre como obter essas publicações pelo telefone (51) 3027.3737

### Expediente

Cadernos SIMERS Nº 3  
Direito do médico nas relações de trabalho  
Publicação do Sindicato Médico do Rio Grande do Sul (SIMERS)

Textos  
Luiz Lopes Burmeister  
Deize Mara Carnel

Revisão  
Antonio Xavier Balbé

**Fale conosco**  
Rua Corte Real, 975 - Bairro Petrópolis  
CEP: 90630-080 - Porto Alegre - RS  
Fone: (51) 3027.3737 - [www.simers.org.br](http://www.simers.org.br)  
e-mail: [simers@simers.org.br](mailto:simers@simers.org.br)

**Distribuição gratuita para sócios.  
2009**

## Cargo em Comissão

Cargo de confiança, também conhecido por CC, é o cargo público ocupado sem a realização de concurso público, por mera nomeação, decorrente da escolha imperial do Estado empregador.

É expressamente proibida a contratação de médicos por meio de cargo em comissão para exercício da atividade médica em situações permanentes e em atividade-fim do empregador. Aplicar-se-ia esse regime alternativo de contratação, apenas para atividade complementar, temporária e previamente declarada, como, por exemplo, consultoria ou cargo de administração.

## Sumário

Contrato Individual de Trabalho .....	4
Trabalhador Empregado .....	5
Servidor Público .....	12
Contratos de Emergência .....	16
Terceirização .....	17
Cargo em Comissão .....	26
Cadernos SIMERS .....	27

## Contrato Individual de Trabalho

O contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego<sup>(1)</sup>, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado.

As relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, em tudo quanto não infrinja as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes<sup>(2)</sup>.

Dessa forma, as condições de trabalho podem ser livremente estipuladas, desde que não contrariem as regras constitucionais, a lei ou normas coletivas.

1. Artigo 442 da CLT.  
2. Artigo 444 da CLT.

seus preços.

É remunerado por RPA – recibo de pagamento de autônomo, devendo ser retido o IR na fonte, se houver, e também o valor do INSS, os quais deverão ser recolhidos pelo pagador.

**OBSERVAÇÃO:** Em qualquer uma das situações antes descritas, quais sejam, prestação de serviço por intermédio de cooperativa de trabalho, empresa, ou como autônomo, se tiver as características do vínculo empregatício – continuidade na prestação do trabalho, pessoalidade, subordinação e percepção de salário – a relação deixará de ser civil para ser trabalhista. O vínculo empregatício, porém, somente poderá ser declarado pela Justiça do Trabalho. Além disso, cabe registrar que o contrato de trabalho, ao contrário, por exemplo, do contrato de compra e venda, contrato de locação, contrato de prestação de serviços e outros, não necessita, obrigatoriamente, de instrumento escrito para sua existência. Trata-se de contrato realidade (independente do que consta em documentos, mas o que ocorre na prática cotidiana da relação de trabalho), que se constitui no curso de sua formação, podendo ser provado por todas as formas contempladas em direito, testemunhais, documentais ou periciais.

de bens ou de serviços<sup>(28)</sup>.

Para fins fiscais, a empresa individual equipara-se à pessoa jurídica. Tal fato, entretanto, não transforma a natureza da empresa individual, que se confunde com a pessoa física de seu titular.

Existe, portanto, um só patrimônio, o da pessoa física, que é proprietária não só dos bens que se destinam à atividade empresarial, como e também, de todos os demais bens.

O art. 44 do Código Civil não enumera entre as pessoas jurídicas de direito privado a empresa individual, pelo que não teria personalidade jurídica própria.

Embora possa parecer ter algumas vantagens, a grande desvantagem está na confusão patrimonial, ou seja, os bens da pessoa física se confundem com os bens da pessoa jurídica.

#### IV – Autônomos

O prestador de serviços autônomo é aquele que exerce atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, de forma eventual, para uma ou mais empresas, assumindo seus próprios riscos. Também se trata de uma relação de natureza civil.

Desenvolve sua atividade com mais liberdade e independência, escolhendo os tomadores de seus serviços, decidindo como e quando prestará esses serviços, e definindo

<sup>28</sup>. Artigo 996 do Código Civil.

## Trabalhador Empregado

Nos termos do art. 3º da CLT, considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário<sup>(3)</sup>.

Isso significa que são requisitos indispensáveis e concomitantes para caracterizar a relação de emprego, as seguintes condições:

1. Que a contratação seja para serviço de atividade contínua do empregador.
2. Com subordinação do empregado a seu empregador.
3. E remunerado com salário diário, semanal ou, no máximo, mensal.

Os direitos do trabalhador são garantidos pela Constituição Federal, no título DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS, capítulo II, art. 7º e seus 34 incisos.

A CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO dispõe sobre as normas gerais de trabalho, abrangendo todo e qualquer trabalhador.

A Lei 3.999, de 15.11.1961, por sua vez, regulamenta o exercício específico da profissão de médico e dispõe sobre os direitos deste como fruto de sua atividade laboral.

<sup>3</sup>. Artigo 3º da CLT.

Também existem as normas estabelecidas por acordos coletivos, as quais se aplicam especificamente àqueles empregados que trabalhem para o empregador acordante, isto é, para a empresa que firmar acordo com o SINDICATO MÉDICO, ou para empresa representada pelo Sindicato Patronal que tenha estabelecido convenção coletiva com o SINDICATO MÉDICO.

### **I – Direitos:**

- Férias de 30 dias com adicional de 1/3.
- 13º salário.
- Horas extras.
- Adicional noturno.
- FGTS.
- Adicional de insalubridade.
- Adicional de periculosidade.

O empregado também fará jus à chamada Estabilidade Provisória, ou seja, não poderá ser demitido sem justa causa, nos seguintes casos:

- Acidente de trabalho ou doença profissional – 12 meses após a alta do benefício previdenciário.
- Gravidez – durante todo o período, mais cinco meses após o parto.

enumeradas no Código Civil<sup>(26)</sup>, sendo uma delas a SOCIEDADE.

Celebram sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados<sup>(27)</sup>.

Existe uma relação autônoma de duas pessoas jurídicas, que celebram um contrato de natureza civil, no qual constatarão especificados o tipo de serviço a ser prestado, as condições, as obrigações, e o preço a ser pago.

Neste tipo de relação não existe pessoalidade, subordinação, nem salário. Para o contratante, não importa quem prestará o serviço, mas apenas que este seja prestado de acordo com o que foi estabelecido no contrato.

### **III – Pessoa jurídica individual**

A pessoa jurídica individual, ou empresa individual, ou empresário, conforme terminologia utilizada pelo Código Civil, é aquela em que apenas um único indivíduo age.

O empresário individual é a própria pessoa física ou natural, pelo que os seus bens respondem pelas obrigações que assumiu, sejam civis ou comerciais. Na prática, portanto, não existe separação de patrimônio, porque pessoa jurídica e física se confundem.

Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação

<sup>26.</sup> Artigo 44.

<sup>27.</sup> Artigo 981 do Código Civil.

para atender às finalidades empresariais, o trabalhador presta trabalho pessoal e subordinado, restando presentes as características do vínculo de emprego (atividade essencial e contínua, subordinação e remuneração mediante salário) que acaba por ser mascarado pela contratação da cooperativa.

A utilização desse sistema de contratação de pessoal visa a reduzir custos operacionais da empresa, uma vez que o trabalhador assim contratado não recebe o mesmo salário e vantagens que seriam assegurados àquele que fosse empregado, bem como não há recolhimento das contribuições sociais.

Quando uma cooperativa é criada não para prestar serviços aos seus associados, mas para locar mão-de-obra, visando lucro, com isso, pondo os cooperados na situação de empregados com subordinação, pessoalidade e salário, fica caracterizado o desvio de sua finalidade e, com isso, configurado o vínculo empregatício, com todos os direitos dele decorrentes.

## II – Pessoa jurídica – Empresa

Outra modalidade utilizada para a terceirização do trabalho médico é a contratação de empresas para a prestação do trabalho.

As pessoas jurídicas de direito privado são aquelas

- Se eleito membro da CIPA – desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.
- Se eleito Delegado Sindical – desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

## II – Salário

O salário mínimo do médico é estabelecido no art. 5º da Lei 3.999/61, não podendo ser inferior a três vezes o salário mínimo. Pode ser ajustado por hora ou por mês, mas não inferior ao legal.

**Nota:** A Federação Nacional dos Médicos preconiza a adoção de piso salarial de R\$ 8.239,24 (Ref. 2009) para uma jornada de trabalho semanal de 20 horas, corrigido anualmente pelo IGPM da Fundação Getulio Vargas.

## III – Jornada de trabalho

Poderá ser ajustada livremente pelas partes, desde que não exceda a jornada legal de 44 horas semanais, ou 220 horas mensais.

É vedado ao médico que contratar com mais de um empregador, trabalhar mais de seis horas diárias em cada contrato<sup>(4)</sup>.

Não existe previsão legal para remuneração de HORAS DE SOBREAVISO. Quando contratado o regime de sobreaviso, o valor do salário ajustado deve remunerar também esse horário.

4. Artigo 8º da Lei 3.999, de 1961.

O limite da jornada legal diária é de oito horas, podendo ser acrescida de mais duas, o que dá um total de dez horas, ressalvado o caso em que o médico contrata com mais de um empregador, em que o número de horas não poderá ultrapassar as seis.

Devido, entretanto, às particularidades da atividade médica, já está consagrada, sendo admitida pela jurisprudência dos Tribunais como legal, a jornada de 12 horas quando o trabalho se dá em regime de plantão. Neste caso deve existir um descanso de 36 horas para cada 12 horas trabalhadas.

#### **IV – Rescisão do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode ser rescindido a qualquer tempo, por qualquer uma das partes, salvo quando o empregado gozar de estabilidade.

O empregador poderá demitir o empregado sem ou com justa causa.

Quando um ato ilícito é cometido pelo empregado ou pelo empregador, configura-se a justa causa. A justa causa cometida pelo empregado permite ao empregador que rescinda o contrato de trabalho sem ônus, ou seja, sem o pagamento de aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS, 13º salário, e férias proporcionais. Já a justa causa cometida pelo empregador dá direito ao empregado de rescindir o seu contrato de trabalho,

entretanto, não tem relação com o número de cotas-partes que possua, mas sim com o trabalho por ele realizado.

Para serem protegidos pela previdência social, os cooperados deverão se registrar como contribuintes individuais, autônomos.

São princípios universais das cooperativas de trabalho:

1. Adesão livre e voluntária.
2. Controle democrático pelos sócios.
3. Participação econômica dos sócios.
4. Independência e autonomia das cooperativas.
5. Educação, treinamento e formação.
6. Cooperação entre cooperativas.
7. Preocupação com a comunidade.

Dessa maneira, quando efetivamente permanecem observados esses princípios que norteiam o ideário cooperativista, pode-se afirmar que esta é uma “real” cooperativa de trabalho, baseada na cooperação e na solidariedade entre as pessoas.

Quando as empresas se utilizam das cooperativas para a execução de serviços necessários, essenciais para o alcance de seus objetivos ou finalidades empresariais, fica bem caracterizada a locação de mão-de-obra, que não é admitida pela legislação pátria como relação de emprego.

Neste caso, ou seja, na execução de serviços essenciais

A empresa que utiliza serviços de cooperados estabelece com a cooperativa uma relação civil e não trabalhista. As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados...<sup>(23)</sup>.

A cooperativa poderá, pois, prestar serviços a terceiros, desde que não se distancie de seus objetivos sociais.

Ninguém pode ser forçado ou induzido a aderir a uma cooperativa, ou seja, a ADESÃO DEVE SER VOLUNTÁRIA, com total ciência de que não se trata de uma relação de emprego, mas sim de natureza civil.

Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela<sup>(24)</sup>.

Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados<sup>(25)</sup>.

Dessa forma, o cooperado não é empregado. Não existe subordinação nem pessoalidade na prestação do serviço. A remuneração é apurada com base nos resultados obtidos, sendo o valor calculado na proporção do trabalho realizado; não se trata, portanto, de salário, e sim de participação nos resultados.

Cada cooperado tem que participar com uma parcela de capital, que é denominada “cota-parte”. Sua remuneração,

23. Artigo 4º da Lei 5.764.

25. Artigo 90 da Lei 5.764.

24. Parágrafo único do artigo 442 da CLT.

tendo direito de receber todas as verbas rescisórias.

Os motivos que ensejam a demissão por justa causa estão relacionadas no art. 482 da CLT.

Empregado com menos de um ano de trabalho terá direito a receber apenas o saldo de salário. Se tiver mais de um ano, terá direito de receber o saldo de salário e férias vencidas, acrescidas de 1/3.

O contrato de trabalho também poderá ser rescindido pelo empregado se o empregador cometer atos que caracterizem a justa causa<sup>(5)</sup>.

Poderá haver a rescisão antecipada do contrato de experiência, quando será devida uma indenização correspondente ao valor da metade dos dias que faltam para o término do prazo estipulado.

O empregado poderá, a qualquer tempo, pedir demissão do emprego, sendo que se tiver mais de um ano de trabalho, o seu pedido deverá ser homologado pelo Sindicato. Neste caso tem a obrigação de cumprir o aviso-prévio<sup>(6)</sup>.

No pedido de demissão, o empregador pode discordar da dispensa de cumprimento do aviso-prévio, devendo apontar sua discordância por escrito. Se assim ocorrer, descontará do empregado o valor correspondente a trinta dias de salário.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias é determinado por lei<sup>(7)</sup>, como especificado a seguir.

5. Estes atos estão relacionados no artigo 483 da CLT.

6. Artigo 487, § 2º, da CLT.

7. Artigo 477, § 6º, da CLT.

Quando o aviso-prévio for indenizado ou na ausência deste (término de contrato de experiência ou por prazo determinado), o prazo é de até dez dias, contados da data da notificação da demissão ou do pedido de demissão. Quando o aviso-prévio for trabalhado, o prazo é o primeiro dia útil subsequente ao término do contrato.

O não pagamento das verbas rescisórias nesses prazos acarreta o pagamento de uma multa em favor do empregado, correspondente ao valor de um salário<sup>(8)</sup>.

8. Artigo 477, § 8º, da CLT.

Dessa forma, num primeiro momento, a cooperativa serve para prestar serviços aos seus associados (por exemplo, cooperativas de produção e cooperativas de crédito), embora exista a possibilidade legal de prestar serviços para terceiros (por exemplo, cooperativas de trabalho).

As cooperativas estão amparadas pela Constituição Federal e pela Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971, com as alterações incluídas pela Lei 7.231, de 23 de outubro de 1984.

A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo<sup>(19)</sup>.

Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro<sup>(20)</sup>.

As cooperativas de trabalho poderão atuar nos mais diversos campos. As sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviços, operação ou atividade, assegurando-se a elas o direito exclusivo e exigindo-se delas a obrigação do uso da palavra “cooperativa” em sua denominação<sup>(21)</sup>.

Prevê-se a possibilidade das cooperativas fornecerem bens e serviços para terceiros. As cooperativas poderão fornecer bens e serviços a não associados, desde que tal faculdade atenda aos objetivos sociais e esteja de conformidade com a mencionada lei<sup>(22)</sup>.

19. § 2º do artigo 174 da Constituição Federal.  
20. Artigo 3º da Lei 5.764.

21. Artigo 5º da Lei 5.764.  
22. Artigo 86 da Lei 5.764.

sim uma organização de prestação de serviços. Neste tipo de relação jurídica, portanto, se estabelece uma relação civil entre as partes – empresa/empresa – e não uma relação trabalhista – empregado/empregador.

A principal forma de terceirização é a prestação de serviços, realizada por cooperativas de trabalho ou empresas.

Existem somente duas formas legais de terceirização admitidas pela legislação vigente, quais sejam, o trabalho temporário, disciplinado pela Lei 6.010/74, e o trabalho avulso sindicalizado, amparado pelo art. 513, parágrafo único da CLT.

O TST – Tribunal Superior do Trabalho entende<sup>(18)</sup> que é ilícita a contratação de mão-de-obra para a prática de atividade preponderante da empresa tomadora de serviços.

Dessa forma, a terceirização somente é considerada lícita se estiver dentre os casos previstos em lei, e se a prestação de serviços não disser respeito à atividade preponderante da empresa tomadora.

### I – Cooperativa de trabalho

Cooperativa de trabalho é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, que tem por finalidade a prestação de serviços aos seus associados. Obedece, portanto, ao princípio da solidariedade entre os constituintes da entidade.

18. Súmula 331.

### DIREITOS RESCISÓRIOS

Causas de Afastamento	Saldo de Salário	Aviso-prévio	Férias com 1/3	13º Salário	Liberação FGTS	40% FGTS	Seguro-desemprego
Término do contrato de experiência	SIM	NÃO	SIM PROPORCIONAIS	SIM PROPORCIONAIS	SIM	NÃO	NÃO
Dispensa sem justa causa: – de um ano	SIM	SIM	SIM PROPORCIONAIS	SIM PROPORCIONAIS	SIM	SIM	SIM
Dispensa sem justa causa: + de um ano	SIM	SIM	SIM PROPORCIONAIS E VENCIDAS	SIM PROPORCIONAIS E INTEGRAIS	SIM	SIM	SIM
Dispensa com justa causa: - de um ano	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Dispensa com justa causa: + de um ano	SIM	NÃO	SIM VENCIDAS	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Pedido de demissão: - de um ano	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Pedido de demissão: + de um ano	SIM	NÃO	SIM PROPORCIONAIS E VENCIDAS	SIM	NÃO	NÃO	NÃO

## Servidor Público

Servidor público é a pessoa que mantém vínculo de trabalho com a administração pública estatal (União, Estado ou Município) como estatutário ou empregado público.

A Constituição Federal regulamenta os direitos e deveres do servidor público federal<sup>(9)</sup>.

O médico servidor público federal tem jornada de 20 horas semanais<sup>(10)</sup>.

No Rio Grande do Sul, os direitos e deveres dos servidores públicos estão regulados na Constituição do Estado<sup>(11)</sup>.

Os servidores públicos, tanto o empregado como o servidor estatutário, têm os mesmos direitos e garantias que os empregados das empresas privadas<sup>(12)</sup>.

### I – Empregado público

**Nota explicativa:** em 2 de agosto de 2007 o Supremo Tribunal Federal, em ação direta de inconstitucionalidade, concedeu liminar, declarando a inconstitucionalidade da Emenda 19/1998, a seguir referida, proibindo, ex nunc – ou seja, a partir de agora – a contratação de servidores públicos pelo regime da CLT. Como se trata de medida cautelar, o mérito da matéria ainda não está definitivamente julgado. Por esse motivo, o texto deste título é mantido, porque se aplica pelo menos às situações já constituídas sob a regra da lei impugnada.

9. Artigos 35 a 41.

10. Decreto-Lei 1.445, de 1976, c/c Lei 9.436, de 1997.

11. Artigos 19, 20, 26, 27, 29 e 45.

12. Artigo 7º da Constituição Federal.

## Terceirização

Terceirizar uma atividade é repassar a terceiros sua realização, sendo esta entendida como uma atividade-MEIO, isto é, aquela que não é essencial para a realização dos objetivos sociais da empresa. Ou seja, a empresa tomadora contrata um prestador de serviços para executar tarefa que não esteja relacionada com a atividade essencial da empresa. No caso dos médicos, por exemplo, entidade de saúde pública não pode terceirizar serviços de saúde e contratar para isso médicos, sendo possível, apenas, contratar, temporariamente, serviços de apoio, tais como vigilância, limpeza, segurança, etc.

Em princípio, é ilegal a contratação de terceiros para realizar atividade-fim da empresa; este é o entendimento majoritário de nossos Tribunais.

A terceirização, entretanto, vem sendo ilegal e amplamente utilizada nos mais diversos segmentos, tanto por empresas privadas, quanto pelo Poder Público, até mesmo para executar tarefas relacionadas com suas atividades-FIM essenciais.

Este tipo de contratação de trabalhadores busca, essencialmente, a redução de custos. Contratando-se uma empresa ou cooperativa, a tomadora do serviço não tem encargos sociais, porque não contrata um empregado, mas

## Contratos de Emergência

Esta modalidade de contrato vem sendo ampla e abusivamente utilizada pelo Poder Público, principalmente para o preenchimento de cargos da área médica, apesar de existirem limitações legais para sua implementação.

Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas, poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos em lei específica<sup>(16)</sup>.

As contratações serão feitas por prazo determinado, podendo ser de, no máximo, seis meses<sup>(17)</sup>.

O recrutamento do pessoal deverá ser feito mediante processo seletivo simplificado, sendo que a única condição exigida é a ampla e prévia divulgação. Fica dispensada a realização de concurso público.

O contrato é por tempo determinado, ou seja, deve conter predeterminada a data do término da prestação de trabalho, motivo por que é dispensado o aviso-prévio.

Quando do término do contrato, o trabalhador terá o direito de receber, a título de parcelas rescisórias, saldo de salário, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, e a liberação do FGTS depositado no período trabalhado.

16. Artigo 1º da Lei 8.745, de 9 de dezembro de 1993.  
17. Artigo 4º da Lei 8.745.

O emprego público reintroduziu a CLT como regime de trabalho alternativo ao serviço público<sup>(13)</sup>.

Além da União, os Estados e os Municípios poderão adotar o regime de emprego público, desde que tenham promulgado lei específica para disciplinar a matéria.

Os empregados públicos são aqueles que ocupam postos de trabalho públicos, subordinados às normas da CLT, sendo contratados obrigatoriamente mediante concurso, por prazo indeterminado e para o exercício de funções na administração direta, autárquica e fundacional.

É uma modalidade utilizada para o preenchimento de vagas para o emprego público nos serviços tidos como não típicos de Estado, estando, entre eles, as atividades de prestação de serviços de saúde.

A contratação deverá ser precedida de concurso público de provas, ou de provas e títulos, quando os aprovados obtêm a nomeação.

Quando da admissão, o empregado assina um contrato de trabalho, no qual estão definidos os direitos e obrigações das partes.

Sendo regido pela CLT, o empregado público não tem a estabilidade que o servidor estatutário tem, sendo mais simples o seu desligamento. A administração pública, entretanto, deverá justificar a demissão, sendo motivos para tal: prática de falta grave, acumulação ilegal de cargos, empregos ou função pública, necessidade de redução de quadro de pessoal, e comprovada insuficiência de desempenho.

13. Emenda 19/1998, regulamentadora do artigo 37 da Constituição Federal.

Na rescisão, o empregado fará jus ao recebimento das parcelas rescisórias, conforme previsto na legislação celetista, quais sejam, aviso-prévio, férias, após um ano de trabalho com adicional de 1/3, 13º salário, liberação do FGTS, que deverá ser depositado pelo empregador durante todo o contrato, e multa de 40% sobre o saldo do fundo.

Os empregados públicos contribuem para o Regime Geral da Previdência Social e se aposentam de acordo com as regras e o teto de valor da aposentadoria que valem para os trabalhadores de empresas privadas.

Quando o Estado contrata pelo regime da CLT, equipara-se ao empregador privado, sujeitando-se aos mesmos direitos e obrigações deste.

## II – Servidor estatutário

Servidor estatutário é aquele que ocupa um cargo público, provido por concurso público, sendo regido por um estatuto denominado Regime Jurídico Único, ao qual ele se submete e que define direitos e deveres mútuos e recíprocos. Quando investido no cargo, tal servidor já ingressa numa situação jurídica previamente definida, não podendo modificá-la, porque o estatuto é lei, sendo, portanto, obrigatório. Em vista disso, não se fala, no caso, de contrato de trabalho. O servidor estatutário, portanto, apenas adere ao estatuto, sendo este o seu “contrato de trabalho”.

O servidor estatutário adquire estabilidade após três anos de

efetivo exercício do cargo<sup>(14)</sup>.

Sendo estável, somente perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, mediante processo administrativo disciplinar em que lhe seja garantida ampla defesa, ou mediante avaliação periódica de desempenho, também assegurada ampla defesa<sup>(15)</sup>.

14. Artigo 41 da Constituição Federal.

15. Artigo 41, § 1º, da Constituição Federal.