Ficar à disposição nos plantões mesmo sem permanecer o tempo todo no hospital não afasta a relação de emprego. Este entendimento da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao manter decisões de primeira e segunda instância condenando um hospital a assinar carteira de trabalho de um médico plantonista.

Em embargos de declaração, o hospital tentava demonstrar que o profissional teria seus horários tomados com serviços prestados a outros hospitais. Porém, segundo o colegiado no TST, os fatos alegados eram contemporâneos à relação de emprego, e deveriam ser comprovados quando da apresentação da defesa, no juízo de primeiro grau.

O médico afirmou, na reclamação trabalhista, que fazia plantões semanais, em escala de 24 horas às segundas-feiras, terças e quintas, e de 12 horas às quartas, sextas e domingos, recebendo salário, mas sem registro na carteira de trabalho. O hospital não negou os plantões, mas disse que a prestação de serviços era autônoma, e que o profissional comparecia quando necessário e sem exclusividade, pois atendia em outros locais.

O juízo da 10ª Vara do Trabalho de São Paulo, com base em depoimento de testemunha, constatou que o médico cumpria seis plantões semanais, e que os horários informados por ele eram compatíveis. Assim, determinou que havia relação de emprego.

Mantida a condenação ao registro do contrato de emprego pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), o hospital recorreu ao TST, mas a 1ª Turma rejeitou seu agravo, pois o acolhimento de suas alegações relativas ao serviço autônomo e da incompatibilidade de horários com outros estabelecimentos exigiria o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126.

Fatos novos

Em embargos de declaração, o hospital alegou fato superveniente ao julgamento das instâncias inferiores, determinante para a modificação da decisão: a juntada de documentos que demonstrariam o cumprimento de jornadas em outros locais, e atestariam a impossibilidade da jornada alegada pelo médico.

O ministro Hugo Scheuermann, porém, observou, quanto aos documentos, que se tratava, na verdade, de tentativa de trazer ao TST a análise de provas, “que não se confundem com fato novo”, e cujo exame é inviável por conta da Súmula 126. “O ‘fato’ que o hospital busca provar (que o horário indicado pelo médico seria incompatível com os horários trabalhados em outras instituições - não é novo ou superveniente”, explicou.

Por unanimidade, a turma rejeitou também os embargos declaratórios. O hospital tenta agora levar o caso ao Supremo Tribunal Federal, por meio de recurso extraordinário. A admissibilidade do recurso será examinada pela vice-presidência do TST. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Processo ED-Ag-AIRR-1000596-13.2014.5.02.0610

Fonte: CONSULTOR JURÍDICO,em 13.09.2017.