



Sr. Enrico de Vettori

é gerente sênior da área de Consultoria Empresarial da Deloitte. E-mail: enricovettori@deloitte.com

**Uma alternativa para
reduzir custos e
focar na gestão hospitalar**

A Terceirização dos Profissionais da Área Médica

nefastas ao negócio. Mais do que propor soluções o objetivo aqui é discutir essa questão de alta relevância de maneira a melhor munir com informações o mercado da área médica que também tem passado por essas mudanças.

Como exemplo na área médica, encontramos basicamente dois tipos de vínculos: “CLTista” e há também grupos terceirizados que se unem em uma pessoa jurídica os quais são contratados como uma prestadora de serviço. De uma maneira geral, os médicos se agrupam e montam serviços. Seja por meio de um grupo especializado, montando um núcleo por especialidades, como neuro, pediatria, etc. ou, serviço enquanto área (UTI, Centro Diagnóstico, etc) que são contratados pelo hospital via pessoa jurídica. É sabido que o que caracteriza vínculo empregatício são a pessoalidade, a subordinação, a assiduidade e a pontualidade.

Sabe-se que a terceirização é legal e legítima. O que se recomenda é que a empresa terceirize apenas sua atividade-meio e, jamais, a atividade-fim. Mas os empresários precisam estar em alerta para quantificar os riscos. Conforme se acompanha no noticiário diário, as respectivas Delegacias Regionais do Trabalho das várias regiões do País têm realizado visitas e inspeções e vêm autuando empresas e exigindo, muitas vezes, que elas registrem as carteiras desses profissionais médicos. Inclusive, retroativamente alguns anos. Há hospitais que têm se comprometido junto às DRTs a darem início à efetivação dessas transferências para carteira de trabalho. Mas não se sabe até que ponto essas promessas e acordos serão cumpridos, principalmente, quando não se tem

a total dimensão dos altos custos que podem estar envolvidos nesse processo. O Home Care sempre usava essa estrutura terceirizada. E tem sido alvo de investigações do tipo.

Isto decorre de uma necessidade geral do mercado em se organizar, fomentado também por promessas políticas do governo federal que chegou a se comprometer a gerar 10 milhões de empregos com carteira assinada. Hospitais, em geral, possuem um grande contingente de pessoas. Não existem novos empregos no segmento de saúde, porém. Ou seja, para criar novos postos com registro em carteira, deverá sim, acontecer uma oficialização daqueles empregos que já existem e isso pode significar reinvestimentos vultosos. Isso para não falar em prejuízo.

Não tomemos todos esses argumentos como algo que “desencoraja” a prática ou implementação da terceirização. Trata-se apenas de ponderações dos riscos a ela iminentes, mas que não retiraram o grande avanço que foi nas nossas empresas poder adotar a terceirização. Sempre atentas à maneira como esta é realizada e para que fins, para que não se incorra na quarteirização ou, no mais comum, em um expediente para se burlar a legislação do trabalho. Isto sim, acarreta em condenação onde o terceirizado é reconhecido como empregado e com ele se agregam os encargos como tal, e pior, de maneira retroativa, com multa e honorários advocatícios.

Melhor refletirmos, antes de agirmos. E como diria o ditado popular, nesse caso, o barato pode sim sair muito caro. Vale à pena se organizar e se precaver.



Essa é uma das tendências que já se verifica hoje nos mais diversos setores da economia mundial. Há, entretanto, riscos jurídico-trabalhistas que precisam ser levados em consideração para evitar com que haja problemas decorrentes da falta de cuidados na elaboração de contratos, por exemplo. Riscos que se negligenciados, podem acarretar consequências