

SINDICATO DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDIVET-PR
FEDERAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS – FENAMEV

**ORIENTAÇÕES AO MÉDICO VETERINÁRIO
MANUAL DE DIREITOS E DEVERES**

1ª EDIÇÃO
CURITIBA
2011

SINDICATO DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS DO PARANÁ
SINDIVET – PR

Exemplares desta publicação podem ser solicitados ao:

SINDIVET – PR

Rua João Negrão, 380 conj. 94 - Centro

80010-200 - Curitiba - Paraná

sindivetpr@sindivetpr.org

fone/fax: (041) 3322-0151 e (041) 3029-0159

Editores: Elza Maria Galvão Ciffoni Arns (sócia ABEC) e Cezar Amin Pasqualin

Impressão: Maxi Gráfica e Editora Ltda

Tiragem: 5000 exemplares

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação:

Orientações ao Médico Veterinário – Manual de Direitos e Deveres;
Curitiba, PR : SINDIVET / PR, 2011. 132 p.

1. História. 2. Orientação profissional. I. Orientações ao Médico
Veterinário – Manual de Direitos e Deveres. II. SINDIVET / PR.

ISBN 978-8599396-15-5

CDD 060
CDU 061.2

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	5
HISTÓRIA DA MEDICINA VETERINÁRIA	7
2011: ANO MUNDIAL DA VETERINÁRIA.....	7
ENTIDADE REPRESENTATIVA DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS NO ÂMBITO SINDICAL.....	10
DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	10
O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO PARANÁ	25
RESPONSABILIDADE TÉCNICA.....	31
PERFIL DO MÉDICO VETERINÁRIO E ÁREAS DE ATUAÇÃO.....	39
MEDICINA VETERINÁRIA LEGAL COMO ESPECIALIDADE MÉDICO VETERINÁRIA	50
A FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL NA VISÃO DO SENAR-PR.....	57
RESPONSABILIDADE DO MÉDICO VETERINÁRIO.....	59
RESPONSABILIDADE ÉTICA.....	60
RESPONSABILIDADE CIVIL	61
RESPONSABILIDADE CRIMINAL	66
PRONTUÁRIO CLÍNICO.....	69
PRONTUÁRIO CLÍNICO	69
DOCUMENTOS CLÍNICO-LEGAIS.....	71
DOS DIREITOS DO MÉDICO VETERINÁRIO COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO	76
DO SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL.....	76
CALCULANDO O SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL.....	77
DOS PRINCIPAIS DIREITOS TRABALHISTAS	84
PRESCRIÇÃO	85
FORMAS DE INGRESSO NA CARREIRA.....	92
O INGRESSO NO SETOR PÚBLICO	92
A VINCULAÇÃO DO MÉDICO VETERINÁRIO AO SETOR PRIVADO.....	95
PUBLICIDADE.....	108

APOSENTADORIA	112
APOSENTADORIAS CONCEDIDAS NO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS	112
APOSENTADORIAS CONCEDIDAS NO REGIME PRÓPRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS.....	123
COLABORADORES	129
AGRADECIMENTOS ESPECIAIS	131

APRESENTAÇÃO

O mercado de trabalho do profissional Médico Veterinário é amplo e cresce em todas as áreas da profissão, além de contar com várias opções de trabalho. Suas atribuições abrangem as atividades privativas e não privativas, que podem ser exercidas em diversos seguimentos.

Nesse contexto, é comum o desenvolvimento de atividades em clínicas e consultórios, hospitais, estabelecimentos agropecuários, centros de pesquisas, produção e reprodução animal, agroindústrias, associações e cooperativas de criadores e a elaboração e desenvolvimento de projetos agropecuários e ambientais.

O Médico Veterinário também atua diretamente na saúde pública, inspeção, tecnologia de alimentos, controle da qualidade dos produtos de origem animal, defesa sanitária e nutrição animal, perícias técnicas (privadas e judiciais). Por isso, seu ingresso no mercado de trabalho ocorre tanto no setor público – na qualidade de estatutário ou empregado público; quanto no setor privado – como empregado, autônomo, empresário ou cooperado.

Assim, é necessário que o Médico Veterinário conheça as várias possibilidades de acesso à sua carreira profissional e faça sua opção. Para tanto, este manual tem como objetivo descrever as formas predominantes de manutenção do profissional no mercado de trabalho, com o objetivo de auxiliar a sua carreira profissional.

Cezar Amin Pasqualin
Presidente do SINDIVET-PR

Alberto Rossi
Presidente da FENAMEV



HISTÓRIA DA MEDICINA VETERINÁRIA

Clotilde de Lourdes Branco Germiniani

*Professora Titular (Aposentada) de
Fisiologia da Universidade Federal do Paraná*

2011: ANO MUNDIAL DA VETERINÁRIA

Há 250 anos, em 04 de agosto de 1761, na França, um decreto do Conselho de Estado do Rei Luís XV estabeleceu as condições para a criação da primeira escola de veterinária do mundo. A Escola para as Doenças de Animais (École pour les Maladies des Bestiaux) foi criada na cidade de Lyon – França por um advogado chamado Claude Bourgelat. Um importante surto de peste bovina com prejuízos de grande monta foi um dos argumentos para a criação da nova escola.

O início das atividades dessa escola despertou grande interesse, o que levou à criação, em 1765, de outra escola, instalada no ano seguinte no castelo de Alfort, nos arredores de Paris. Os profissionais formados nessas primeiras escolas de veterinária francesas foram responsáveis pela criação do ensino de veterinária em diferentes países da Europa. Mais tarde, esse ensino iria se expandir, chegando a outros continentes.

No Brasil, Dom João VI e Dom Pedro II manifestaram simpatia pela possibilidade de criação do ensino de veterinária, mas não tomaram medidas que pudessem concretizar o que havia sido esboçado.

No início do século XX, eram precárias as condições sanitárias e numerosas as mortes geradas pelo mormo atingindo equinos e pessoas em contato direto com os animais afetados. Como o número de equinos no exército era grande, o problema assumiu proporções alarmantes. Doutor João Moniz Barreto de Aragão, médico militar sanitarista, e outros oficiais da área de saúde mostraram às autoridades do governo a importância da criação do ensino de medicina veterinária. Após entendimentos de representantes do governo brasileiro com o Instituto Pasteur em Paris, vieram ao Brasil veterinários do exército francês que trabalharam no combate ao mormo e na organização de sistemas de defesa sanitária.

Através de um decreto datado de 06 de janeiro de 1910, foi criada a Escola de Veterinária do Exército. Os oficiais veterinários do exército francês orientaram e prestaram colaboração em todas as etapas do processo, culminando com a inauguração, no Rio de Janeiro, das instalações da escola, em 17 de julho de 1914.

Assim como as primeiras escolas francesas serviram de modelo para o ensino veterinário em outros países, no Brasil aconteceu a criação de novos cursos de veterinária, seguindo os parâmetros da Escola de Veterinária do Exército. Em muitos casos, foram veterinários militares que se uniram a outros profissionais militares da área de saúde para a implantação destes novos centros de ensino.

A partir da década de 70 do século passado, houve, em nosso país, uma proliferação de cursos de Medicina Veterinária

e, há algum tempo, ultrapassamos a primeira centena de unidades para esse ensino.

Cabe lembrar que as possibilidades de atuação dos Médicos Veterinários são cada vez mais amplas e existe o reconhecimento da imperiosa necessidade de nossa participação para assegurar a saúde humana. O conceito que vem sendo amplamente divulgado é o de “uma só medicina – uma única saúde” ou “um só mundo, uma única saúde” (*One world, one health*). Dentro dessa concepção, ficam ampliadas as atividades do Médico Veterinário e sua responsabilidade na manutenção da saúde humana e animal.

ENTIDADE REPRESENTATIVA DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS NO ÂMBITO SINDICAL

Fernando Augusto Sestari Alves

Advogado, Bortolotto e Fusculim Advogados Associados

Christhyanne Regina Bortolotto

Advogada, Bortolotto e Fusculim Advogados Associados

DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A Constituição Federal esclarece que são direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais entre outros, o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, trata-se da livre associação profissional ou sindical, assim, ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato, mas que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Portanto, se é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, sejamos representados pelo Sindicato da nossa profissão. Lembre-se que podemos assumir várias funções, mas a nossa profissão é Médico Veterinário.

Esclarecemos que quando o profissional liberal adquire seu registro junto ao Conselho Regional, seja qual for, ele passa a pertencer à categoria, independente de ter se sindicalizado ou não.

Necessário se faz introduzir alguns conceitos e definições para melhor compreensão do assunto proposto.

Sindicato

A lei brasileira não dá uma definição de sindicato. Pode-se dizer que sindicato é uma espécie do gênero associação. Podemos conceituar o sindicato de modo sintético ou analítico. Sinteticamente, é uma associação livre de empregados ou de empregadores ou de trabalhadores autônomos para defesa dos interesses profissionais respectivos. Enunciando, apenas, a situação profissional dos indivíduos e o fim de defesa de seus interesses.

Analiticamente, sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho.

Sindicalização

Sindicalização corresponde ao direito que as categorias profissionais e/ou econômicas têm de se agruparem e de se organizarem em sindicatos. Os funcionários públicos e os servidores das instituições paraestatais eram excluídos do direito à sindicalização, contudo a partir da Constituição Federal (CF) de 1988, ficou garantido ao serviço público civil o direito à livre associação sindical (art. 37, VI).

Sindicalizar-se no sindicato é diferente de associar-se ao sindicato? É comum a utilização da expressão sindicalizar-se como sinônimo de associar-se. A sindicalização decorre da existência do sindicato da categoria.

Desta forma pode-se dizer que sindicalizar-se corresponde ao ato de inscrever-se, manifestação formal, opção para o exercício de uma profissão. É o que ocorre com Médicos Veterinários entre outros profissionais, antes do ingresso no mundo do trabalho. Essa manifestação formaliza-se com o recolhimento da contribuição sindical.

Os demais trabalhadores (leia-se os contratados pelo regime celetista) iniciam a atividade e, já no primeiro mês, o desconto em folha da contribuição sindical corresponde ao registro de que aquele trabalhador continua no mesmo setor ou se, por exemplo, migrou para outro. Citamos o seguinte exemplo: Um empregado que começou como metalúrgico, trabalha por alguns anos nesse ramo de atividade e, em função da conjuntura, migra para o serviço público ou atividade do comércio.

A associação ou filiação, garantida constitucionalmente, nasce da vontade da empresa (categoria econômica) ou do trabalhador (categoria profissional), em participar do sindicato. Associar-se a sindicato corresponde ao exercício voluntário desse direito (art. 8º, inciso V, CF). Já, o exercício do trabalho, ofício ou profissão é livre, desde que de acordo com o que a lei estabelece (art. 5º, XIII, CF).

A sindicalização é requisito legal que vai qualificar o trabalhador como sendo desta ou daquela profissão. Esta decorre de pressupostos constitucionais e legais relativos à organização sindical.

Aprópria CF faz distinção, quando dá aos servidores públicos o direito “à livre associação sindical” (art. 37, VI, da CF/88) e veta a sindicalização dos militares (inciso IV, § 3º, artigo 142 da CF).

Enquanto o servidor público pode criar associação sindical, leia-se sindicato, ao militar é vedada a sindicalização. Equivale dizer, não podem criar sindicatos de militares. Sabe-se, no entanto, que os militares organizam e criam associações e a elas filiam-se. Associam-se como fundadores ou logo depois de criadas ou ainda, ficam de fora. A segunda possibilidade, associação de militares, decorre do direito de livre associação (art. 5º, XVII, da CF). Esse direito não deve ser confundido com o do artigo 8º da Constituição Federal que trata da associação profissional ou sindical, que significa a criação de sindicato.

Concluindo, a associação profissional ou sindicato, surge em função da soma de vontades subordinada às regras constitucionais e infraconstitucionais. Dessa forma, exerce-se o direito de sindicalização, qual seja, fundar a associação. Tal direito, no entanto, não os obriga a permanecerem sócios e, tampouco, filiarem-se à entidade.

Profissionais liberais

O profissional liberal (médico veterinário, dentista, engenheiro, advogado etc.) não deve possuir qualquer subordinação hierárquica no que diz respeito ao exercício profissional.

As definições técnicas independem da subordinação econômica, seja qual for o sistema de trabalho (público, privado ou autônomo) no qual estão inseridos. Não se admite, por exemplo, que o médico veterinário contratado no serviço público, privado ou como prestador de serviços (autônomo) seja submetido, ou sofra interferência no como agir tecnicamente.

Destaca-se ainda que se suas atitudes são contrárias ao Código de Ética profissional, independentemente do sistema a que esteja vinculado, o Conselho Profissional a que estiver vinculado será o responsável pelo julgamento. Pensar diferente é o primeiro passo para a desregulamentação dessas profissões.

Ainda, de acordo com a construção histórica e definição legal diz-se que liberais são os profissionais, trabalhadores, que podem exercer com liberdade e autonomia uma profissão decorrente de formação técnica ou superior específica, legalmente reconhecida, formação essa advinda de estudos e de conhecimentos técnicos e científicos.

O exercício da profissão corresponde à aplicação prática do conhecimento técnico em favor de alguém. Isso se dá de várias formas. O Médico Veterinário, por exemplo, pode exercer a atividade profissional no seu consultório particular. No serviço público, após concurso, pode atender aos “pacientes” numa unidade de saúde. Num hospital privado pode atuar como empregado ou autônomo. Assim, o Médico Veterinário, em benefício do paciente, exerce sua profissão relacionada entre as liberais. Para isso, utiliza-se da melhor técnica científica, com liberdade e autonomia. Sempre regulamentado por organismo fiscalizador do exercício profissional, independentemente do vínculo existente entre ele, Médico Veterinário, e o contratante público e/ou privado.

É de concluir-se, portanto, que para os casos concretos, a escolha da solução técnico-científica deve ser sempre realizada com liberdade e autonomia. Os Médicos Veterinários têm, como maior responsabilidade, garantir o principal direito individual, o bem jurídico de maior relevância, o direito à vida. Assim, a opção pelo procedimento preventivo, curativo ou corretivo tem

como foco e razão de ser a garantia da qualidade de vida do responsável/paciente. Essa relação entre Médico Veterinário e paciente está sempre presente. Independe da maneira como o profissional foi contratado para exercer a profissão.

Modelo de organização sindical em vigor no Brasil

São dois os tipos fundamentais de sindicatos no Brasil: o sindicato por categoria econômica e o sindicato por categoria profissional ou por profissão. Os primeiros são chamados sindicatos de resposta ou patronais. Os segundos são designados sindicatos de trabalhadores.

Assim, o sindicato por categoria econômica é aquele que exerce a representação de quantos atuam num setor de atividade econômica (sindicato de empregadores), indústria, comércio, agricultura, transportes etc. ou de quantos, se encontrem prestando serviços nesse mesmo setor ou ramo de atividade como trabalhadores (sindicato de trabalhadores).

A regra geral é que a denominação dos sindicatos de trabalhadores é determinada e depende do ramo de atividade econômica do empregador. A profissão será de bancário se o trabalho é em banco, comerciário se no comércio, industriário se na indústria e, assim por diante. As especificações do ramo industrial acabam por denominar também as profissões, assim, na indústria metalúrgica temos o sindicato (patronal) da indústria metalúrgica e o sindicato dos trabalhadores na indústria metalúrgica ou sindicato dos metalúrgicos.

Essa regra não se aplica aos sindicatos das categorias profissionais diferenciadas e aos dos profissionais liberais. Não

importa a atividade ou o setor econômico em que trabalham. Por exemplo, tanto os engenheiros da indústria automobilística, quanto os da indústria da alimentação, farão parte do sindicato dos engenheiros. Da mesma forma, tanto os médicos veterinários de um hospital público, quanto os de um hospital privado são representados pelo sindicato dos médicos veterinários.

A Constituição Federal de 1988, art. 8º, III, manteve a organização sindical por categoria, ao declarar que “**ao sindicato cabe a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas**”.

Base territorial

A representação ou a defesa dos interesses da categoria pelo sindicato exercita-se num **limite geográfico**, no qual há a **exclusividade de atuação**, segundo o princípio da unicidade.

Assim, o sindicato atua numa base territorial, espaço no qual exerce seus direitos e deveres. A CLT¹, art. 517, prevê sindicatos distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais, e excepcionalmente, nacionais.

A Constituição de 1988 dispõe que a base territorial dos sindicatos será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município (art. 8º, II, CF).

O comando constitucional, mesmo respeitada a unicidade sindical, inviabilizou a criação de sindicatos de base territorial menor a área de um município. Comprometendo, portanto, a **organização** de sindicatos distritais e **de sindicatos por empresa**.

1 Consolidação das leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5452/43.

Da Unicidade e Pluralidade Sindical

Unicidade sindical é a previsão constitucional e legal de que não pode haver mais de um sindicato da mesma categoria, econômica ou profissional, no mesmo limite geográfico ou unidade de atuação. Caso, não houvesse impedimento constitucional, quanto ao limite geográfico, poderiam ser criados sindicatos de trabalhadores por empresa, desde que preservado o princípio da unicidade sindical. Ou seja, não existisse ou sindicato na base territorial maior, onde está inserida a empresa.

Pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo. É o que ocorre na Espanha, na Itália, na França, etc. Nesse caso, poderia haver até mais que um sindicato de trabalhadores por empresa.

No Brasil, as leis de 1903 e de 1907 facultavam a pluralidade sindical, mantida pela Constituição de 1934. Em 1939, com o Decreto Lei n. 1.402, foi adotada a unicidade sindical. A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 516, declara: **“não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissional liberal, em uma dada base territorial”**. A Constituição Federal de 1988 mantém o princípio da unicidade sindical.

Contribua para o seu Sindicato, pois somente com um Sindicato bem representado, poderemos fazer a nossa profissão ainda mais respeitada.

Do custeio sindical

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a organização sindical brasileira sofreu algumas mudanças estruturais que deram ao sindicalismo uma nova roupagem. Se alguns princípios fundamentais foram mantidos, como é o caso do regime de unicidade sindical (art. 8º, II), outras mudanças foram implementadas, como a consagração dos princípios da liberdade de criação de sindicatos (art. 8º, I), e da autonomia sindical perante o Poder Público (art. 8º, I).

No que diz respeito às contribuições devidas às entidades sindicais (associativa; assistencial; confederativa e sindical), as modificações ocorreram através do inciso IV, do referido artigo 8º.

Neste dispositivo, além de terem sido mantidas as contribuições já existentes, foi instituída uma nova, comumente chamada de contribuição confederativa, uma vez que se destina ao custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva.

A informação que ora divulgamos, objetiva esclarecer acerca da natureza, origem e destinação de cada uma dessas contribuições, além da elucidação de outros aspectos referentes às mesmas que muitas dúvidas têm gerado no meio sindical.

Contribuição Associativa

A contribuição associativa, também chamada de mensalidade, é devida apenas pelos associados, nos valores estabelecidos pela Assembleia Geral, ela se destina à manutenção dos serviços prestados exclusivamente aos associados.

São dois os requisitos exigidos para sua cobrança: filiação sindical e previsão estatutária.

A partir do momento em que a empresa se filia a algum sindicato, adere automaticamente às normas estatutárias, devendo contribuir com a mensalidade se assim estiver estipulado.

O embasamento legal dessa contribuição é a alínea “b”, do art. 548 da CLT:

Art. 548 – Constituem o patrimônio das associações sindicais:

As contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais.

Contribuição Sindical

A contribuição sindical, antigo imposto sindical, é devida por todos os membros de uma categoria econômica ou profissional, independentemente de filiação.

Tem natureza compulsória e é a mais antiga de todas, estando vinculada à própria origem da organização sindical brasileira.

O art. 580 da CLT estabelece os critérios para o recolhimento dessa contribuição, correspondendo a dos empregados à remuneração de um dia de trabalho (inciso I) e a patronal a uma importância proporcional ao capital social da empresa, mediante a aplicação de alíquotas baseada em uma tabela progressiva (inciso III).

Com a extinção do maior valor de referência (indexador previsto na CLT) e, posteriormente, da UFIR, sugerimos a

utilização do IPCA-E (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial) do IBGE, que era o índice que atualizava a UFIR.

Seu respaldo jurídico é o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e o art. 548, alínea “a”, da CLT, que transcrevemos, além dos arts. 578 a 610, também da CLT.

“Art. 548 – Constituem o patrimônio das associações sindicais:

As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste título,”

Aqui também mencionamos o art. 549, “caput”, da CLT, que dá embasamento legal à aplicação das receitas das entidades sindicais e, mais especificamente, o art. 592 da CLT, onde está expressamente prevista a destinação dessa receita.

Contribuição Confederativa

Esta contribuição, também de natureza compulsória, uma vez instituída, obriga toda a categoria e não apenas os filiados ao sindicato.

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo,

assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservarem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

Assim, pelo exposto, pode-se concluir que os trabalhadores não sindicalizados não estão obrigados ao pagamento da contribuição assistencial ou confederativa prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Entendemos ser o mais acertado, pois assim estar-se-á respeitando o princípio da liberdade sindical individual negativa passiva.

Já em relação aos trabalhadores sindicalizados há entendimentos no sentido de que é lícita a cobrança da contribuição assistencial ou confederativa.

A contribuição confederativa pode ser cobrada tanto por sindicatos representantes de categorias profissionais quanto de categorias econômicas.

Obrigatoriamente, deve ser fixada por Assembleia Geral de toda a categoria, devidamente convocada para tal, e desde que a entidade pertença ao sistema confederativo sindical, visto ser o custeio deste a sua finalidade.

Não há, propriamente, um critério para sua fixação, devendo ser adotada aquele definido pela Assembleia da categoria representada.

São dois os embasamentos legais para instituição e cobrança desta contribuição: o já mencionado art. 548, alínea “b”, da CLT e o inciso IV, do art. 8º da Constituição Federal, que transcrevemos a seguir:

Art. 8º – é livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte:

IV – A Assembleia Geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

A contribuição confederativa destina-se ao custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, que é composto dos sindicatos, federações e confederações.

Contribuição Assistencial

Esta receita, também chamada taxa assistencial, decorre das contribuições pagas pelos membros das categorias profissional ou econômica, filiados ou não à entidade sindical que os representa. Portanto, uma vez instituída, é extensiva a toda a categoria representada, tendo caráter compulsório. É fixada por assembleia da categoria, devidamente convocada para tal através da publicação de edital, e vem prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou, na ausência desses, em sentença normativa em processo de dissídio coletivo (no caso de contribuição de categoria profissional).

Não havendo, a exemplo da contribuição associativa e da confederativa, critério para sua fixação, cada entidade adota o seu próprio, através da competente assembleia.

O respaldo jurídico dessa contribuição é a alínea “e”, do art. 513 da CLT:

Art. 513 – São prerrogativas dos sindicatos:

e) impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

A receita arrecadada a título de contribuição assistencial será aplicada em serviços de interesse do Sindicato, da categoria representada e no patrimônio da entidade ou, ainda, poderá ter outro destino, desde que aprovada, em Assembleia Geral.

Essa contribuição refere-se aos serviços prestados pelas entidades sindicais à categoria, sobretudo a celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho ou participação em processos de dissídio coletivo.

Como se pode constatar, à exceção da contribuição associativa, que só é devida pelos associados, as demais se aplicam a toda a categoria representada, independentemente de filiação na entidade. Dessa forma, há que se ter o cuidado de se convocar toda a categoria para as assembleias que objetivam instituir as contribuições assistenciais e confederativas.

É importante ressaltar que, desde há muito, tanto os Tribunais Regionais do Trabalho como o próprio Tribunal Superior do Trabalho não vêm aceitando extensão da cobrança das contribuições supramencionadas, sobretudo a assistencial e a confederativa, a toda a categoria representada, seja ela profissional ou econômica.

O TST, com o Precedente Normativo 119, foi taxativo em não reconhecer a legalidade da cobrança das contribuições assistencial e confederativa quando extensivas a toda a

categoria, restringindo sua cobrança apenas aos associados da entidade sindical.

Entretanto, tal entendimento nunca encontrou total respaldo no Supremo Tribunal Federal, como por exemplo, a decisão, tornada pública através do Informativo STF 210, aquela Corte assim se posicionou: “Contribuição Assistencial – A Turma entendeu que é legítima a cobrança da contribuição assistencial imposta aos empregados indistintamente em favor do Sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazerem a mencionada contribuição. RE 189.960-SP, rel. Min. Marco Aurélio, 7.11.2000.”

A despeito de não se fazer menção direta à contribuição patronal, o mesmo entendimento se aplica, às entidades patronais, até porque o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, que dispõe sobre a matéria, não faz distinção entre categorias profissional econômica, no que tange à instituição e cobrança de contribuições de natureza sindical.

De todo o exposto e considerando-se, sobretudo, o posicionamento da mais alta Corte Judicial do País sobre a matéria, concluímos que os dois aspectos mais importantes da questão, quais sejam, a compulsoriedade e a extensão da cobrança a toda a categoria representada, encontram-se devidamente pacificados.

Em síntese: As contribuições assistenciais e confederativas, uma vez instituídas na forma da lei, serão exigíveis de todos os integrantes da categoria e devidas compulsoriamente.

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO PARANÁ

Carlos Douglas Reinhardt Junior

Advogado, Procurador Jurídico de Autarquia Federal –CRMV-PR

Ricardo Alexandre Franco Simon

Médico Veterinário, CRMV-PR

O Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado do Paraná (CRMV/PR) foi criado pela Lei Federal n.º 5517, de 23 de outubro de 1968, tendo personalidade jurídica própria de direito público – Autarquia Federal, respondendo por seus atos e obrigações, tendo patrimônio e receitas próprios; e executando atividades típicas de Estado.

Com efeito, a característica mais marcante do CRMV/PR é a atividade que executa, por atribuição legal, qual seja: a fiscalização do exercício profissional do Médico Veterinário. Além dos Médicos Veterinários, o CRMV/PR fiscaliza o exercício profissional do Zootecnista, nos termos do artigo 4º da Lei Federal n.º 5550, de 04 de dezembro de 1968.

O Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado do Paraná (CRMV/PR) é incumbido por lei da fiscalização destas profissões, tarefa privativa da União, nos exatos termos do art. 21, XXIV, da Constituição Federal, e toda a tarefa de fiscalização atribuída ao Estado constitui atividade de polícia, praticada com base no poder de polícia da Administração Pública, que não pode ser delegado a particulares, em razão da coercibilidade e auto-executoriedade que lhe são pertinentes.

A atividade de polícia e os serviços públicos que a Constituição Federal atribui com exclusividade à União, não podem ser delegados a particulares, mas podem ser exercidos pela Administração Pública de forma descentralizada ou desconcentrada.

É o que acontece quando a Administração cria autarquia para a execução de tarefa típica do Estado. Não há delegação da atividade, no sentido técnico, mas há, sim, descentralização da atividade, que é repassada para outra pessoa jurídica de direito público, expressamente criada para esse fim.

E a atividade de polícia, por ser atividade típica do Estado, só pode ser descentralizada, não pode ser delegada a entidades privadas. É que a atividade de polícia implica aplicação de sanção e limitação de direitos, com coercibilidade e auto-executoriedade, o que somente é possível entre Administração Pública e particulares e não para os particulares entre si.

As obrigações entre particulares dependem sempre da vontade para contratá-las e do Judiciário para executá-las em caso de descumprimento. As obrigações decorrentes do poder de polícia são impostas aos particulares independentemente da vontade e, quando previsto em lei, podem ser auto-executadas pela Administração Pública, independentemente de intervenção judicial.

Foi com base nas características da atividade de polícia que o Supremo Tribunal Federal, recentemente, em 07.11.2002, decidiu no exame de mérito da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.717-DF, que a atividade de polícia é típica do Estado e que, por isso mesmo, é inconstitucional

o art. 58, caput e §§ 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 7º e 8º da Lei Federal nº 9.649, de 1998, os quais estabeleciam a delegação de poder público para o exercício, em caráter privado, dos serviços de fiscalização de profissões regulamentadas como é o caso CRMV/PR, mediante autorização legislativa.

Em decorrência de sua natureza jurídica autárquica, o CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO PARANÁ está submetido ao regime jurídico de direito público, com os seguintes destaques:

1. Criação por lei (conforme o disposto no art. 37, XIX, da Constituição Federal – no caso em tela a Lei Federal n.º 5517/68);
2. Personalidade jurídica própria;
3. Responsabilidade civil objetiva (conforme o disposto no art. 37, § 6º, Constituição Federal);
4. Patrimônio constituído de bens públicos (impenhoráveis, sem possibilidade de usucapião);
5. Execução de dívidas passivas pelo regime de precatório (conforme o disposto no art. 730 do Código de Processo Civil);
6. Execução de dívidas ativas pelo rito da execução fiscal (conforme o disposto na Lei Federal nº 6.830, de 1980);
7. Prescrição quinquenal das dívidas passivas (conforme o disposto no Decreto nº 20.910, de 1932 e o Decreto-lei 4.597, de 1942);
8. Obrigatoriedade de prévia licitação para compras e contratos;

9. Os atos dos agentes dos conselhos são atos administrativos, com presunção de veracidade e legitimidade, imperatividade e auto-executoriedade, esta quando houver previsão legal expressa;
10. Os atos dos seus agentes são passíveis de mandado de segurança;
11. Os atos dos seus agentes são passíveis de ação popular;
12. Os conselhos, como autarquias, têm legitimidade para propor ação civil pública;
13. Prazos processuais privilegiados (conforme o art. 188 do Código de Processo Civil);
14. Imunidade tributária com relação aos impostos;
15. Fiscalização pelo Conselho Federal de Medicina Veterinária e pelo Tribunal de Contas da União;
16. Competência da Justiça Federal para as causas em que o Conselho Regional de Medicina Veterinária é autor, réu, assistente ou oponente;
17. Obrigatoriedade de concurso público para acesso de seus servidores aos quadros profissionais.

O CRMV/PR está incumbido da fiscalização do exercício das profissões de Médico Veterinário e de Zootecnista. Não são os conselhos e ordens entidades de representação nem de defesa de direitos e interesses de classe ou categoria, tarefas atribuídas aos Sindicatos (como o Sindicato dos Médicos Veterinários e o Sindicato dos Zootecnistas) e às Associações de Classe.

Para o exercício das profissões de Médico Veterinário e de Zootecnista (profissões regulamentadas) para as quais

a lei criou o Conselho Regional de Medicina Veterinária, há compulsoriedade na inscrição: só podendo exercer com legitimidade a profissão aquele que está inscrito. Não tem o CRMV/PR, então, qualquer atribuição na defesa de interesses dos profissionais, mas tem, sim, como atribuição a fiscalização do exercício da profissão. E fiscalização no âmbito meramente administrativo: fiscalização ética e técnica.

Os atos profissionais, em geral, podem gerar efeitos civis, penais e administrativos simultaneamente. A apuração da responsabilidade civil e penal é privativa do Judiciário. Os conselhos e ordens de fiscalização profissional apuram exclusivamente a responsabilidade administrativa, verificando a falta de ética ou de técnica do profissional e aplicando as penalidades estabelecidas na lei.

A fiscalização das profissões é exercida, assim, tanto pelos fiscais de campo (agentes fiscais), que fiscalizam profissionais (pessoa física), pessoas jurídicas (de direito privado e público que exerçam atividades peculiares à Medicina Veterinária), responsabilidade técnica, como pelos agentes que atuam individualmente (Médico Veterinário responsável pelo Setor de Fiscalização) ou em colegiado, dentro do Conselho, o qual é denominado de Plenário (órgão legislativo/deliberativo integrado por todos os membros efetivos do CRMV/PR, o qual é composto pelo Presidente do CRMV/PR, Vice-Presidente do CRMV/PR, Secretário-Geral, Tesoureiro do CRMV/PR e pelos Conselheiros do CRMV/PR), o qual possui como principais competências: o deferimento dos pedidos de inscrições de profissionais e pessoas jurídicas, pedidos de cancelamento

de pessoas físicas e jurídicas, apuração e julgamento de falta de infrações éticas através de processo ético-disciplinar, julgamento de pedidos administrativos de relevância para a Autarquia e averiguação de irregularidades no exercício da profissão.

As sanções aplicadas pelo CRMV/PR têm a natureza jurídica de sanção administrativa, podendo consistir em multas, suspensão ou cancelamento de inscrição (e conseqüentemente, suspensão ou cancelamento da autorização para o exercício da profissão).

Da natureza jurídica de sanção administrativa decorre a aplicação de regime jurídico próprio aos procedimentos de fiscalização que nesse âmbito exercem os conselhos e ordens profissionais:

1. As infrações e sanções administrativas devem estar estabelecidas em normas, já que restringem o direito individual assegurado na Constituição Federal (livre exercício profissional);
2. Os procedimentos de fiscalização e, sobretudo, a aplicação das sanções deve observar procedimento administrativo formalizado (devido processo legal);
3. Na aplicação das sanções deve ser assegurado o contraditório e a ampla defesa;
4. Na aplicação das sanções, sobretudo, naquelas em que o agente tenha discricionariedade na escolha da sanção, dentre as cominadas na lei, deve ser observada a proporcionalidade;
5. Prescrição de 5 (cinco) anos (Lei nº 6.838, de 1980).

Além da fiscalização do exercício da profissão, os agentes fiscalizadores do CRMV/PR têm por função a fiscalização dos tributos que constituem as receitas dessas autarquias, quais sejam as anuidades de pessoas físicas e jurídicas, bem como o arrecadamento das taxas e emolumentos cobrados pelos serviços prestados ou poder de polícia exercido.

As anuidades cobradas pelo CRMV/PR têm natureza jurídica tributária, pertencendo ao gênero tributo, por enquadrarem-se no conceito legal estabelecido no art. 3º do Código Tributário Nacional (prestação pecuniária compulsória, que não constitui sanção por ato ilícito e que é cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada), sendo enquadrada como um tributo denominado de contribuição de interesse de categorias profissionais, conforme o disposto.

Enfim, do que se expôs transparece a importância do CRMV/PR, tanto no papel social que desempenha para a coletividade em geral, bem como no exercício das funções públicas que lhe são atribuídas.

Fontes consultadas: *REVISTA DE DOCTRINA DA QUARTA REGIÃO*
(Autora: Juíza Federal Luísa Hickel Gambá)

RESPONSABILIDADE TÉCNICA

A obrigação de contratar profissional habilitado na condição de Responsável Técnico nos estabelecimentos cuja atividade básica seja peculiar à Medicina Veterinária tem a finalidade primordial de assisti-los em todo o processo de produção e/ou prestação de serviços dentro de sua alçada técnica, em consonância e

respeito ao consumidor. É importante mencionar que o princípio da Responsabilidade Técnica é uma necessidade natural das sociedades organizadas, para que sejam resguardados os interesses dos indivíduos dentro de sua coletividade. No Estado do Paraná, aproximadamente 30 (trinta) por cento de todos os profissionais ativos possuem Anotação de Responsabilidade Técnica homologada perante o CRMV/PR, demonstrando dados significativos, em especial por tratar-se de atividade cuja regulamentação e avanços são relativamente recentes.

A exigência legal de registro e Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) nos Conselhos de Fiscalização do Exercício Profissional decorre da Lei Federal n.º 6.839, de 30 de outubro de 1980, que assim dispõe: *“Art. 1º O registro de empresas e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, delas encarregados, serão obrigatórios nas entidades competentes para a fiscalização do exercício das diversas profissões, em razão da atividade básica ou em relação àquela pela qual prestem serviços a terceiros.”*

Ainda em relação às questões de exigência legal sobre a Responsabilidade Técnica do Médico Veterinário, convém transcrever outro importante dispositivo normativo, inserido no art. 28 da Lei Federal n.º 5.517/1968: *“Art. 28 – As firmas de profissionais da Medicina Veterinária, as associações, empresas ou quaisquer estabelecimentos cuja atividade seja passível da ação de médico-veterinário, deverão, sempre que se tornar necessário, fazer prova de que, para esse efeito, têm a seu serviço profissional habilitado na forma desta Lei”*. Nesse sentido, há ainda Resoluções do Conselho Federal

de Medicina Veterinária regulamentando o processo de homologação das ARTs perante os Conselhos Regionais, dentre as quais destacamos as Resoluções n.º 582, de 11 de dezembro de 1991 e n.º 683, de 16 de março de 2001. Ademais, diversos órgãos públicos municipais, estaduais e federais exigem Responsável Técnico em seus atos normativos regulamentadores, como por exemplo, os serviços oficiais de inspeção, vigilância sanitária e defesa sanitária animal.

No Estado do Paraná, as diretrizes técnicas concernentes ao exercício da Responsabilidade Técnica estão previstas no Manual de Orientação e Procedimentos do Responsável Técnico (Resolução CRMV/PR n.º 001/2005). Este Manual traz em seu bojo diversos procedimentos e orientações técnicas das diversas áreas de atuação do RT Médico Veterinário, entre as quais destacamos a clínica veterinária, as indústrias de produtos de origem animal, indústrias e comércio de produtos de uso veterinário, indústrias de nutrição animal, entre outras.

O Código de Ética do Médico Veterinário (Res. 722) em seu Capítulo XI prevê ainda expressamente algumas atribuições ao Responsável Técnico:

Capítulo XI – Da Responsabilidade Técnica

Art. 26. São deveres do Responsável Técnico (RT):

- I. comparecer e responder às convocações oficiais dos órgãos públicos fiscalizadores de atuação da empresa na qual exerce as suas funções, bem como acatar as decisões oriundas dos mesmos;
- II. responder, integralmente e na data aprazada, os relatórios de RT solicitados pelo CRMV/CFMV;

III. elaborar minucioso laudo informativo ao CRMV/CFMV em caráter sigiloso, toda vez que o estabelecimento se negar e/ou dificultar a ação da fiscalização oficial ou da sua atuação profissional, acarretando com isso possíveis danos à qualidade dos produtos e serviços prestados.

Art. 27. É vedado ao médico veterinário que assuma RT exercê-la nos estabelecimentos de qualquer espécie, sujeitos à fiscalização e/ou inspeção de órgão público oficial, no qual exerça cargo, emprego ou função, com atribuições de fiscalização e/ou inspeção.”

Portanto, resta demonstrado que para a Responsabilidade Técnica produzir seus devidos efeitos legais, se faz necessário serem homologadas pelo CRMV da respectiva jurisdição. Impende salientar que não se trata de mero formalismo legal, mas também uma exigência na análise de elementos eminentemente técnicos. O contrato firmado entre o Médico Veterinário, na qualidade de responsável técnico – e a empresa ou estabelecimento, deverá ser apresentado ao Conselho Regional da respectiva jurisdição, com a finalidade de ser submetido à análise no que concerne ao prisma ético-profissional.

É fácil inferir que sem a devida fiscalização do exercício profissional, haveria verdadeiro caos entre os contratos de Responsabilidade Técnica, pois o CRMV é o órgão competente para analisar se o profissional preenche os requisitos necessários ao exercício da função, quais sejam: análise de regularidade e registro profissional, ausência de penalidade administrativa (ético-profissional); compatibilidade

funcional de servidores públicos e demais itens específicos, como distância compatível com o exercício profissional e capacitação técnica específica.

Com efeito, o CRMV poderá suspender ou extinguir a Anotação de Responsabilidade Técnica quando não se verificarem as condições necessárias para o desenvolvimento das atividades pertinentes. A extinção da responsabilidade técnica também ocorrerá a qualquer tempo, quando requerida a baixa da ART, por escrito, pelo profissional ou pela pessoa jurídica e/ou estabelecimento. A Resolução CFMV n.º 680/2001, estabelece os casos de extinção da Responsabilidade Técnica:

“Art. 37. A extinção da responsabilidade técnica do profissional ocorrerá quando:

- I. For requerida, por escrito, pelo profissional ou pela pessoa jurídica, ao Conselho Regional em que se encontra registrada a pessoa jurídica a extinção ou substituição da responsabilidade técnica;
- II. For o profissional suspenso do exercício da profissão;
- III. Mudar o profissional de residência para local que, a juízo do Conselho Regional, torne impraticável o exercício dessa função;
- IV. Quando ocorrer, por motivo não justificado, impedimento do profissional por prazo superior a 30 (trinta) dias;
- V. Deixar o profissional de recolher ao Conselho Regional de sua jurisdição, a respectiva anuidade;
- VI. Vencido o prazo ou quando houver rescisão do contrato.

Parágrafo único. A pessoa jurídica terá o prazo de 20 (vinte) dias para promover a substituição temporária ou definitiva do responsável técnico.”

Caso ocorra um incidente no estabelecimento ou falha na prestação de um serviço e fique caracterizado que a causa foi negligência, imprudência ou imperícia do profissional – ele poderá ser responsabilizado administrativamente no âmbito do CRMV (processo ético-disciplinar) e na justiça comum, civil e até mesmo criminalmente. Ressalta-se que o RT poderá ser responsabilizado também por atos omissivos em seu exercício profissional.

Por fim, destacamos que as Anotações de Responsabilidade Técnica registradas no CRMV constituem acervo técnico do Médico Veterinário e poderá ser expedida certidão mediante pedido do interessado.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.597/1942. Dispõe sobre a prescrição das ações contra a Fazenda Pública e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5517.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

BRASIL. Lei Federal nº 5.517/1968. Dispõe sobre o exercício da profissão de médico veterinário e cria os Conselhos Federal e Regionais de Medicina Veterinária. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5517.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

BRASIL. Lei Federal nº 5.550/1968. Dispõe sobre o exercício da profissão de Zootecnista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L5550.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

BRASIL. Lei Federal nº 5.869/1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

BRASIL. Lei Federal nº 6.839/1980. Dispõe sobre o registro de empresas nas entidades fiscalizadoras do exercício das profissões. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6839.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

BRASIL. Lei Federal nº 9.649/1998. Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9649cons.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

CFMV. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA VETERINÁRIA. Resolução nº 582/1992. Dispõe sobre responsabilidade profissional (técnica) e dá outras providências. Disponível em: http://www.cfmv.org.br/portal/legislacao/resolucoes/resolucao_582.htm. Acesso em 14 de outubro de 2011.

CFMV. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA VETERINÁRIA. Resolução nº 680/2000. Dispõe sobre a inscrição, registro, cancelamento e movimentação de pessoas física e jurídica, no âmbito da Autarquia, e dá outras providências. Disponível em: http://www.cfmv.org.br/portal/legislacao/resolucoes/resolucao_680.pdf. Acesso em 14 de outubro de 2011.

CFMV. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA VETERINÁRIA. Resolução nº 683/2001. Institui a regulamentação para concessão da “Anotação de Responsabilidade Técnica” no âmbito de serviços inerentes à Profissão de Médico Veterinário. Disponível em: http://www.cfmv.org.br/portal/legislacao/resolucoes/resolucao_683.pdf. Acesso em 14 de outubro de 2011.

CRMV. CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO PARANÁ. Resolução nº 001/2005. Aprova as Normas de orientação técnico-profissional, destinadas ao médico veterinário e ao zootecnista que desempenham a função de Responsável Técnico junto a empresas, associações, companhias, cooperativas, entidades públicas, empresas de economia mista e outras que exercem atividades peculiares à medicina veterinária e a zootecnia. Disponível em: http://www.crmv-pr.org.br/?p=legislacao/legislacao_detalhes&id=82. Acesso em 14 de outubro de 2011.

PERFIL DO MÉDICO VETERINÁRIO E ÁREAS DE ATUAÇÃO

Cezar Amin Pasqualin

Médico Veterinário, especialista em Agronegócios

Dione Carina Francisco

Médica Veterinária, Mestre em Agronegócios

Ricardo A. Franco Simon

Médico Veterinário

Arnaldo Bandeira

Médico Veterinário

O início da profissão do Médico Veterinário se deu com cuidados direto aos animais, haja visto que naquela época, esperava-se que os veterinários pudessem lutar contra uma epidemia que “desolava os campos” – a peste bovina. Nestes 250 anos, houve uma ampliação do campo de trabalho em função das modificações na estrutura da sociedade e na economia, principalmente a brasileira.

Atualmente, a profissão de Médico Veterinário perpassa os cuidados com a saúde animal, com a saúde da população e o meio ambiente. Embora no imaginário popular o Veterinário atue apenas com animais de companhia e de produção, a realidade é bem diferente disto, o profissional atua nas mais diferentes áreas, trabalhando, muitas vezes, de maneira inter e multidisciplinar. Neste sentido, o mercado exige um perfil que podemos chamar de “básico”, além da questão técnica – condição *sine qua non* para atuar na profissão.

Podemos dizer que existem alguns mandamentos com relação ao perfil requerido pelas empresas e sociedade como um todo:

1. Saber comunicar-se: a comunicação é um quesito relevante em qualquer profissão. Transmitir as informações de forma clara e precisa é imprescindível nos dias atuais. Como o veterinário atua na defesa da sanidade animal e também na saúde pública, muitas vezes este profissional tem o papel de informar a população; isto se dá tanto pela mídia televisiva quanto impressa. Cabe, então, ao profissional manifestar-se com clareza. O relacionamento interpessoal também é fundamental, uma vez que, para o crescimento de qualquer profissão só ocorre quando a classe consegue conversar e ponderar sobre questões importantes.
2. Saber utilizar os recursos de informática: o veterinário deve saber utilizar recursos tais como Word, PowerPoint, Excel e também usar ferramentas de redes sociais, importantes para troca de informações, aumento da rede de contatos, divulgação de serviços e produtos, entre outros. Destacam-se a rede social *linkedin*® (troca de informações com profissionais), *twitter* e o gerenciamento de *blogs* e sites como forma de divulgação.
3. Conhecer ferramentas de gestão empresarial: muitas vezes o veterinário atuará como autônomo, gerenciando seu próprio negócio ou assumindo cargo de gerência em organizações. Para que

consiga atingir os objetivos de toda empresa – obtenção de lucro – faz-se necessário adquirir conhecimento e aplicabilidade de alguns tópicos da administração, tais como formação de plano de negócios, entendimento de logística, estratégia de negócios, entre outros.

4. Conhecer economia: a área de economia é extremamente ampla. Preconiza-se que o veterinário esteja informado quanto aos acontecimentos na economia mundial, pois esta tem reflexos diretos e indiretos sobre a economia brasileira. Ainda, deve entender de gestão de custos, seja para utilização em clínicas ou em outras empresas. Sem os entendimentos de economia, torna-se impossível, por exemplo, conhecer o custo e formação de preços para prestação de serviços ou venda de produtos. Complementa-se, enquanto conhecimentos básicos, a necessidade de dominar conceitos de contabilidade, finanças e investimentos, os quais permitirão uma iniciação na ciência do dinheiro.
5. Ter conhecimento de noções básicas de *marketing*: a gestão do marketing de uma empresa é muitas vezes compartilhada com o profissional de veterinária, ou até assumida por este. A atuação acontece no planejamento e desenvolvimento de produtos, posicionamento dos mesmos, identificação de demanda, promoção de produtos, entre outros. O marketing atinge todas as atividades da empresa, desde o conceito do produto/

serviço até o pós-venda. *Não entender de marketing é um suicídio profissional.*

6. Dominar, pelo menos, mais um idioma, além do português: a globalização e seus efeitos no comércio de alimentos, de importação/exportação de genética animal, de animais em si, entre outros, fazem com que este profissional necessite de outro idioma para fazer negócios, além do auxílio desta ferramenta na formação e/ou aperfeiçoamento na área escolhida, tanto para leitura de material científico quanto para participação em eventos/cursos/pós-graduação no exterior.
7. Entender de gestão de pessoas: nos dias atuais, é cada vez mais constante a atuação do veterinário junto a uma equipe, devendo o mesmo treinar e capacitar sua equipe e saber como estimular a mesma para obter os melhores resultados. Deverá, também, ter a capacidade de amenizar conflitos que acontecem em equipes. Com noções básicas de gestão de pessoas, o veterinário poderá auxiliar os profissionais da área de recursos humanos a escolherem novos colaboradores, contribuindo para a formação do perfil adequado à empresa e atividade que trabalha.
8. Ser pró-ativo: com constantes modificações nas empresas, em termos de mercado, produtos e necessidades do consumidor, os profissionais, não só da área de Medicina Veterinária, mas como de

outras áreas, precisam ser pró-ativos. Isso significa, em termos práticos, buscar informações que garantam a antecipação de fatos, a fim de criar oportunidades de negócios e reduzir riscos e incertezas.

9. Ser ético: um comportamento moral adequado no ambiente de trabalho trará não só benefícios mútuos entre empregado e empregador, mas para toda a sociedade. O profissional moderno deve conhecer o Código de Ética do Médico Veterinário (Resolução CFMV nº 722/2002) e ter conhecimentos sobre bioética e bem-estar animal.
10. Ter responsabilidade social: não basta ser um excelente técnico se não praticar o lado social. Na hora da escolha dos seus funcionários, muitas empresas já reconhecem o diferencial de profissionais que se preocupam com a sociedade como um todo. Por isso, exercite seu lado solidário!
11. Somos Seres Políticos? O homem é um ser político; político é a pessoa preocupada e ocupada com o Estado. Ter compromisso político e competência técnica dá uma visão ampla e completa do Médico Veterinário enquanto ser social. A participação política envolve a possibilidade de influenciar de forma efetiva nas políticas públicas em diferentes esferas. É legítimo nossos profissionais organizarem-se em partidos, sindicatos, associações ou outras formas associativas, colocando à disposição da sociedade a sabedoria profissional e suas experiências de vida.

A participação política não partidária ou vinculada a grupos políticos organizados representa uma opção ao intelectual comprometido. Participe!

12. Conhecer a legislação: o Médico Veterinário deve buscar constantemente atualizações que ocorrem na parte de legislação na sua área de trabalho. Entre os órgãos que legislam atividades de alimentos, por exemplo, estão a Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA e o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA. Cabe ao profissional conhecer a legislação, procurar modificações na mesma e cumprir as determinações dos órgãos competentes. Tanto a ANVISA quanto o MAPA disponibilizam em seus sites um mecanismo de busca da legislação – site da ANVISA: <http://www.anvisa.gov.br/> – site do MAPA: <http://www.agricultura.gov.br/>. Todas as legislações constam no Diário Oficial da União (DOU) – <http://portal.in.gov.br/in>
13. Conhecer e praticar a Legislação Trabalhista em vigor, evitando desta maneira prejuízos para os empregados e para a empresa.
14. Buscar constante aperfeiçoamento: o diploma de habilitação técnica Médico Veterinário é apenas o começo de um currículo que chamará a atenção do mercado. É importante o investimento em pós-graduação *lato sensu* (como MBA e especializações) e *stricto sensu* (mestrado, mestrado profissional, doutorado, pós-doutorado). O *stricto sensu* é voltado aos

profissionais que desejam trabalhar com pesquisa e docência, exceto o mestrado profissional, que é voltado para quem já atua no mercado. O aperfeiçoamento também contempla cursos de curta e média duração. Esses podem ser presenciais ou virtuais, realizados em ambientes virtuais de aprendizagem (AVA).

Conforme a Resolução nº. 756, de 17 de outubro de 2003 do Conselho Federal de Medicina Veterinária (CFMV) o Médico Veterinário poderá obter título de especialista nas seguintes áreas:

Quadro 1 – Especialidades da Medicina Veterinária conforme Res. 756/03.

ESPECIALIDADE	ÁREA DE ATUAÇÃO
Acupuntura Veterinária	
Anestesiologia Veterinária	
Bem-Estar e Comportamento Animal	
Clínica e Técnica Cirúrgica	
Clínica Médica de Grandes Animais	Ruminantes, Eqüídeos e Suínos
Clínica Médica de Pequenos Animais	Cardiologia, Dermatologia, Odontologia, Oftalmologia, Ortopedia e Traumatologia
Ecologia e Gestão Ambiental	
Economia Rural e Gestão do Agronegócio	Organização de cadeias produtivas, comercialização e “marketing” da indústria animal
Farmacologia e Terapêutica Veterinária	
Fisiologia e Endocrinologia Veterinária	
Genética e Melhoramento Animal	
Homeopatia Veterinária	

Continuação Quadro 1.

ESPECIALIDADE	ÁREA DE ATUAÇÃO
Inspeção Higiênica, Sanitária e Tecnológica de Produtos de Origem Animal	Carnes e derivados, leite e derivados, pescado e derivados, ovos e derivados.
	Mel e derivados, controle físico-químico e microbiológico de produtos de origem animal.
Medicina e Produção de Animais Aquáticos	
Medicina e Produção de Animais de Laboratórios	
Medicina e Produção de Animais Silvestres	
Medicina Veterinária Intensiva	
Medicina Veterinária Legal	
Medicina Veterinária Preventiva	Saúde Pública, Epidemiologia, Zoonoses e Planejamento em Saúde Animal, Doenças Infecciosas e Parasitárias, Vigilância Sanitária.
Microbiologia Veterinária	Virologia, Bacteriologia e Micologia.
Morfologia Veterinária	Anatomia, Histologia, Citologia e Embriologia.
Nutrição Animal	Ruminantes, Não Ruminantes e Agrostologia.
Parasitologia Veterinária	
Patologia Clínica Veterinária	
Patologia Veterinária	Anatomia Patológica, Histopatologia e Ornitopatologia.
Produção Animal	Bovinocultura, Bubalinocultura, Caprinocultura, Ovinocultura, Equideocultura, Suinocultura.
	Avicultura, Cunicultura, Apicultura, Sericicultura, Estrutocultura.

Continuação Quadro 1.

ESPECIALIDADE	ÁREA DE ATUAÇÃO
Radiologia e Diagnóstico por Imagem Veterinária	Ultra-sonografia, Ressonância Magnética, Tomografia e Videolaparoscopia.
Reprodução Animal	Andrologia, Tecnologia do Sêmen e Inseminação Artificial, Ginecologia e Obstetrícia Veterinária, Produção “in vitro” de Embriões, Transferência de Embriões, Clonagem Animal, Transgênese Animal, Fisiologia e Manejo Reprodutivo.
Tecnologia de Produtos de Origem Animal	Carnes e derivados, leite e derivados, ovos e derivados, mel e derivados.
Toxicologia Veterinária	

Fonte: Conselho Federal de Medicina Veterinária – CFMV

As especialidades vistas no quadro acima são algumas das inúmeras áreas nas quais o Médico Veterinário poderá atuar. Esse profissional poderá ser enquadrado em autarquias, trabalhando em órgãos como Polícia Federal, Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), Ministério da Pesca e Aquicultura, Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), Instituto Brasileiro de Meio Ambiente (IBAMA), Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), instituições militares e Universidades.

Nestas instituições, o Médico Veterinário atuará como fiscal, perito, professor e poderá assumir cargos mais elevados, como coordenador de setor, de departamento, cargo de direção e participar de comissões especiais, de caráter nacional e

internacional, como o *Codex Alimentarius*. Para a carreira de docente é praticamente obrigatório mestrado e doutorado na área em que se deseja atuar. Esses cargos são extensíveis a concursos públicos de estados e municípios.

O Médico Veterinário também pode atuar no sistema “S”, composto pelo SEBRAE, SENAI, SENAR, entre outros. Nesse sistema, a atuação será como consultor em empresas e como extensionista, como no caso do SENAR. As contratações ocorrem por meio de processo seletivo.

Na agroindústria, consideramos o ramo de atividade na qual são transformadas e/ou processadas matérias-primas agropecuárias, tanto de origem vegetal quanto animal, o veterinário encontra um amplo campo de atuação, graças à expressividade do agronegócio na economia brasileira e mundial. Em organizações privadas, o Médico Veterinário poderá atuar como técnico até galgar cargos mais altos, como gerência, diretoria, entre outros. No setor privado despontam as vagas em produção animal – como aves, suínos, pescados, ovinos e caprinos, e indústria de alimentos, sendo a garantia da qualidade um dos setores que mais necessitam de pessoal qualificado.

As cooperativas contribuem muito para o agronegócio brasileiro, tanto com a produção de alimentos para o mercado interno quanto para o mercado externo. Conforme dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), 22,2% do total de cooperativas existentes no país são do ramo agropecuário, com uma participação de 37% no PIB agropecuário (OCB, 2010). Estes dados comprovam o tamanho do mercado de trabalho representado pelas cooperativas. É importante que o profissional

saiba as diferenças entre cooperativa e empresa privada.

Outra maneira de se posicionar no mercado de trabalho é sendo empreendedor. Para isso, não bastam apenas boas ideias, mas um conhecimento aprofundado sobre o ramo em que deseja abrir seu negócio, para que se alcance o sucesso na atividade escolhida. Vários organismos apoiam o empreendedor, entre eles destaca-se o SEBRAE. Procure maiores informações no site <http://www.sebrae.com.br>. Outro tipo de empreendedorismo que está surgindo é o que ocorre dentro de instituições. O profissional pode ter ideias diferenciadas e encontrar no meio corporativo quem as planeje e implemente; muitas vezes elas poderão se tornar o diferencial competitivo da organização.

Em suma, há inúmeras oportunidades de mercado e atuações para o Médico Veterinário. A colocação no mercado dependerá do esforço contínuo do profissional para atender às demandas.

Os profissionais da área de Medicina Veterinária não são uma ilha de atuação. A profissão se complementa em outras áreas profissionais e portanto, deve-se praticar trabalhos conjuntos com outras categorias, em situações que assim requeiram.

Referências Bibliográficas

CFMV. Resolução nº765. Especialidades da Medicina Veterinária. Disponível em <http://www.cfmv.org.br/portal/legislacao/resolucoes/resolucao_756.htm>. Acesso em 10.10.2011

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras. **Números do cooperativismo por ramo de atividade**. Disponível em <http://www.ocb.org.br/gerenciador/ba/arquivos/numeros_do_cooperativismo_2010.pdf>. Acesso em 12.10.2011

MEDICINA VETERINÁRIA LEGAL COMO ESPECIALIDADE MÉDICO VETERINÁRIA

Elza Maria Galvão Ciffoni Arns*

Médica Veterinária – Professora da Universidade Tuiuti do Paraná

Sérvio Túlio Jacinto Reis*

Médico Veterinário – Perito Criminal Federa

** Coordenadores do Curso de Especialização em Medicina Veterinária Legal da Universidade Tuiuti do Paraná*

A Medicina Veterinária Brasileira teve o seu início em 31 de outubro de 1910, com a criação do Serviço de Veterinária no Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, cuja responsabilidade era apenas em relação aos aspectos ligados à Zootecnia. Nessa época não existiam Escolas e nem Médicos Veterinários no país.

A regulamentação da Profissão de Médico Veterinário ocorreu pela primeira vez através do Decreto 23.133, de 09 de setembro de 1933, data em que se comemora no Brasil o “Dia do Médico Veterinário”. Este decreto não só regulamentou o exercício da profissão do Médico Veterinário, como também criou o padrão de ensino de Medicina Veterinária no Brasil (BRASIL, 1994). Entre 1910 e 1960 funcionavam no Brasil, nove escolas para a formação de Médicos Veterinários. Atualmente, contabiliza-se a existência de 22 cursos autorizados somente no estado do Paraná, que oferecem mais de 1000 vagas, estimando-se que se formem 900 médicos veterinários anualmente.

O objetivo principal dos cursos é que se forme um profissional generalista e com uma visão abrangente que lhe permita quando eficientemente treinado, um desempenho proficiente em todos os segmentos. Segundo a Comissão Nacional do Ensino de Medicina Veterinária (CNMV, 1992), “é necessária a utilização da prática em lugar de conteúdos excessivamente teóricos, a ministração de disciplinas com programas atualizados e com o emprego de métodos didático-pedagógicos que produzam um profissional apto, crítico, criativo e ético”. Assim, para a construção do perfil e na identificação de áreas emergentes para este século, propõe-se como conveniente que se exalte na formação do profissional, a preocupação em incorporar ao seu patrimônio técnico e humanístico, o compromisso ético de luta para reduzir os desníveis sociais, a inquietude interior de ser mais e realizar mais, e estar disposto permanentemente a aprender o que não foi ensinado e de colocar a sua ciência e prática profissional a serviço da elevação da qualidade de vida do homem e do progresso equilibrado, justo e harmônico da humanidade (BRASIL, 1996).

De uma maneira geral, as disciplinas de formação geral são ministradas muitas vezes com um programa de disciplina desatualizado e longe da realidade da futura profissão. Lima Jr, em 2000, citava a utilização de programas da década de 80, para a disciplina de Saúde Pública, existindo também uma falta de visão clara e abrangente do potencial de atuação do Médico Veterinário nos serviços ligados às questões de saúde e meio ambiente. Em determinadas disciplinas privilegia-se o ensino de conteúdos muitas vezes repetitivos, à problematização, ao

desenvolvimento de uma visão crítica e lógica, à formação de um ser dotado de humanidade e capacidade de transformar para melhor o meio ao seu redor. Evidentemente, deve-se desenvolver no futuro profissional, a responsabilidade com as vocações regionais, com a preservação dos ecossistemas, de tal maneira que o desenvolvimento da agropecuária se processe, priorizando as bases da vida e sem comprometer o futuro do homem e da humanidade. Além disso, é preciso sublinhar o elevado e irrecusável compromisso da profissão, com a produção de alimentos, saúde animal e pública, na geração de riquezas e elevação da qualidade de vida da população brasileira (BRASIL, 1996).

No Código de Ética da Medicina Veterinária (Resolução 722/02 do CFMV), as primeiras considerações levam em conta que, “a Medicina Veterinária, conceituada como atividade imprescindível ao progresso econômico, à proteção da saúde, meio ambiente e ao bem-estar dos brasileiros, requer dos que a exercem aprimoramento profissional ...” Assim, o saber da Ética, Meio Ambiente e Natureza, adapta-se às épocas, situações históricas e econômicas, estando desvinculado da teoria e da epistemologia deste conhecimento, ocorrendo com frequência, a idealização de um comportamento e conhecimento vinculados aos princípios de cada indivíduo. A discussão desse saber em sala de aula deve ser atual, e principalmente, da realidade vivida pelo profissional. Segundo Apple (1989), a seleção e a organização de conhecimentos deve ser com base em conjuntos de princípios, valores e interesses sociais e econômicos. Torna-se necessário rever o

conteúdo programático e metodológico que deve fazer parte do currículo do ensino de disciplinas de formação geral e profissional tendo como elementos básicos, o conhecimento científico e cotidiano, bem como o saber escolar que levam aos conceitos de Natureza, Ética, Meio Ambiente, Desenvolvimento Sustentável e a relação com a profissão.

A Medicina Veterinária Legal ou Medicina Veterinária Forense é uma especialidade, reconhecida pela Res. 756/03 do CFMV, que trata da aplicação dos conhecimentos da Medicina Veterinária aos fins do Direito e da Justiça. Envolve a aplicação de conhecimentos específicos de saúde pública, clínica, cirurgia, toxicologia, patologia, anatomia, nutrição, fisiologia, genética, etologia, meio ambiente, entre outros, bem como, noções de técnicas de investigação, química, física, balística, estatística, moral, ética e direito.

Essa especialidade tornou-se uma atividade abrangente, como nova disciplina, fora do conceito de apenas um apêndice da patologia (PAARMANN, 2005), cabendo aos advogados os aspectos jurídicos e aos médicos veterinários, estudo dos vícios e defeitos, fraudes, dentre outros a serem esclarecidos em perícias, permitindo atuarem como peritos, assistentes técnicos, consultores ou auditores. Este é um campo muito vasto a ser explorado, tendo em vista a diversidade de áreas em que o médico veterinário pode desenvolver o seu trabalho.

Atualmente, este tema tem assumido grande importância, principalmente em função do crescente número de processos judiciais por erro médico veterinário e outros que demandam o emprego dos conhecimentos da medicina veterinária na

solução de lides. Como exemplos desses processos, questões relacionadas ao crime de maus-tratos a animais, meio-ambiente e de saúde pública.

A perícia forense em Medicina Veterinária requer de quem a efetua, conhecimento amplo, sendo parte importante no processo, uma vez que a lei o considera indispensável, com descrições minuciosas e formalizadas, seja na forma de notificações, atestados, relatórios ou laudos. A Lei 5517, no art. 5º especifica como atividade privativa do profissional e para tanto, as diversas resoluções do CFMV determinam como estes documentos devem ser elaborados, devendo o perito ser um indivíduo de moral ilibada, respeitável saber, especializado na atividade, com a função básica de auxiliar a Justiça, apresentar laudo imparcial, objetivo, conclusivo e expondo a verdade.

Apesar de existir um vasto campo de atuação, é importante que o profissional saiba diferenciar as formas de peritagem Civil e Criminal. A primeira pode ser realizada por um perito sem vínculo empregatício com a justiça e a prestação do serviço ocorre por determinação judicial, sendo considerado um auxiliar de justiça (art. 139 do CPC) e para fins penais, é considerado servidor público. No caso da perícia criminal, que objetiva o esclarecimento de crimes, são realizadas por servidores públicos, concursados e com vínculo empregatício (peritos oficiais). No entanto, na ausência destes profissionais, o juiz pode nomear pessoas idôneas, com habilitação técnica para elucidação do caso. Neste caso, o CPP (Código de Processo Penal) exige que dois profissionais elaborem o laudo.

Dentre as áreas de atuação do Médico Veterinário em peritagens, destacam-se

- evolução e avaliação de rebanhos,
- avaliação de animais e seus rendimentos,
- arbitragem de valores (perdas e danos),
- custos de produção pecuária,
- inventário,
- identificação de produtos e subprodutos de origem animal,
- exame médico veterinário legal,
- determinação de imperícia, negligência e imprudência,
- determinação de aspectos de etologia, identificação, defeitos, vícios e acidentes,
- verificação de genealogia,
- identificação de fraudes dolosas,
- transito nacional e internacional de animais e produtos.

Diante das várias possibilidades de atuação, é imperioso que o profissional fique atento aos aspectos legais da perícia. A falsa perícia, ou afirmação contra verdade, caracteriza-se como crime doloso (art. 142 CP). A imperícia, ignorância, falta de conhecimento técnico-científico, inabilitação específica, como crime culposo (art. 15 CP) e eventualmente, o perito poderá recusar-se a atuar quando houver algum impedimento legal, seja por parentesco, amizade ou inimizade (Res. 722/02 do CFMV). Assim sendo, os aspectos deontológicos (direitos e deveres) da profissão são essenciais para o bom desempenho do Médico Veterinário.

Referências Bibliográficas

APPLE, M. Conhecimento técnico, desajustamento e estado: a mercantilização da cultura. In: **Educação e poder**. Porto Alegre : Artes Médicas, 1989. p. 55 – 81.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina Veterinária. **Manual de Legislação**. <http://www.cfmv.org.br/portal/legislacao/resolucoes/>

BRASIL. Comissão Nacional de Ensino de Medicina Veterinária. **O Ensino da Medicina Veterinária no Brasil**: situação atual e perspectivas. Brasília : CFMV., 1996. 155p.

CNMV. Conselho Nacional de Medicina Veterinária. **O ensino da medicina veterinária no Brasil**. Brasília: CFMV, 1992. 103p.

LIMAJR, A.D. Educação - O ensino de Saúde Pública em Medicina Veterinária Sugestões para um debate sobre a formação profissional do Médico Veterinário que irá atuar nos serviços de Saúde Coletiva. Revista CRMV, ano 7, n.22, p. 59-64, 2000.

PAARMANN, K. **Medicina Veterinária Legal**. São Paulo : ed. do autor, 2005. 168 p.

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL NA VISÃO DO SENAR-PR

Ronei Volpi

Médico veterinário. Produtor rural. Superintendente do SENAR-PR.

Muito tem sido feito para melhorar o setor agropecuário em nosso Paraná. Os produtores têm investido em equipamentos modernos para melhorar a qualidade dos produtos, participam das assembleias de associações e sindicatos e vêm conquistando experiências de negócios bem sucedidos em nosso estado. A indústria desenvolve novos produtos e também investe em melhorias na logística dos produtos. O varejo, por sua vez, se preocupa em destacar os produtos paranaenses, e a cadeia produtiva se movimenta com todas essas ações.

Um dos efeitos desses avanços é a redução dos empregos tradicionais e a correspondente necessidade do desenvolvimento das habilidades empresariais das pessoas. O setor agropecuário vive um momento de evidência com exportações batendo recordes históricos, apresentando grande potencial de crescimento. A própria demanda de mercado exige um produtor cada vez mais qualificado, buscando diminuir os custos de produção, combatendo desperdícios e melhorando procedimentos de gestão, o que leva a uma melhor qualidade do produto comercializado.

Para consolidação desses avanços, considera-se um elo como fundamental: Capacitação Profissional.

O Sistema FAEP, por meio do SENAR-PR, trabalha hoje com mais de 200 títulos de cursos de formação profissional

rural, que contemplam as áreas operacional, administrativa e de gestão do agronegócio. Em sua linha de atuação existe a preocupação de profissionalizar a propriedade rural, um desafio maior do que plantar, colher e comercializar. Mais do que capacitação técnica, a Instituição vem procurando levar ao campo programas de desenvolvimento profissional, a construção de uma nova mentalidade por meio de cursos e treinamentos, difusão de tecnologias, estreitamento das comunicações e expansão dos negócios, levando o homem do campo a crer nele próprio, no seu negócio e na valorização da terra como fonte de riqueza. Esses programas de capacitação têm como desafio buscar soluções fundamentadas na realidade das propriedades rurais e no contexto socioeconômico que constitui seu ambiente de trabalho. Isto demanda a formulação de estratégias e a execução de ações educacionais que propiciem as transformações necessárias no segmento da produção, de forma sistêmica, sem deixar lacunas.

A Instituição tem seu trabalho fundamentado em princípios, que visam atingir a grande massa de trabalhadores rurais; priorizar a qualificação dos que se encontram em estágios mais atrasados em cada segmento, mobilizar a sociedade organizada, estabelecendo acordos de cooperação para trabalhos conjuntos; e combinar qualificação com promoção social, de forma a orientar o trabalhador/produtor a tirar o melhor proveito econômico e social de seu trabalho e/ou de sua propriedade. Ao colocar em prática seus princípios, cumpre também a sua missão, que é desenvolver ações de Formação Profissional e atividades de Promoção Social voltadas para a família rural, contribuindo com sua profissionalização, integração na sociedade, melhoria da qualidade de vida e pleno exercício da cidadania.

RESPONSABILIDADE DO MÉDICO VETERINÁRIO

Giorgia Bach Malacarne

Advogada da área da Saúde, CRMV-PR

O exercício de profissão na área da saúde é considerado serviço de relevância à sociedade, pois envolve valores fundamentais como vida, integridade física, psíquica e social. Por esta razão, demanda controle do Estado e supervisão pelos respectivos órgãos disciplinadores e implica em obediência às orientações normativas específicas inerentes à atividade.

Estes preceitos podem ser provenientes de normas gerais ou específicas impostas pelo Estado ou emanadas de atos normativos dos Órgãos de Fiscalização Profissional. São normas de cumprimento obrigatório e sua inobservância pode ensejar sanções de natureza cível, penal ou ético-disciplinar e daí decorre a noção de responsabilidade profissional.

A apuração da responsabilidade do médico veterinário na esfera ético-administrativa é realizada pelos conselhos de ética, órgãos fiscalizadores e regulamentadores da atividade profissional, no caso, o Conselho Regional de Medicina Veterinária. A apuração da responsabilidade civil, no âmbito judiciário, objetiva a verificação de culpa do médico veterinário e a reparação de um dano material ou moral. A responsabilidade penal pode resultar em condenação do profissional nos casos considerados crimes pela legislação.

A responsabilidade do médico veterinário pode ser apreciada nesses três campos distintos e apurada de forma independente, mas também pode estar inter-relacionada.

RESPONSABILIDADE ÉTICA

Os Conselhos de Fiscalização Profissional são autarquias criadas por leis específicas para cumprir, por delegação, uma atividade típica do Estado. São instituições dotadas de personalidade jurídica de Direito Público e gozam de autonomia administrativa e financeira.

O Conselho Regional de Medicina Veterinária do Paraná tem por atribuição legal a fiscalização do exercício da profissão do médico veterinário e do zootecnista, nos termos do artigo 7º da Lei 5.517/1968 e artigo 4º da Lei 5.550/1968. Também, tem o poder de verificar as condições de capacidade para o exercício profissional e é competente para baixar atos normativos, executá-los e aplicar as sanções disciplinares às faltas ético-profissionais, com o fim precípua de zelar pelo prestígio da profissão e resguardo aos princípios éticos pré-definidos pela classe.

As infrações à ética profissional do médico veterinário estão estabelecidas na Resolução CFMV 722/2002 e abrangem as condutas em que os profissionais podem ser sancionados por serem entendidas como violação das regras morais que regem as profissões.

Caso haja instauração de processo ético em face de um profissional no CRMV, este seguirá o rito previsto pela Resolução 875/2007, que é o Código de Processo Ético do

Médico Veterinário. No processo será sempre assegurada ampla defesa e o contraditório, e o profissional poderá ter acesso às decisões e documentos constantes dos autos.

Após o julgamento, se não for o caso de absolvição do profissional, podem ser aplicadas, de forma graduada, a advertência confidencial, a censura confidencial, a censura pública, a suspensão do exercício profissional ou a cassação do exercício profissional.

A sociedade ao eleger a profissão do médico veterinário como passível de especial fiscalização quanto ao cumprimento de preceitos éticos, em verdade, privilegiou esta categoria de profissionais que atuam diretamente com saúde pública.

RESPONSABILIDADE CIVIL

A temática da responsabilidade civil do médico veterinário não é discutida de modo específico na doutrina jurídica. É abordada, de forma genérica, na responsabilização dos profissionais liberais, considerada entre as profissões de nível superior com inexistência de vinculação hierárquica e exercício predominante técnico-intelectual de conhecimentos. Por responsabilidade civil entende-se o dever que incumbe à determinada pessoa de reparar o prejuízo causado a alguém.

Acordante com o Código de Defesa do Consumidor, o médico veterinário na prática da clínica, direção de hospitais e assistência técnica e sanitária aos animais é considerado um prestador de serviços. O responsável pelo paciente que recebe atendimento é o consumidor deste serviço. O profissional está, portanto, sujeito às regras decorrentes das relações de consumo.

Nos tribunais brasileiros, há um crescente número de decisões judiciais que envolvem a atuação do médico veterinário, casos como:

- Médico veterinário não responde pela morte de animal submetido à cesariana, porque não houve prova suficiente da negligência deste.²
- Não houve condenação do veterinário em relação à morte de cavalo de raça, pois ficou suficientemente esclarecido que o tratamento dispensado ao problema no membro posterior esquerdo do animal se mostrou adequado.³
- Excluída a responsabilidade de hospital veterinário de indenizar morte de animal, posto que esta não decorresse da cirurgia, mas de força maior (morte súbita do animal).⁴
- Afastada a responsabilidade do médico veterinário por suposto erro profissional, quando do atendimento de cão de raça que, posteriormente, manifestou ser portador de doença hereditária, vindo a óbito. Tratando-se de doença preexistente, de natureza hereditária foi determinada a responsabilização do vendedor pelo pagamento das despesas com o tratamento do animal adquirido, além do ressarcimento do preço pago.⁵

2 (TJRS – Apelação Cível Nº 41860, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Bonorino Buttelli, Julgado em 18/08/1982)

3 (TJRS – Apelação Cível Nº 70004927539, Quinta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Leo Lima, Julgado em 10/04/2003)

4 TJ/SP, 28ª Câmara, Apel. Com Revisão, 893.794-0/4, rel. Desembargador Celso Pimentel, data 10/04/2007.

5 (TJRS – Recurso Cível Nº 71001169606, Terceira Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Eugênio Facchini Neto, Julgado em 17/04/2007)

- Condenação de clínica veterinária a responder por danos morais e materiais em razão de fuga de animal sob a sua guarda.⁶
- Condenação de clínica veterinária pelo desaparecimento do gato das dependências da clínica. A decisão pontuou que a responsabilidade da prestadora de serviços veterinários é objetiva nos termos do artigo 14 do Código de Defesa do Consumidor. Tal responsabilidade seria afastada apenas quando comprovada a existência de uma das eximentes, quais sejam, a inexistência do defeito, culpa exclusiva do consumidor ou de terceiro, o que não restou demonstrado nos autos e que o contexto probatório refletiu a má prestação dos serviços pela demandada.⁷
- Condenação de farmácia especializada que vendeu e prescreveu medicação veterinária que culminou com a morte do animal superveniente à administração do medicamento, via injeção intramuscular, impondo-se a responsabilidade da empresa que ofertou à venda produto expressamente vedado para equídeos, conforme bula do medicamento e foi a funcionária da empresa quem anotou à caneta a dosagem a ser ministrada.⁸
- Condenação do profissional devido à morte de animal com sua atuação em dois momentos no atendimento.

6 (TJPR – Nona C. Cível (TA) – AC 0189202-6 – Cascavel – Rel.: Des. Nilson Mizuta – Unanime – J. 25.03.2003)

7 (TJRS – Apelação Cível Nº 70015980485, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Odone Sanguiné, Julgado em 25/10/2006)

8 (TJRS – Recurso Cível Nº 71000522425, Segunda Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Mylene Maria Michel, Julgado em 21/07/2004)

O óbito foi considerado de responsabilidade do médico veterinário evidenciada por omissão a dever geral de cautela na sua atuação.⁹

Como se observa, os responsáveis pelos animais – consumidores de serviços – começam a questionar nos tribunais os resultados de tratamentos e atendimentos prestados.

Relevante enfatizar que a obrigação do médico veterinário nos atendimentos é considerada de meio, quando o profissional está obrigado a empenhar todos os esforços possíveis para a prestação de determinado serviço e não há compromisso de obtenção de um resultado específico.

Denota-se, porém, que há decisões que consideram obrigação de resultado casos como o médico veterinário contratado para a castração de um animal ou para a realização de cirurgia estética. A análise desta condição dependerá do magistrado competente para o processo. As seguintes decisões podem ser citadas:

- Médico veterinário que não foi condenado a indenizar proprietária de cachorro em razão de cirurgia oftalmológica de que resultou cegueira do animal, porque o profissional não foi considerado negligente. A decisão entendeu que é obrigação de meio e não de fim.¹⁰
- Profissional que foi condenado a responder por falha técnica no caso de vasectomia em cão de raça, executada sem sucesso, permanecendo o animal apto

9 (TJRS – Recurso Cível Nº 71000610188, Segunda Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Leandro Figueira Martins, Julgado em 30/03/2005)

10 (TJSP – AC 265.282-1 – São Paulo – 3ª C.Fér.DPriv. – Rel. Des. Toledo Cesar – J. 30.07.1996 – v.u.)

à reprodução. No caso, a obrigação foi considerada de resultado.¹¹

Caso haja uma ação judicial proposta pelo proprietário do paciente, o ressarcimento somente será determinado se verificadas três condições: comprovação do dano, culpa do profissional enexo de causalidade entre a suposta lesão e a conduta do médico veterinário.

Aplica-se, portanto, na verificação de supostos erros profissionais, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, prevista no artigo 14, parágrafo 4º do Código de Defesa do Consumidor, onde a culpa do profissional deve ficar suficientemente demonstrada, em uma ou mais de suas modalidades: negligência, imprudência ou imperícia.

Para a avaliação da culpa do médico veterinário, em princípio, a regra é de que o consumidor, responsável pelo animal deva prová-la. Poderá, todavia, caber ao profissional se desincumbir das alegações do consumidor, caso o juiz entenda verossímil o relato do responsável pelo animal ou o mesmo seja hipossuficiente (desprovido de recursos financeiros).

Contudo, se o fato questionado ocorrer nas dependências de uma clínica ou hospital poderá haver responsabilização objetiva da pessoa jurídica, neste caso, não é necessário provar a culpa, basta que o autor da ação judicial comprove o dano para haver condenação da instituição.

No tocante ao prazo para os consumidores ingressarem em juízo questionando um tratamento, o Código Civil estatui

11 (TJRJ – AC 3871/96 – (Reg. 101097) – Cód. 96.001.03871 – 9ª C.Cív. – Rel. Des. Elmo Arueira – J. 25.09.1996)

que prescreva em três anos a pretensão de reparação civil. Entretanto, em razão do Código de Defesa do Consumidor ser lei específica e favorável ao consumidor, poderá prevalecer o prazo de cinco anos para que o responsável pelo paciente proponha uma ação para reparação dos danos causados iniciando-se a contagem a partir do conhecimento do dano e de sua autoria.

RESPONSABILIDADE CRIMINAL

A responsabilidade penal é decorrente do direito que tem o Estado de atuar sobre os infratores na defesa da sociedade contra o crime, é consequência do direito de punir do Estado.

Na seara da atuação na área da Medicina Veterinária pode ocorrer o exercício ilegal da profissão, que é tipificado no ordenamento jurídico penal como contravenção penal. É o caso de comerciantes que realizam atendimento clínico de animais, com prescrição de medicamentos, aplicação de vacinas e até mesmo procedimentos cirúrgicos e consultas.

Somente o profissional que tenha sido graduado por escola oficial reconhecida e registrada no Ministério da Educação e possua carteira profissional expedida pelo Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado em que atua é que poderá exercer os atos privativos da profissão.

Em relação às sanções penais derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, a Lei nº 9.605/98 prevê o crime de maus tratos aos animais. Sobre a atuação do profissional na direção técnica sanitária dos estabelecimentos industriais e comerciais, a Lei nº 8.137/90, define crimes contra as relações de consumo, passíveis de sanção penal.

O exercício da medicina veterinária torna lícito cobrar dos profissionais, presteza e responsabilidade no manejo das técnicas da profissão. Por tal razão, responsabilizar o profissional que infringiu, voluntária ou involuntariamente as regras fundamentais inerentes à classe é um direito da sociedade e um dever do Estado.

Deve, pois, o médico veterinário pautar sua atuação profissional com diligência adequada frente às regras técnicas e recomendações ditadas pela literatura científica. Estes pressupostos diminuem a possibilidade de processo ético ou judicial e acentuam o caráter proeminente da profissão.

Referências Bibliográficas

BRASIL. LEI Nº 5.517, DE 23 DE OUTUBRO DE 1968. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5517.htm. Acesso em 8 de outubro de 2011.

BRASIL. LEI Nº 5.550 – DE 04 DE DEZEMBRO DE 1968. Disponível em <http://crmvrj.org.br/legislacao/texto/lei5550.htm>. Acesso em 8 de outubro de 2011.

CFMV. Conselho Federal de Medicina Veterinária. RESOLUÇÃO Nº 722, DE 16 DE AGOSTO DE 2002. Disponível em http://www.cfmv.org.br/porta/legislacao/resolucoes/resolucao_722.pdf. Acesso em 8 de outubro de 2011.

CFMV. Conselho Federal de Medicina Veterinária. RESOLUÇÃO Nº 875, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2007. http://www.cfmv.org.br/porta/legislacao/resolucoes/resolucao_875.pdf. Acesso em 8 de outubro de 2011.

BRASIL. LEI Nº 8.078, DE 11 DE SETEMBRO DE 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm. Acesso em 8 de outubro de 2011.

BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 8 de outubro de 2011.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848.htm. Acesso em 8 de outubro de 2011.

BRASIL. LEI Nº 9.605, DE 12 DE FEVEREIRO DE 1998. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9605.htm. Acesso em 8 de outubro de 2011.

BRASIL. LEI Nº 8.137, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8137.htm. Acesso em 8 de outubro de 2011.

PRONTUÁRIO CLÍNICO

Giorgia Bach Malacarne

Advogada da área da Saúde, CRMV-PR

Desde a promulgação do Código de Defesa do Consumidor, a prestação de serviços do médico veterinário é considerada relação de consumo e o responsável pelo paciente é considerado a parte mais fraca da relação profissional/cliente.

As profissões da área da saúde são consideradas de risco, tanto para quem exerce como para quem recebe e pelos preceitos legais, uma falha no atendimento deve ser atribuída a um responsável, o qual tem o dever de reparar o prejuízo causado.

Neste contexto, a documentação produzida na prática clínica do médico veterinário deve compor o prontuário do paciente e observar os critérios técnicos, administrativos, legais e de arquivamento adequado, para que sirva entre outras funções, como prova documental nos casos de processos éticos ou judiciais e dados de mensuração para controle administrativo e estatístico.

PRONTUÁRIO CLÍNICO

O Código de Ética do Médico Veterinário – Resolução 722/2002, prevê que constitui infração ética “deixar de elaborar prontuário e relatório médico veterinário para casos individuais e de rebanho, respectivamente.” Também, é considerada falta ética “deixar de fornecer ao cliente, quando solicitado, laudo médico

veterinário, relatório, prontuário, atestado, certificado, bem como deixar de dar explicações necessárias à sua compreensão”.

A responsabilidade pelo preenchimento, guarda e manuseio do prontuário cabe ao médico veterinário e este conjunto de documentos deve conter alguns itens, quer seja confeccionado em suporte eletrônico ou papel.

Nos prontuários em suporte de papel são obrigatórias a legibilidade da letra do profissional que atendeu o paciente, a assinatura e o respectivo número do registro profissional. Com o avanço das tecnologias, o prontuário eletrônico tem intenção de substituir o suporte em papel e melhorar algumas limitações impostas por este como: a coleta incompleta de informações sobre o paciente, produção e arquivamento de volume físico excessivo de documentos, falta de padronização no recolhimento de dados e dificuldade de compartilhamento entre profissionais.

O prontuário eletrônico surgiu com a finalidade de oferecer mais recursos ao profissional da área da saúde. O mercado dispõe de alguns softwares que auxiliam na rotina de trabalho, propondo inovações como uma linguagem padronizada e melhor estruturada, maior velocidade na recuperação da informação e possibilidade de uso simultâneo entre vários usuários em diferentes lugares e transmissão de dados.

Para maior segurança, sugere-se a observância de alguns requisitos para a utilização de prontuário digital, como a necessidade de cópia de segurança dos dados do prontuário pelo menos a cada 24 horas e o sistema de informações possuir mecanismos de acesso restrito e limitado para manter a privacidade, confidencialidade dos dados e sigilo profissional.

Mesmo assim, alguns documentos escritos são recomendáveis, por conterem a assinatura (anuência) do cliente.

DOCUMENTOS CLÍNICO-LEGAIS

Os documentos clínicos que compõem o prontuário do paciente do médico veterinário devem apresentar alguns requisitos básicos.

Ficha Clínica

No caso de litígio judicial, a ficha clínica é, provavelmente, o documento mais importante e muitas vezes o único, que pode comprovar o estado inicial do paciente. Deve incluir a identificação completa do paciente como nome, espécie, raça, porte, sexo, idade real ou presumida, pelagem, além da identificação do responsável (cliente), com telefone e endereço completo, para o caso de situações emergenciais e contato para autorizações de internamento e procedimentos cirúrgicos.

A ficha clínica também deve conter a queixa principal relatada, o histórico de saúde do animal, que pode indicar limitações e cuidados durante a terapia, sendo que o responsável pelo paciente deve fornecer informações idôneas e corretas. Ainda, deve conter os sinais clínicos, manifestações verificadas no exame físico inicial pelo médico veterinário, as quais devem ser descritas em detalhes. Sugere-se que o responsável pelo animal (cliente), assine a ficha clínica impressa para sustentar a idoneidade das informações cedidas nos campos que lhe compete.

Protocolo de Tratamento

O profissional da área da saúde é caracterizado como liberal, ou seja, aquele que tem liberdade de convicção para definir a melhor conduta terapêutica a adotar. Todavia, nem sempre existe concordância entre profissionais sobre o melhor procedimento, em virtude das limitações da ciência, habilidade técnica ou formação filosófica.

O protocolo de tratamento é o documento que justifica a técnica adotada, limites, riscos e objetivos do tratamento e se existem outras alternativas para o caso. Sua relevância está no fato de provar se o profissional foi perito tecnicamente durante a condução do tratamento. Por esse motivo, sua ausência resulta em dificuldade de prova para o médico veterinário. Este documento requer a anuência (assinatura) do responsável pelo paciente, com a aceitação do tratamento, conhecimento de seus riscos e consentimento na aplicação da técnica descrita.

Termo de Autorização

O dever de informação é uma prioridade na área da saúde, além de obrigatório pelo Código de Defesa do Consumidor, pois o paciente não pode se sujeitar a um tratamento sem amplo conhecimento das intercorrências pelo seu responsável. Assim, o Termo de Autorização é uma condição indispensável a constar do prontuário do paciente. Este documento prova uma decisão voluntária, realizada pelo responsável do animal após ser bem informado submeter-lo a procedimento específico. A utilização deste termo ainda reduz a desigualdade entre

o profissional e o cliente e garante o direito de escolha na tomada de decisão.

Contrato de Prestação de Serviços na Área da Saúde

O contrato é o acordo de vontades que estabelece obrigações e direitos recíprocos entre profissional e cliente. Os contratos devem ser personalizados para as características dos serviços, caso contrário, pouca relevância terão no momento de sua utilização.

Entre as características genéricas dos contratos, as cláusulas devem estar acordantes com o Código de Ética da profissão. O contrato pode ser rescindido a qualquer momento por qualquer das partes, com a ressalva que, ao profissional, é permitido rescindir o contrato desde que não traga prejuízos ao paciente e que não tenha pré-fixado com o cliente um resultado determinado ou data prevista. Quando as condições estabelecidas neste documento forem cumpridas, extinguir-se-á o contrato.

O descumprimento das obrigações contratuais impõe a obrigação de reparação do dano tanto por parte do profissional quanto pelo responsável pelo paciente, caso, por exemplo, da possibilidade de cobranças dos honorários não pagos e discriminados neste documento.

Exames Complementares

Exames de imagem, exames de laboratório devem ser processados corretamente para sua utilização e durabilidade, identificados e anexados ao prontuário do paciente.

Autorização de Imagem do Paciente

Quando o profissional deseja utilizar a imagem de um paciente para ilustrar artigo científico ou compor apresentações em eventos, é necessário que o responsável do mesmo consinta e assine uma autorização. Tal documento deve estabelecer o fim exato a que se destina e o prazo durante o qual a imagem do paciente poderá ser veiculada, pois o não cumprimento dessa diretriz pode dar origem a um processo por uso indevido da imagem do animal.

Planilha de Serviços Executados

Refere-se ao registro da evolução do tratamento do paciente, com data e hora, discriminação de todos os procedimentos aos quais o mesmo foi submetido, preferencialmente, com assinatura (rubrica) do cliente a cada consulta.

Sugere-se, por fim, que o profissional solicite a assinatura do cliente nesta Planilha quando este receber documentos (orientações, encaminhamentos, atestados), pois servirá para comprovar que informou o responsável pelo paciente.

Diante do exposto, em casos de questionamentos judiciais ou éticos, o profissional poderá produzir uma defesa técnica de qualidade, por intermédio de seu advogado, embasada nos documentos que compõem o prontuário do paciente.

Sigilo Profissional

O sigilo profissional é a preservação dos dados que o profissional detém em razão do exercício de sua profissão. Por tal razão, no tocante às obrigações do médico veterinário, é vedado ao mesmo:

- Fazer referências a casos clínicos identificáveis, exibir pacientes ou suas fotografias em anúncios profissionais ou na divulgação, de assuntos profissionais em programas de rádio, televisão, cinema, na Internet, em artigos, entrevistas, ou reportagens em jornais revistas e outras publicações leigas, ou em quaisquer outros meios de comunicação existentes e que venham a existir, sem autorização expressa do cliente;
- Prestar a empresas ou seguradoras qualquer informação técnica sobre paciente ou cliente sem expressa autorização do responsável legal, exceto nos casos de ato praticado com dolo ou má fé por uma das partes ou quando houver risco à saúde pública, ao meio ambiente ou por força judicial;
- Permitir o uso do cadastro de seus clientes sem autorização dos mesmos;
- Facilitar o manuseio e conhecimento dos prontuários, relatórios e demais documentos sujeitos ao segredo profissional;
- Revelar fatos que prejudiquem pessoas ou entidades sempre que o conhecimento dos mesmos advenha do exercício de sua profissão, ressalvados aqueles que interessam ao bem comum, à saúde pública, ao meio ambiente ou que decorram de determinação judicial.

As prescrições supra transcritas estão referenciadas na Resolução 722/2002, Código de Ética Profissional do Médico Veterinário. A legislação profissional defende a inviolabilidade do segredo, por respeito ao cliente e estende-se a todos na equipe profissional.

DOS DIREITOS DO MÉDICO VETERINÁRIO COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Fernando Augusto Sestari Alves

Advogado, Bortolotto e Fusculim Advogados Associados

Christhyanne Regina Bortolotto

Advogada, Bortolotto e Fusculim Advogados Associados

DO SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

O salário mínimo profissional do Médico Veterinário é regido pela Lei nº 4950-A/66. Apesar de não ter sido revogada expressamente, alguns juslaboralistas entendem que a mesma encontra-se revogada, sob a alegação de que contraria a Constituição Federal de 1988, que veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim.

De outro lado, a maioria dos doutrinadores jurídicos defende a validade da referida Lei, entendendo que não existe inconstitucionalidade da Lei nº 4950-A/66, uma vez que na Carta Magna de 1988 a proibição constante dos arts. 7º, inciso IV e 37, inciso XII, vedando a utilização do salário mínimo como indexador, destina-se apenas aos contratos de bens e serviços. O artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, prevê a existência de um piso salarial proporcional à complexidade do trabalho e fortalece a aplicação da Lei 4950-A/66.

CALCULANDO O SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

O Salário Mínimo Profissional é calculado levando em conta a duração da jornada de trabalho e a duração do curso em que o profissional se formou.

Para os profissionais que se graduaram em curso com duração igual ou superior a 4 anos, para uma jornada contratual de 6 horas diárias, a lei prevê o pagamento do salário-base mínimo equivalente a 6 salários mínimos.

Para os que se graduaram em cursos com duração inferior a 4 anos, a lei prevê o pagamento de 5 salários mínimos. Entretanto, existem contratos de trabalho cuja jornada diária contratual é superior a 6 horas. Nesses casos, a Lei nº 4.950-A/66 previa um acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal, a ser aplicado às horas suplementares à sexta.

Ressalte-se que o legislador, nos casos de contrato de trabalho com jornada diária superior a 6 horas, ao determinar o acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal, para cálculo do valor das horas adicionais à sexta hora da jornada diária de trabalho, levou em conta que a legislação em vigor à época (artigo 59º, parágrafo 1º da CLT) determinava que a remuneração da hora suplementar fosse, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

Entretanto, face ao disposto no artigo 7º, inciso XVI, da CF/88, o art. 59 da CLT deve ser entendido com as seguintes adequações:

“Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º – Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal”. (*grifos nossos*)

Assim, são devidos os seguintes patamares de piso salarial para o médico veterinário:

Jornada Diária	Piso Categoria
1 hs	1 salário mínimo
2 hs	2 salários mínimos
3hs	3 salários mínimos
4 hs	4 salários mínimos
5 hs	5 salários mínimos
6 hs	6 salários mínimos
7 hs	7,5 salários mínimos
8 hs	9 salários mínimos

Nesse piso, denominado salário-base, não se computam, por óbvio, outras parcelas componentes da remuneração, a exemplo de comissões, gratificações, adicionais, etc.

A quais tipos de trabalho remunerado o Salário Mínimo Profissional será aplicado?

A Lei nº 4950-A/66 se aplica a todos os profissionais empregados, regidos pela CLT, inclusive os empregados de

empresas públicas e autarquias, mesmo submetidos ao Regime Jurídico Único, estabelecido pela Constituição de 1988.

Nas Constituições Estaduais e Leis Orgânicas Municipais de alguns Estados e Municípios foi introduzido o texto da Lei nº 4950-A/66 visando estender os benefícios do Salário Mínimo Profissional aos estatutários regidos pelo Regime Jurídico Único.

Assim, os destinatários da Lei do Salário Mínimo Profissional são, de um lado, o empregador e, de outro, os engenheiros, arquitetos, agrônomos, químicos e **veterinários**, empregados com vínculo empregatício regido pela CLT.

Aplica-se a todos os empregadores, inclusive à empresa pública e à sociedade de economia mista, desde que não tenham adotado o regime estatutário, conduta que impede a aplicação de dispostos da CLT e da Lei nº 4950-A/66.

Assim, a lei se aplica aos profissionais empregados tanto no setor público como no privado desde que o regime de contratação do profissional seja a CLT.

Como é de conhecimento, existem dois regimes de contratação de funcionários públicos em vigência no país. O primeiro deles se dá através das regras da CLT, quando a contratante é a administração indireta (sociedades de economia mista e empresas públicas), ou ainda, em alguns casos da administração direta (autarquias e fundações).

O segundo regime é denominado de Regime Jurídico Único – RJU – (que sucede ao Regime Estatutário), que se aplica, **exclusivamente**, na administração direta do serviço público (federal, estadual ou municipal). Assim, no caso de

autarquias e fundações, da administração direta, podem ser observadas formas de contratação nos dois regimes (CLT e RJU), simultaneamente.

A Resolução do Senado Federal nº 12/71 suspendeu a aplicação da Lei nº 4950-A/66 aos vencimentos dos servidores públicos estatutários, em virtude da matéria remuneração, na esfera administrativa direta, ser de competência exclusiva do Executivo, conforme definido na Constituição Federal. A promulgação da Constituição em 1988 promoveu a extinção do Regime Estatutário e a criação do Regime Jurídico Único dos Servidores Federais – Lei 8.112/90, mas não modificou esta compreensão.

Assim, a Lei nº 4950-A/66 não se aplica aos servidores contratados pelo Regime Jurídico Único (Estatutários).

Todavia, entendemos ser inconstitucional a aplicação da Resolução nº 12/71 do Senado Federal, posto que caducou a primeira leitura constitucional sobre a aplicação da Lei nº 4.950-A, de 1966 aos servidores públicos.

Observe-se, que a partir da Constituição Federal de 1988, o art. 7º, inciso V, assegurou como direito social fundamental o **piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho**, referência que não encontra paradigma nas Cartas Magnas anteriores.

Não há dúvida, portanto, que a Lei nº 4.950-A, de 1966, foi recepcionada pela Constituição de 1988, como a lei que fixa o salário mínimo, nacionalmente unificado, para os profissionais nela referidos, devendo abranger, sem sombra de dúvidas, os

profissionais Engenheiros, Arquitetos, Agrônomos, **Veterinários** e Químicos, que exercem cargo público.

Do adicional de insalubridade

A Constituição Federal, em seu artigo 225, estabelece que todos possuem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida.

Não há como se negar que a expressão – meio ambiente – citada pelo dispositivo constitucional mencionado, deve ser interpretada ampliativamente, de tal forma a abranger o meio ambiente de trabalho, até porque o art. 200, VIII, da CF/88 estabelece que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em proteger o meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O objetivo do legislador constituinte, ao exigir um meio ambiente de trabalho equilibrado, foi, por óbvio, proteger a vida e a saúde do trabalhador, considerados direitos fundamentais de qualquer ser humano.

Nesse contexto, insere-se o adicional de insalubridade, sendo um direito constitucional, previsto, atualmente, no artigo 7º, inciso XXIII de nossa Constituição Federal.

Na CLT, o adicional de insalubridade, devido quando o empregado estiver exposto a agentes físicos, químicos ou biológicos acima do limite de tolerância, que possam causar prejuízos à sua saúde ou integridade física, de acordo com laudo pericial, também encontra previsão legal, sobretudo em seu capítulo V (Da segurança e medicina do Trabalho), que na seção XIII, trata das atividades insalubres ou perigosas,

artigos 189 e seguintes. Também existem normas que regulam este respectivo adicional, como a Norma Regulamentadora – NR-15, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 1978, utilizada para definição dos agentes insalubres e dos limites de tolerância.

O adicional de insalubridade consiste numa parcela pecuniária, variável, dependendo do grau de intensidade, que funciona como se fosse um permissivo para que o trabalhador possa manter-se exposto a um ou mais agentes nocivos à saúde, já que é menos oneroso para a empresa do que efetivamente investir no ambiente de trabalho para que se torne satisfatoriamente saudável.

É exatamente por isso que o adicional de insalubridade não se destina objetivamente a ser pago ao empregado, mas sim a desestimular a negligência com o ambiente de trabalho.

Em termos reais, ao empregado exposto ao agente insalubre é garantido o pagamento mensal de uma porcentagem do salário mínimo, de acordo com os limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho que se dividem em 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, de acordo com sua definição em: grau mínimo, médio ou máximo, tudo conforme estabelece o artigo 192, da CLT.

A CLT estabeleceu expressamente que os adicionais de periculosidade (devido ao empregado exposto a explosivos, inflamáveis e alguns setores de energia elétrica, de acordo com o laudo pericial) e insalubridade não podem ser recebidos conjuntamente, devendo o empregado, conforme preconiza o parágrafo 2º do artigo 193, optar por um deles. Estabelece também que tanto o adicional de insalubridade, quanto o de

periculosidade não se incorporam ao salário, vez que cessando a causa que lhes assegura o direito, cessará também o respectivo direito.

Atualmente, o uso de determinados equipamentos de proteção por parte dos trabalhadores, mais conhecidos EPI's, têm diminuído a intensidade do grau de insalubridade e em muitos casos neutralizando seus efeitos. Os equipamentos de proteção individual (EPI's) foram criados pela NR-6 e, atualmente, a Lei exige que sejam fornecidos de forma gratuita e obrigatória pelo empregador ao empregado.

Todavia, a obrigação de fornecer os EPI's por parte dos empregadores constitui também obrigação de uso para os empregados. É que a Lei também determina que tais equipamentos são de uso obrigatório por parte dos empregados podendo sua negação constituir em motivo ensejador de uma demissão com justa causa.

Quanto aos percentuais de remuneração, o adicional de insalubridade possuía como base o salário mínimo, todavia, existe uma exceção a esta regra, qual seja: para os trabalhadores que têm piso salarial fixado por Lei, Convenção Coletiva de Trabalho, ou Sentença Normativa, o valor da remuneração do adicional de insalubridade terá como base este valor, e não o salário mínimo como acontece para os demais casos.

Trata-se de uma exceção à regra, reconhecida pela Súmula 17 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, atualmente cancelada¹².

12 A Súmula 17 do TST, atualmente, encontra-se cancelada pela Resolução nº 148 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada no DJ de 04/07/2008.

Registre-se que o Supremo Tribunal Federal editou, no ano de 2008, a Súmula Vinculante nº 4. Esta Súmula Vinculante veda a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado. Contudo, a redação da Súmula Vinculante nº 4 não deverá influenciar na definição da base de cálculo do adicional de insalubridade do profissional veterinário posto que a orientação das decisões dos tribunais trabalhistas é no sentido de ser aplicado o salário mínimo como base de cálculo, exceto quando existir base mais benéfica fixada pela categoria em documento coletivo (Acordo Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva de Trabalho ou Sentença Normativa), até que se tenha uma base normativa que regule a questão¹³.

Para a verificação da insalubridade no ambiente de trabalho é indispensável a realização de perícia com a finalidade de auferição desta. Caso o ambiente seja reconhecido como insalubre e o empregador não quite os valores devidos, caberá ao empregado, individualmente, ou juntamente com os demais colegas da mesma função, interpor ações na Justiça do Trabalho.

DOS PRINCIPAIS DIREITOS TRABALHISTAS

Os principais direitos trabalhistas, além dos que já foram mencionados, inerentes a todos os empregados são:

- a) 13º salário;**

¹³ Nesse sentido, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho – TST no ano de 2009: ROAR – 273/2006-000-17-00. Relator: Renato de Lacerda Paiva; Data da Publicação: 23/06/2009.

- b) Faltas Justificadas;
- c) Repouso Semanal Remunerado;
- d) Férias Acrescidas do Terço Constitucional;
- e) Jornada de Trabalho (intervalos – horas extras);
- f) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- g) Valores recebidos pela cessação do contrato de trabalho, de acordo com o motivo da quebra contratual.

Para maiores informações sobre outros direitos trabalhistas procure diretamente o Sindicato dos Médicos Veterinários de sua região.

PRESCRIÇÃO

A prescrição é a forma de extinguir um direito, sendo reconhecida após o ajuizamento da ação. Como um instituto, não afeta o direito de ação, mas a exigibilidade deste direito, a inércia do titular do direito violado que não busca a reparação no prazo previsto em lei tem como consequência a prescrição.

São variados os prazos da prescrição, segundo a importância do caso, a facilidade do exercício da ação, etc.

Da Prescrição Trabalhista

A prescrição trabalhista se encontra entre os direitos sociais na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Vale ressaltar que, no Brasil, foi a primeira vez que uma Constituição inseriu no seu texto norma sobre a prescrição do direito de ação.

Basicamente, o prazo prescricional do Direito do Trabalho está fixado na nossa Carta Política, compreendendo trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XXIX).

Inicialmente, a prescrição trabalhista era prevista no art. 7º, inciso XXIX, alíneas “a” e “b”, as quais dispunham o seguinte: *“XXIX – ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de: a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural”*.

Após a Emenda Constitucional nº 28, de 26 de maio de 2000, foi revogado o art. 233 do ADCT/CF88, bem como as alíneas “a” e “b”, do inciso XXIX do art. 7º, passando o referido inciso a ter a seguinte redação: *“XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato”*.

Assim, o trabalhador possui prazo de 2 anos para interpor ação judicial perante o órgão competente, retroagindo os efeitos pecuniários da sentença até 5 anos antes da data da propositura da ação.

Ex: Contratação em 01.01.2000, Demissão em 01.01.2009.

- Interposição da ação em 02.02.2009, podendo receber os direitos pecuniários de 02.02.2004 a 01.01.2009;
- Interposição da ação em 31.12.2010, podendo receber os direitos pecuniários de 31.12.2006 a 01.01.2009;

- Se não houver a demissão e o empregado continuar trabalhando, interpõe ação em 01.01.2009 e pode reclamar todos os direitos desde 01.01.2004.

Se não houver rescisão do contrato de trabalho, o empregado pode postular diferenças pecuniárias de seu contrato de trabalho retroativos aos últimos 5 anos de labor.

Da prescrição Civil

A regra geral está incerta no artigo 205 do Código Civil, sendo que a prescrição ocorre em dez anos quando a lei não tenha fixado prazo menor. Este é o prazo máximo da prescrição. Caso o Código Civil não tenha previsto outro prazo, o prazo mencionado vale para todos os casos de prescrição, de modo que, ou a lei impõe um prazo menor, ou a ação prescreve dentro do tempo mencionado no artigo 205 do CC.

O artigo 206 contempla várias ações e fixa-lhes um prazo diferente de prescrição, que começa de um e vai até cinco anos, atribuído a muitas ações. Veja a seguir o que dispõe o artigo 206 do Código Civil:

“Prescreve:

§ 1º Em um ano:

I – a pretensão dos hospedeiros ou fornecedores de víveres destinados a consumo no próprio estabelecimento, para o pagamento da hospedagem ou dos alimentos;

II – a pretensão do segurado contra o segurador, ou a deste contra aquele, contado o prazo:

a) para o segurado, no caso de seguro de responsabilidade civil, da data em que é citado para responder à ação de

indenização proposta pelo terceiro prejudicado, ou da data que a este indeniza, com a anuência do segurador;

b) quanto aos demais seguros, da ciência do fato gerador da pretensão;

III – a pretensão dos tabeliães, auxiliares da justiça, serventuários judiciais, árbitros e peritos, pela percepção de emolumentos, custas e honorários;

IV – a pretensão contra os peritos, pela avaliação dos bens que entraram para a formação do capital de sociedade anônima, contado da publicação da ata da assembleia que aprovar o laudo;

V – a pretensão dos credores não pagos contra os sócios ou acionistas e os liquidantes, contado o prazo da publicação da ata de encerramento da liquidação da sociedade.

§ 2º Em dois anos, a pretensão para haver prestações alimentares, a partir da data em que se vencerem.

§ 3º Em três anos:

I – a pretensão relativa a aluguéis de prédios urbanos ou rústicos;

II – a pretensão para receber prestações vencidas de rendas temporárias ou vitalícias;

III – a pretensão para haver juros, dividendos ou quaisquer prestações acessórias, pagáveis, em períodos não maiores de um ano, com capitalização ou sem ela;

IV – a pretensão de ressarcimento de enriquecimento sem causa;

V – a pretensão de reparação civil;

VI – a pretensão de restituição dos lucros ou dividendos recebidos de má-fé, correndo o prazo da data em que foi deliberada a distribuição;

VII – a pretensão contra as pessoas em seguida indicadas por violação da lei ou do estatuto, contado o prazo:

a) para os fundadores, da publicação dos atos constitutivos da sociedade anônima;

b) para os administradores, ou fiscais, da apresentação, aos sócios, do balanço referente ao exercício em que a violação tenha sido praticada, ou da reunião ou assembléia geral que dela deva tomar conhecimento;

c) para os liquidantes, da primeira assembléia semestral posterior à violação;

VIII – a pretensão para haver o pagamento de título de crédito, a contar do vencimento, ressalvadas as disposições de lei especial;

IX – a pretensão do beneficiário contra o segurador, e a do terceiro prejudicado, no caso de seguro de responsabilidade civil obrigatório.

§ 4º Em quatro anos, a pretensão relativa à tutela, a contar da data da aprovação das contas.

§ 5º Em cinco anos:

I – a pretensão de cobrança de dívidas líquidas constantes de instrumento público ou particular;

II – a pretensão dos profissionais liberais em geral, procuradores judiciais, curadores e professores pelos seus honorários, contado o prazo da conclusão dos serviços, da cessação dos respectivos contratos ou mandato;

III – a pretensão do vencedor para haver do vencido o que despendeu em juízo”.

A novidade no atual Código Civil relacionada à prescrição é o fato de trazer o momento de quando nasce o prazo prescricional, ou melhor, nasce a pretensão ao titular de um direito, característica marcante que o distingue da decadência. Mas não é só, também traz o nascimento da mesma faculdade

em face do réu, por poder se opor ao direito suscitado pelo autor do direito em tese.

O art. 189, CC vigente dispõe que: “Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição nos prazos dos arts. 205 e 206”. Tal dicção é novidade no atual Código.

Se o devedor de uma prestação não a cumpre no prazo pactuado, advém um direito para o titular dessa prestação, a faculdade de cobrá-la em certo prazo. Se a inadimplência (violação do direito) desse devedor é o marco inicial que faculta ao seu titular exigir esta prestação, aí temos o início do prazo prescricional.

Da nova dicção do artigo referido, visualizamos a prévia existência de um direito (prestação), enquanto que a violação (inadimplência) desse direito é posterior. Esse prejuízo é que faz nascer ao titular do direito a pretensão de defesa desse direito em certo tempo (início do prazo prescricional). Assim, os prazos prescricionais nascem após o direito ter sido violado.

Referências Bibliográficas

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 16^a Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 31^a Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. *Vade Mecum* RT. 6^a Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Publicado no DOU de 25.07.1991. Disponível em: [HTTP://www81.dataprev.gov.br/sislex/indexpub1280.asp](http://www81.dataprev.gov.br/sislex/indexpub1280.asp). Acesso em 12.10.2011.

_____. Ministério da Previdência Social. Instrução Normativa nº 45, de 6 de agosto de 2010. Dispõe sobre a administração de informações dos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Publicado no DOU de 11.08.2010. Disponível em: [HTTP://www81.dataprev.gov.br/sislex/indexpub1280.asp](http://www81.dataprev.gov.br/sislex/indexpub1280.asp). Acesso em 12.10.2011.

FORMAS DE INGRESSO NA CARREIRA

Isis Chamma Doetzer

Advogada, Instrutora de Cursos e Seminários

O INGRESSO NO SETOR PÚBLICO

Cumprir definir qual a correta terminologia a ser utilizada para tecer comentários acerca do ocupante de cargo público e de sua conseqüente relação jurídica com a Administração Pública.

Servidor público é o termo utilizado, *lato sensu*, para designar “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”¹⁴.

Dentro desse conceito, compreendem-se os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários.

Servidores estatutários

São os ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações.

Os servidores estatutários submetem-se a um estatuto, estabelecido em lei, para cada uma das unidades da federação. Os novos servidores, portanto, ao serem investidos no cargo, já ingressam numa situação jurídica previamente delineada, não podendo modificá-la, mesmo com a anuência da Administração,

14 DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. São Paulo, Jurídico Atlas, 2003.

uma vez que o estatuto é lei e, portanto, norma pública, cogente, inderrogável pelas partes.

Empregados públicos

São os ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, II, da CF), contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. São também chamados de funcionários públicos.

Os empregados ou funcionários públicos também alcançam seus cargos através de concurso público e submetem-se a todos os demais preceitos constitucionais referentes à investidura, acumulação de cargos, vencimentos e as garantias e obrigações previstas no Capítulo VII da Constituição Federal.

Entretanto, são contratados pelo regime da legislação trabalhista (em especial pela CLT), com algumas alterações lógicas decorrentes do Direito Administrativo. Sendo assim, os Estados e os Municípios não podem alterar suas garantias trabalhistas, pois somente a União detém a competência para legislar sobre Direito do Trabalho, conforme reza o artigo 22, I, da Constituição Federal.

Pode-se dizer, então, que o servidor público celetista subordina-se a dois sistemas, integrados e dependentes: 1º – ao sistema da administração pública; 2º – ao sistema funcional trabalhista.

O primeiro impõe suas regras da impessoalidade do administrador, da publicidade, da legalidade, da moralidade administrativa, da oportunidade, bem como motivação do ato administrativo; ao passo que o segundo traça simplesmente os contornos dos direitos e deveres mútuos na execução do

contrato e dos efeitos da extinção do mesmo.

Portanto, de uma forma bem simplista, é conveniente afirmar que a Administração Pública, quando contrata pela CLT, equipara-se ao empregador privado, sujeitando-se aos mesmos direitos e obrigações deste.

Servidores Temporários

São os servidores, que exercem função pública (despida de vinculação a cargo ou emprego público), contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição Federal), prescindindo de concurso público. São contratados para exercer funções temporárias, através de um regime jurídico especial a ser disciplinado em lei de cada unidade da federação. Ressalte-se que é admitida apenas a contratação temporária, sendo intolerável a posterior admissão deste servidor para cargo efetivo (sem a realização de concurso público).

Tecidas as considerações iniciais sobre os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários, chega-se à conclusão que o servidor público (em seu conceito genérico) não somente faz parte da Administração Pública; ele efetivamente é o Estado, ente abstrato, devendo ser representado por pessoas físicas, que exercerão seu cargo ou função visando ao interesse público e ao bem comum (teoria subjetiva da Administração Pública).

A diferença entre servidor público estatutário e empregado público reside no fato de que o primeiro segue o estatuto do órgão ao qual se vincula; o segundo segue o regime da CLT.



CUIDADO

Em regra, o profissional contratado sem concurso público terá seu contrato de trabalho declarado nulo por órgãos do judiciário. Nesse caso não existem direitos trabalhistas. Procure seu sindicato para maiores informações.

A VINCULAÇÃO DO MÉDICO VETERINÁRIO AO SETOR PRIVADO

No setor privado, o profissional de veterinária poderá se estabelecer como empresário, como autônomo, como cooperado ou como empregado, e, para regular cada uma dessas atividades existe uma legislação específica.

Empresário – Empresa

Empresa é atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços, tendo em vista a obtenção de lucros. Empresário é a pessoa jurídica (sociedade empresária) ou física (empresário individual) que explora uma empresa. Esses conceitos são extraídos da própria Constituição Federal no capítulo que dispõe sobre os princípios gerais da atividade econômica (arts. 170 a 181).

As definições acima mencionadas se tornaram efetivamente esclarecidas no Código Civil de 2002, o qual, em sintonia com

a Constituição Federal, absorve a *teoria da empresa* e unifica o regime jurídico da exploração da atividade econômica.

Em síntese, a expressão *empresa* designa a atividade de produção ou circulação de bens ou de serviços no caso do médico veterinário; e *empresário* é a pessoa (física ou jurídica) que explora a empresa.

Assim, o médico veterinário pode se estabelecer como empresário como, por exemplo, quando abre uma clínica. Nesse momento, ele passa a ser um possível empregador e, contando com a colaboração de empregados, ele se equipara a uma empresa para os fins da legislação do trabalho, ou seja, terá todas as obrigações de uma empresa em relação àqueles que ele contratou. Isto acontece mesmo que entre os empregados contratados esteja alguém com formação em medicina veterinária.

Mas atenção, muitos sonham ter seu próprio negócio; trabalham, estudam e fazem especialização para aperfeiçoar os conhecimentos, investem todo seu tempo, economias e “*know-how*”. A empresa finalmente está aberta. Vida nova, tudo começa a fluir. Não demoram a aparecer as primeiras dificuldades operacionais, financeiras, problemas com funcionários, fornecedores – sem contar a clientela, que nem sempre aparece – formando uma verdadeira bola de neve.

Dia após dia, as decisões importantes vão ficando para trás. Quando o “novo empresário” percebe, a situação está fora de controle.

Na veterinária, como em outras profissões, alguns profissionais após experimentar o ingresso no mercado de trabalho, optam por tentar a própria sorte abrindo uma clínica na

esperança de que, como empresário, encontrem a estabilidade econômica e a realização tão sonhada. Para uns a sorte pode sorrir. Para a maioria, porém, a história é bem diferente.

Ser proprietário de um negócio e saber administrá-lo de forma adequada é bem mais difícil do que trabalhar para alguém. Ser proprietário de um negócio e não saber como administrá-lo é certeza de fracasso.

O profissional da Medicina Veterinária enfrenta um momento de questionamento importante: como fazer com que a gestão de seu consultório, clínica ou *pet shop* seja algo próximo à sua realidade profissional e ainda garanta a sua sobrevivência?

A ausência de uma formação acessória, acadêmica ou não, neste sentido, cria este vácuo, esta lacuna que posteriormente será sentida e desejada pelos profissionais. A formação médica é fundamental e é a base de todo sucesso profissional esperado. Mas o aprendizado de como fazer valer este conhecimento é tão importante quanto, mas infelizmente ainda é pouco divulgado.

Há profissionais que aprendem com o tempo e outros que já nascem com habilidades pessoais que os direcionam para o sucesso na gestão. Mas a grande maioria ainda se vê completamente perdida nesse contexto.

Desta forma surge um novo paradigma, o empresário médico veterinário. Então, qual a saída para uma boa gestão do negócio veterinário?

Não existem receitas universais e sim orientações básicas que deveriam ser entendidas como “saídas” para a

gestão do negócio veterinário. A principal delas é aprender a olhar o negócio, para o estabelecimento, enfim, o consultório ou clínica, de uma forma mais detalhada.

Olhar para o negócio é tomar as rédeas dele; é ser capaz de vê-lo como um todo, porém conhecendo cada uma das partes intimamente. Havendo essa postura, torna-se muito mais fácil entender e conhecer um pouco mais das ferramentas de gestão de empresas.

Assim, para o profissional com vocação empresarial disposto a se tornar empregador, é importante conceituar o que vem a ser um empregador.

Empregador, na essência, é aquele que emprega, que dá o trabalho. Ele assume os riscos da atividade econômica. Para tanto, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços. Nesse passo, equiparam-se ao empregador para os efeitos da relação de emprego também os profissionais liberais, que percebam o serviço de trabalhadores.

No momento em que se firma, ainda que somente na prática, o vínculo de emprego, nasce a obrigação de o empregador observar os direitos daquela mão-de-obra que será aproveitada.

Portanto, é importante que o médico veterinário, ao se estabelecer como empresário tenha ciência dos direitos dos empregados que lhe prestarão serviços. Esses direitos foram conferidos aos trabalhadores pela CLT, pela Constituição Federal e pela legislação esparsa, não se desviando das regras previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho e nos Acordos Coletivos de Trabalho, capazes de ampliar os direitos dos empregados.

Contudo, não basta ao empresário apenas se conscientizar dos direitos dos empregados. Deve ainda se ocupar das obrigações administrativas e legais decorrentes da atividade a que o empreendimento se dedica.

Para isso, devem ser seguidas as técnicas corretas de administração, os princípios contábeis e a Legislação do Imposto de Renda.

O primeiro e mais importante passo é estabelecer um pró-labore mensal que deve ser colocado nas previsões orçamentárias da empresa e, principalmente, no fluxo de caixa. É o salário de todos os sócios da empresa com o qual, cada um, pagará suas contas pessoais. Jamais se deve levar contas pessoais para dentro da empresa.

A seguir, são apresentados alguns passos que podem ser seguidos para que se comece a melhorar a gestão dentro de sua empresa. Mas não se pode preterir do aprofundamento. Ler e participar de cursos ainda são ações insubstituíveis.

1. Definir pró-labore para os sócios;
2. Retirar definitivamente contas pessoais (a pagar ou a receber) de dentro da empresa;
3. Definir técnicas de administração – estabelecer procedimentos rotineiros e claros para assuntos do dia-a-dia;
4. Definir as funções de cada sócio e de cada funcionário, colocando-as no papel;
5. A empresa deve ter uma missão técnica e social e esta tem que estar clara para sócios e para funcionários;

6. Tornar os funcionários ‘realizadores’ – o maior recurso da empresa é sua mão-de-obra. Ela só tem sentido quando produz e só produzirá a contento se estiver motivada com boa remuneração, reconhecimento profissional e realização pessoal;
7. Conhecer o mercado para o qual se trabalha;
8. Ter sempre estabelecido um cronograma contínuo de investimentos, com base em reservas pré-estabelecidas;
9. Prever e implementar um Projeto Publicitário – não necessariamente algo grandioso, em mídia nacional, por exemplo. Mas a divulgação do que se está fazendo e de que você está atuando com vigor é muito importante;
10. Ter um controle de Fluxo de Caixa sempre atualizado;

Empregado

A figura do empregado encontra definição no art. 3º da CLT. De acordo com essa definição, sempre será empregado a pessoa que cumprir os seguintes requisitos: *“pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”*.

O conceito celetista é incompleto, tendo de ser lido em conjunto com o art. 2º da mesma Consolidação: *“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”* Acoplados nos dois preceitos, encontram-se reunidos os elementos componentes da figura sócio-jurídica de empregado, assim:

- a)** empregado é sempre pessoa física, pois a proteção é ao trabalho da pessoa humana;
- b)** o contrato de trabalho é *intuitu personae*, sendo firmado entre duas partes específicas. O empregado não pode se fazer substituir em sua relação de trabalho e o empregador, quando se tratar de pessoa física, também não. Qualquer mudança dos sujeitos deve ter o consentimento da outra parte, para se efetivar (com exceção de empregadores pessoas jurídicas);
- c)** prestação de serviços contínua, pois a relação é marcada pela continuidade e permanência do vínculo. A força de trabalho deve corresponder às necessidades normais da empresa, pois de outro modo consistiria em trabalho eventual, que é aquele contratado por circunstâncias excepcionais ou transitórias do estabelecimento ou trabalho autônomo;
- d)** existência de estado de subordinação. O serviço não se dá sob forma autônoma. A força de trabalho deve ser utilizada como fator de produção na atividade econômica exercida pelo empregador e sob sua direção e fiscalização (o empregado oferece sua força de trabalho, mediante pagamento, concordando ser dirigido pelo empregador);
- e)** caráter oneroso. A prestação do trabalho não ocorre a título gratuito, sendo prevista remuneração correspondente à força de trabalho despendida;
- f)** alteridade é a assunção dos riscos do empreendimento. O contrato de trabalho transfere a uma única das partes (o empregador) todos os riscos do empreendimento e os derivados do próprio trabalho prestado.

O conteúdo da prestação é qualquer obrigação de fazer, física e juridicamente possível. O que o distingue dos demais contratos de prestação de serviços é o modo especial de concretização dessa obrigação de fazer, caracterizada pelos seis elementos fático-jurídicos mencionados acima.

O empregado é em suma o destinatário das normas protetoras que constituem o Direito do Trabalho, daí a importância de sua definição abaixo transcrita:

Empregado é a pessoa física que, com ânimo de emprego, trabalha subordinadamente e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário.

O elemento subordinação e o exercício do poder disciplinar são as maiores evidências da relação de emprego. Mesmo nos casos em que a subordinação não está aparentemente visível, mas existente, ainda que tênue, se encontra caracterizada a relação de emprego (trabalho em domicílio, comissionista externo, teletrabalho etc.).

A “dependência” a que se refere o art. 3º, da CLT, é sinônimo da “subordinação jurídica”, definidora do contrato de trabalho. Nada impede que o indivíduo trabalhe para mais de um empregador, havendo compatibilidade dos horários convencionados. De certo que não é admitida concorrência pelo empregado, nem a comunicação de segredos da empresa (art. 482, da CLT), mas não há qualquer vedação legal a pluralidade de empregos, que devem ser todos anotados na CTPS. Em alguns contratos,

pode existir cláusula de exclusividade ou a própria forma de prestação dos serviços, por si só (pela extensão de sua jornada e complexidade), por exemplo, impossibilitem a contratação de outro emprego.

Na prática, muito se discute sobre qual seria o número certo de dias na semana que o trabalhador teria que prestar serviços para ser considerado empregado. Apesar de não haver lei que defina a quantidade de dias, as decisões da Justiça do Trabalho tendem para a descaracterização da relação de emprego nos casos em que a prestação dos serviços ocorre sem periodicidade. Cada situação concreta poderá determinar um rumo diferente a ser seguido, caso a discussão judicial seja necessária.

Autônomo

O profissional autônomo ou liberal é aquele que possui determinadas habilidades técnicas, manuais ou intelectuais e decide trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício. Desta forma, presta serviços de natureza eventual sem haver qualquer vínculo empregatício, ou seja, não há o cumprimento das regras de uma jornada de trabalho e estrutura hierárquica.

O serviço será executado por sua conta e risco e poderá ser desenvolvido no estabelecimento do contratante ou não, ainda que sem controle por parte dele.

Normalmente o profissional autônomo é um prestador de serviços com registro no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (na qualidade de Contribuinte Individual)

e prefeitura local. No caso, os médicos veterinários autônomos devem estar também registrados em seu órgão de fiscalização – Conselho Regional de Medicina Veterinária – CRMV.

Os autônomos têm a vantagem de negociar mais livremente as relações de trabalho, como horários mais flexíveis e pagamentos pelo serviço prestado. Porém, não possuem direitos trabalhistas, como 13º salário, FGTS, férias, dentre outros.

Todavia, independentemente da formação profissional de uma pessoa, quando ela se dedica a exercer de forma autônoma uma atividade, não poderá contar com todos os requisitos necessários a configuração de empregado acima descrito.

Isto acontece porque o direito do trabalho tem como princípio, além da proteção ao empregado, que a realidade do desenvolvimento do trabalho terá maior valor do que a forma documental da contratação.

Se, muito embora denominado “autônomo”, o trabalhador apresentar todos os requisitos da relação de emprego terá, caso interposta ação judicial, o reconhecimento formal de sua contratação como empregado.

Somente o fato de existir um contrato de prestação de serviços com o autônomo e de serem efetuados pagamentos por intermédio de recibo de prestação de serviços (Recibo de Pagamento a Autônomo – RPA ou Recibo de Prestação de Serviços – RPS), de estarem os mesmos devidamente inscritos junto ao INSS e aos órgãos municipais e de

existirem contribuições legais regulares, não determina que seja afastado o risco de o trabalhador, futuramente, procurar a Justiça do Trabalho e pedir o reconhecimento do vínculo de emprego.



LEMBRE-SE

A realidade se sobrepõe a qualquer papel assinado.

Cooperado

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 para a cooperativa.

As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica própria, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados.

As sociedades cooperativas estão reguladas pela Lei nº 5.764, de 1971 que definiu a Política Nacional de Cooperativismo e instituiu o regime jurídico das cooperativas.

Resumindo, são sociedades de pessoas de natureza civil, com forma jurídica própria, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados e que se distinguem das demais sociedades pelas seguintes características (Lei nº 5.764, de 1971, art. 4º):

- a)** variabilidade, ou dispensa do Capital Social;
- b)** concurso de sócios em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade, sem limitação de número máximo;
- c)** limitação do valor da soma de quotas do Capital Social que cada sócio poderá tomar;
- d)** intransferibilidade das quotas do capital a terceiros estranhos à sociedade, ainda que por herança;
- e)** quorum, para a assembleia geral funcionar e deliberar, fundado no número de sócios presentes à reunião, e não no capital social representado;
- f)** direito de cada sócio a um só voto nas deliberações tenha ou não capital a sociedade, e qualquer que seja o valor de sua participação;
- g)** distribuição dos resultados, proporcionalmente ao valor das operações efetuadas pelo sócio com a sociedade, podendo ser atribuído juro fixo ao capital realizado;
- h)** indivisibilidade do fundo de reserva entre os sócios, ainda que em caso de dissolução da sociedade.

As Sociedades Cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-lhes o direito exclusivo e exigindo-se-lhes a obrigação do uso da expressão “cooperativa” em sua denominação, conforme artigo 5º da Lei 5.764/71.

O art. 1.095 do Código Civil estabelece a responsabilidade dos sócios da cooperativa, que pode ser limitada ao valor de suas quotas no capital social ou ilimitada. Note-se que, em

ambas as hipóteses, a responsabilização do cooperado será sempre subsidiária, nos termos do que prevê o art. 13 da Lei n. 5.764/71.

É limitada a responsabilidade na cooperativa em que o sócio responde somente pelo valor de suas quotas e pelo prejuízo verificado nas operações sociais, guardada a proporção de sua participação nas mesmas operações. É ilimitada a responsabilidade na cooperativa em que o sócio responde solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais.



ATENÇÃO

O direito do trabalho se ocupa do contrato realidade. Por este motivo, sempre que forem observados desvios na cooperativa capazes de identificar que os cooperados apresentam as características de um empregado, será configurada fraude aos direitos desses trabalhadores.

Quando o médico veterinário for contratado por uma cooperativa de produção com registro em carteira, todos os direitos descritos no item 1.2.2 são devidos.

PUBLICIDADE

Giorgia Bach Malacarne

Advogada da área da Saúde, Assessora do Conselho de Medicina Veterinária do Paraná- CRMV-PR

A nova dinâmica de mercado exige do médico veterinário divulgação de seu trabalho. É previsível que num primeiro momento, muitos profissionais se utilizem de uma publicidade mais ostensiva, com maior exposição no mercado consumidor para prospectar clientes.

A publicidade é uma ferramenta nova para o cotidiano do profissional da área da saúde, já que a maioria das escolas de graduação ainda empenha seu esforço na formação de um profissional puramente técnico, não conduzindo a ideia da clínica como um negócio empresarial.

A Resolução 780/2004 do Conselho Federal de Medicina Veterinária é a legislação de regência sobre a publicidade que é considerada “a divulgação pública, veiculada por qualquer forma ou meio de comunicação, de atividade profissional resultante de iniciativa, participação e/ou anuência do médico veterinário.”

Em qualquer tipo de publicidade médico-veterinária deve constar necessariamente nome do profissional e número de inscrição no Conselho Regional, dados complementares (endereço e telefone) e serviços oferecidos.

Ao médico veterinário é vedado permitir a inclusão de seu nome em propaganda enganosa de qualquer natureza; fazer publicidade de método ou técnica desprovidos de comprovação científica; fazer consulta, diagnóstico ou prescrição de tratamentos através de veículos de comunicação de massa ou expor a imagem de paciente seu como meio de difundir um procedimento médico-veterinário ou o resultado de um tratamento, sem autorização prévia do responsável pelo mesmo.

Ainda, o médico veterinário não pode publicar em seu nome trabalho científico do qual não tenha participado, e tampouco atribuir a si autoria exclusiva de trabalho realizado por seus subordinados ou por outros profissionais, mesmo quando executados sob sua orientação.

Falta com a ética o médico veterinário que divulga, fora do meio científico, processo de tratamento ou descoberta cujo valor ainda não esteja expressamente reconhecido por órgão competente, assim como o profissional que participa da divulgação, em qualquer veículo de comunicação de massa, de assuntos que afetem a dignidade da profissão.

A propaganda pessoal, os receituários e a divulgação de serviços profissionais devem ser em termos discretos. As placas indicativas de estabelecimentos médicos veterinários, os anúncios e impressos devem conter dizeres compatíveis com os princípios éticos, não implicando em autopromoção, restringindo-se ao nome do profissional, profissão e número de inscrição do CRMV, especialidades comprovadas,

título de formação acadêmica mais relevante, endereço, telefone, horário de trabalho, convênios e credenciamentos e serviços oferecidos.

É fundamental entender que a prestação do serviço se inicia a partir do contato do cliente com o consultório, clínica ou hospital, o que pode ser viabilizado por telefone ou com a presença física do proprietário e paciente em suas dependências. Porém, a responsabilidade já existe no momento da informação publicitária.

Informações publicitárias incorretas podem ser interpretadas como responsabilidade do profissional, mesmo que não sejam referentes à prática técnica. Por exemplo, o caso de um cliente que procura um serviço de urgência para atendimento de animais anunciado como 24 horas e não encontra o profissional.

A publicidade veiculada por qualquer meio de comunicação obriga o profissional a integrá-la ao contrato que vier a ser celebrado, além de ser uma obrigação do profissional, manter em seu poder os dados que sustentem a mensagem veiculada (artigos 30 e 36 do Código de Defesa do Consumidor), como no anúncio de especialidades, por exemplo, a posse do título anunciado.

Todas as informações publicitárias devem ser claras e precisas, não enganosas ou abusivas. Ou seja, o profissional deve investir em mensagens publicitárias éticas e que valorizem a saúde pública e dos animais a fim de gerar uma demanda de mercado positiva.

Referências Bibliográficas

BRASIL. LEI Nº 8.078, DE 11 DE SETEMBRO DE 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm. Acesso em 8 de outubro de 2011.

CFMV. Conselho Federal de Medicina Veterinária. RESOLUÇÃO Nº 722, DE 16 DE AGOSTO DE 2002. Disponível em http://www.cfmv.org.br/portal/legislacao/resolucoes/resolucao_722.pdf. Acesso em 8 de outubro de 2011.

CFMV. Conselho Federal de Medicina Veterinária. Resolução nº 780, de 10 de dezembro de 2004. Disponível em http://www.crmv-pr.org.br/?p=legislacao/legislacao_detalhes&id=83. Acesso em 8 de outubro de 2011.

APOSENTADORIA

Isis Chamma Doetzer

Advogada, Instrutora de Cursos e Seminários

No Brasil, a Seguridade Social é definida no artigo 194 da Constituição Federal como “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Assim, ela é dividida em saúde, assistência e previdência social, sendo que as duas primeiras são devidas a todos, independentemente de filiação e contribuição e a previdência social depende diretamente de filiação e contribuição.

Por sua vez, os regimes de previdência se dividem em **1) Regime Geral de Previdência Social (RGPS); 2) Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS); 3) Regimes Complementares de Previdência (Privados e Públicos).**

O benefício da aposentadoria é concedido no Regime Geral (RGPS) e no Regime Próprio (RPPS), de acordo com a categoria de segurados a eles vinculados.

APOSENTADORIAS CONCEDIDAS NO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS

O Regime Geral de Previdência Social compreende tanto segurados obrigatórios quanto segurados facultativos. Os segurados obrigatórios desse regime são vinculados obrigatoriamente, ou seja, todos fazem parte do regime pelo simples fato de exercerem a atividade remunerada.

De outro modo, os segurados facultativos são aqueles que, não sendo obrigatórios, desejam ingressar no regime com o intuito de perceber os benefícios disponibilizados. Para tanto, os segurados obrigatórios e os que se inscreverem como facultativos poderão perceber do regime vários benefícios previdenciários, dentre os quais cabe destaque a aposentadoria.

Antes de adentrarmos nas espécies de aposentadorias devidas aos segurados no Regime Geral, é necessário esclarecer quem são os segurados obrigatórios e quais são as pessoas que podem se inscrever como segurados facultativos. Nos quadros seguintes, dividimos os segurados obrigatórios por categoria e os segurados facultativos, para maior compreensão:

Categoria de Segurados Facultativos	
Segurado facultativo	Nesta categoria estão todas as pessoas com mais de 16 anos que não têm renda própria, mas decidem contribuir para a Previdência Social. Por exemplo: donas-de-casa, estudantes, síndicos de condomínio não-remunerados, desempregados, presidiários não-remunerados e estudantes bolsistas.

Categorias de Segurados Obrigatórios	
Empregado	Nesta categoria estão todos os empregados de organizações públicas e privadas, tais como: empregados com registro em carteira de trabalho (urbanos e rurais), trabalhadores temporários, diretores-empregados, quem tem mandato eletivo (desde que não vinculado a Regime Próprio), quem trabalha em empresas nacionais instaladas no exterior, multinacionais que funcionam no Brasil, organismos internacionais e missões diplomáticas instaladas no país.

Categorias de Segurados Obrigatórios	
Empregado doméstico	Trabalhador que presta serviço na casa de outra pessoa ou família, desde que essa atividade não tenha fins lucrativos para o empregador. São empregados domésticos: governanta, enfermeiro, jardineiro, motorista, caseiro, doméstica e outros.
Trabalhador avulso	Trabalhador que presta serviço a várias empresas, mas é contratado por sindicatos e órgãos gestores de mão-de-obra. Nesta categoria estão os trabalhadores em portos: estivador, carregador, amarrador de embarcações, quem faz limpeza e conservação de embarcações e vigia. Na indústria de extração de sal e no ensacamento de cacau e café também há trabalhador avulso.
Contribuinte individual	Nesta categoria estão as pessoas que trabalham por conta própria (autônomos e empresários) e os trabalhadores que prestam serviços de natureza eventual a empresas, sem vínculo empregatício. São considerados contribuintes individuais, entre outros, os sacerdotes, os diretores que recebem remuneração decorrente de atividade em empresa urbana ou rural, os síndicos remunerados, os motoristas de táxi, os vendedores ambulantes, as diaristas, os pintores, os eletricitas, os associados de cooperativas de trabalho e outros.
Segurado especial	São os trabalhadores rurais que produzem, individualmente ou em regime de economia familiar, sem empregados permanentes. Estão incluídos nesta categoria cônjuges, companheiros e filhos maiores de 16 anos que trabalham com a família em atividade rural. Também é considerado segurado especial o pescador artesanal.

Feitas estas considerações, serão abordadas as aposentadorias concedidas aos trabalhadores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), divididas em Especial, Por tempo de Contribuição, Por Idade e Por Invalidez.

Aposentadoria por tempo de contribuição

Atualmente, a aposentadoria por tempo de contribuição somente poderá ser concedida de forma integral, com a comprovação de, no mínimo, 35 anos de contribuição (para o homem) ou 30 anos de contribuição (para a mulher).

Contudo, para os segurados que já estavam vinculados ao Regime Geral da Previdência até 16 de dezembro de 1998 (em razão da Emenda Constitucional nº 20/98), ainda é permitida a aposentadoria proporcional, desde que combine dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima:

- **Tempo de contribuição**
Os homens podem requerer aposentadoria proporcional com 30 anos de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar esses 30 anos) e as mulheres com 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar esses 25 anos).
- **Idade mínima**
Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e as mulheres aos 48 anos de idade.

O trabalhador terá, no entanto, que cumprir um prazo mínimo de contribuição à Previdência Social. Os inscritos a partir de 25 de julho de 1991 devem ter, pelo menos, 180 contribuições mensais. Os filiados antes dessa data têm de seguir a tabela progressiva abaixo:

Tabela progressiva de carência para segurados inscritos até 24 de julho de 1991	
Ano de implementação das condições	Meses de contribuição exigidos
1991	60 meses
1992	60 meses
1993	66 meses
1994	72 meses
1995	78 meses
1996	90 meses
1997	96 meses
1998	102 meses
1999	108 meses
2000	114 meses
2001	120 meses
2002	126 meses
2003	132 meses
2004	138 meses
2005	144 meses
2006	150 meses
2007	156 meses
2008	162 meses
2009	168 meses
2010	174 meses
2011	180 meses

De toda sorte, ainda que o trabalhador tenha perdido a qualidade de segurado¹⁵ no Regime Geral, ele terá direito à aposentadoria por tempo de contribuição, conforme estabelece a Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003.

A aposentadoria por tempo de contribuição é irreversível e irrenunciável: a partir do primeiro pagamento, o segurado não pode desistir do benefício. Ainda, não é necessário que o trabalhador se desligue do emprego para requerer sua aposentadoria. Ele poderá requerer a aposentadoria e continuar desenvolvendo normalmente suas atividades.

Valor do benefício

O valor do benefício concedido para a aposentadoria integral é de 100% do salário de benefício. Nas situações em que for possível conceder a aposentadoria proporcional, o valor do benefício será de 70% do salário de benefício, mais 5% a cada ano completo de contribuição posterior ao tempo mínimo exigido.

O salário de benefício é calculado de forma diferente, de acordo com a inscrição dos trabalhadores no Regime

15 O segurado só terá direito aos benefícios se estiver em dia com as suas contribuições mensais, mas existem situações em que eles, mesmo sem contribuir, não perdem essa qualidade. São elas:

- Sem limite de prazo para o segurado que estiver recebendo benefício;
- Até 12 meses após cessar o benefício ou o pagamento das contribuições mensais (esse prazo pode ser prorrogado para até 24 meses se o trabalhador já tiver pago mais de 120 contribuições mensais sem interrupção que acarrete perda da qualidade de segurado e, quando desempregado, os prazos serão acrescidos de mais 12 meses, desde que comprovada a situação por registro do Ministério do Trabalho e Emprego);
- Até 12 meses após cessar a segregação para o segurado acometido de doença de segregação compulsória;
- Até 12 meses após o livramento para o segurado preso;
- Até três meses após o licenciamento para o segurado incorporado às Forças Armadas;
- Até seis meses após cessação das contribuições para o segurado facultativo.

Previdenciário: ele corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994, para inscritos até 28 de novembro de 1999 ou à média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo, para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999. Em ambos os casos, após a média, será aplicado o fator previdenciário.¹⁶

Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez será concedida aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social como incapazes para o exercício de qualquer atividade que garanta sua subsistência, sendo paga enquanto o segurado permanecer nessa situação.

Se o segurado, quando do seu ingresso no regime da previdência, já era portador de doença ou lesão, não terá direito a esse benefício, salvo se a doença ou lesão forem agravadas ou houver progressão no quadro de enfermidade.

O aposentado por invalidez é obrigado a se submeter à perícia médica de dois em dois anos, para não ter suspenso o benefício. Se o segurado recuperar a capacidade e retornar ao trabalho, cessará o direito à aposentadoria.

16 O fator previdenciário é aplicado para cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição e por idade (de forma opcional). Esse fator foi criado para equiparar a contribuição do segurado ao valor do benefício, o que faz mediante quatro elementos: alíquota de contribuição, idade do trabalhador, tempo de contribuição à Previdência Social e expectativa de sobrevida do segurado (conforme tabela do IBGE). Na aplicação do fator previdenciário serão somados ao tempo de contribuição do segurado: 5 anos para as mulheres, 5 anos para os professores que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio e 10 anos para as professoras que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio.

Para ter direito ao benefício, a contribuição mínima que o segurado tem que comprovar é de 12 meses, no caso de doença. Se o motivo do afastamento das atividades for um acidente, não é exigido prazo mínimo de contribuição, basta que o segurado esteja regularmente inscrito no Regime Geral da Previdência Social.

Valor do benefício

O valor do benefício da aposentadoria por invalidez é de 100% do salário de benefício, se o segurado não estiver em gozo de auxílio-doença. Se estiver em gozo de auxílio-doença, será considerado o salário de benefício que serviu de cálculo para a renda mensal até então obtida.

Para segurados inscritos no regime da Previdência até 28 de novembro de 1999, o salário de benefício corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir dessa data, ele será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período de contribuição.

Em tempo: O benefício concedido ao segurado especial será no valor de um salário mínimo, caso ele não tenha se inscrito como segurado facultativo.

Quando o segurado necessitar de assistência permanente de outra pessoa, atestada pela perícia médica, o valor da aposentadoria terá um acréscimo de 25% a partir da data do seu pedido.

Aposentadoria por idade

Aposentadoria por idade será concedida aos trabalhadores urbanos nas seguintes condições:

- Homens – Com 65 anos de idade, na área urbana e 60 anos de idade, na área rural.
- Mulheres – Com 60 anos de idade, na área urbana e 55 anos de idade, na área rural.

Ainda, é necessário que o segurado tenha um número mínimo de contribuições. Se os segurados forem inscritos na Previdência Social a partir de 25 de julho de 1991 precisam comprovar 180 contribuições mensais ou fazerem prova de 180 meses de trabalhos rurais.

Os segurados filiados até 24 de julho de 1991 devem comprovar o número de contribuições exigidas de acordo com o ano em que implementaram as condições para requerer o benefício, de acordo com a mesma Tabela utilizada para obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição, quando estiverem na área urbana, ou o mesmo número de meses de exercício de atividade rural, se estiverem na área rural.

Em tempo: É possível que o segurado obrigatório rural requeira aposentadoria por idade, no valor de um salário-mínimo, até 31 de dezembro de 2010. Para tanto, deverá comprovar o efetivo exercício da atividade rural, ainda que de forma descontínua, em número de meses igual à carência exigida, exceto para o segurado especial cuja obtenção do benefício não observa nenhum limite de data.

Da mesma forma que a aposentadoria por tempo de contribuição, o segurado também não precisa se desligar de

suas atividades para requerer o benefício, a perda da qualidade de segurado não será considerada para a concessão dessa espécie de aposentadoria e, uma vez recebida, é irreversível e irrenunciável.

A aposentadoria poderá, ainda, acontecer de forma compulsória. Isso acontece somente quando o empregado atingir 70 anos de idade (quando homem) ou 65 anos de idade (quando mulher). Para tanto, é necessário que o segurado empregado tenha cumprido a carência exigida. Nesse caso, a aposentadoria quebra o contrato de trabalho do empregado, no dia imediatamente anterior ao do início da aposentadoria. Contudo, é necessário que o empregado receba de seu empregador as devidas indenizações.

Aposentadoria Especial

A aposentadoria especial será concedida ao segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual (apenas filiado à cooperativa de trabalho ou de produção) que tenha desenvolvido suas atividades em condições prejudiciais à sua saúde ou integridade física. É necessário que ele comprove a exposição a agentes físicos, químicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais durante 15, 20 ou 25 anos.

A comprovação da exposição aos agentes será realizada em formulário denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). O PPP será preenchido pela organização à qual o segurado está vinculado, com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

Da mesma forma que as aposentadorias anteriormente mencionadas, o segurado deverá ainda comprovar número mínimo de 180 contribuições, quando inscrito no regime previdenciário a contar de 25 de julho de 1991. Quando inscritos a contar dessa data, a apuração das contribuições necessárias será realizada de acordo com a Tabela progressiva anteriormente mencionada.

De toda sorte, a perda da qualidade de segurado também não será considerada para concessão dessa aposentadoria.

O segurado que tiver exercido sucessivamente duas ou mais atividades sujeitas a condições especiais em prejuízo à sua saúde ou integridade física, sem completar em qualquer deles o prazo mínimo exigido para aposentadoria especial, poderá somar os referidos períodos de acordo com a seguinte tabela de conversão, considerada a atividade preponderante:

Tempo a converter	Multiplicadores		
	Para 15	Para 20	Para 25
de 15 anos	–	1,33	1,67
de 20 anos	0,75	–	1,25
de 25 anos	0,60	0,80	–

A conversão de tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum dar-se-á de acordo com a seguinte tabela:

Tempo a converter	Multiplicadores	
	Mulher (30 anos)	Homem (35 anos)
de 15 anos	2,00	2,33
de 20 anos	1,50	1,75
de 25 anos	1,20	1,40

Valor do Benefício

O valor do benefício da aposentadoria especial corresponde a 100% do salário de benefício.

Em tempo: Para segurados inscritos no regime da previdência até 28 de novembro de 1999, o salário de benefício corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a contar de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo.

APOSENTADORIAS CONCEDIDAS NO REGIME PRÓPRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS

Como visto, a Previdência Social no Brasil comporta o Regime Geral da Previdência Social (ao qual se vincula, entre outros, o veterinário empregado – inclusive quando empregado público, autônomo, empresário e segurado especial) e o Regime Próprio da Previdência Social.

O Regime Próprio de Previdência Social, por sua vez, comporta os servidores ocupantes de cargos efetivos (inclusive vitalícios), denominados, na prática, de estatutários, porque seguem um estatuto. Este regime é mantido pela União, Estados e determinados Municípios. Assim, cada ente da federação poderá constituir seu próprio Regime.

Registre-se que, quando o Município não possuir Regime Próprio de Previdência Social, os seus servidores seguirão o Regime Geral.

As regras que regem o regime previdenciário dos servidores públicos da União seguem as diretrizes do art. 40 da Constituição Federal, o qual, ao longo do tempo, sofreu alterações, em principal com as Emendas Constitucionais nºs 20/1998, 41/2003 e 47/2005.

De acordo com o art. 40 da Constituição Federal (§ 1º e incisos e § 4º), os servidores públicos terão direito às seguintes aposentadorias:

Aposentadorias concedidas no regime próprio de previdência social:

- Aposentadoria por invalidez permanente;
- Aposentadoria compulsória;
- Aposentadoria voluntária;
- Aposentadoria de forma equiparada à aposentadoria especial do Regime Geral da Previdência Social.

Em tempo: os servidores que ingressaram no Regime Próprio de Previdência Social antes da atual redação do art. 40 da CF/88, sujeitam-se às regras de transitoriedade. Para maiores informações, procure seu sindicato.

Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez poderá ser concedida ao servidor com proventos integrais ou com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

Essa espécie de aposentadoria poderá ser concedida quando houver impossibilidade tanto física quanto psicológica

de o servidor continuar desenvolvendo suas atividades. Por esse motivo, ela depende de realização de perícia médica para a confirmação da invalidez.

A aposentadoria por invalidez, normalmente, será concedida com proventos proporcionais. Contudo, quando a aposentadoria for motivada por acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, ela será concedida com proventos integrais.

Aposentadoria compulsória aos 70 anos de idade

Do mesmo modo que no Regime Geral existe a quebra contratual por aposentadoria compulsória, é previsto para o servidor que completar 70 anos de idade, que seja aposentado compulsoriamente. Contudo, enquanto no Regime Geral as mulheres aposentam-se compulsoriamente com 65 anos de idade, no Regime Próprio não existe esta distinção: homens e mulheres aposentam-se com 70 anos de idade.

Nessa espécie de aposentadoria, os proventos do servidor serão proporcionais ao seu tempo de contribuição.

Aposentadorias voluntárias

As aposentadorias voluntárias podem ser concedidas aos servidores de duas formas: por idade e tempo de contribuição ou somente por idade. Contudo, em qualquer dos casos, além dos requisitos de tempo de contribuição e idade, outro requisito se faz necessário para a obtenção da aposentadoria: tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público, e de 5 anos no efetivo exercício do cargo em que se dará a aposentadoria.

As aposentadorias voluntárias concedidas aos servidores por idade e tempo de contribuição exigem a comprovação dos seguintes requisitos:

- Cumprimento de tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público;
- Cumprimento de tempo mínimo de 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentaria;
- Cumprimento de tempo mínimo de contribuição de 30 anos (para a mulher) ou de 35 anos (para o homem);
- Comprovação de Idade mínima de 55 anos (para a mulher) ou de 60 (para o homem).

Para as aposentadorias por idade e tempo de contribuição, os proventos conferidos aos servidores que ingressaram no serviço público após a publicação da Emenda Constitucional nº 41/2003, serão calculados de acordo com a média de suas contribuições. Para os servidores que ingressaram em período anterior à publicação da Emenda, o direito adquirido será mantido, e serão consideradas as regras de transitoriedade previstas nas Emendas Constitucionais nºs 20/98 ou 41/03, conforme a situação.



ATENÇÃO

Se o segurado continuar em atividade já tendo completado todos os requisitos para a aposentadoria por tempo de contribuição, a Emenda Constitucional nº 41/2003 determinou o abono de permanência. Esse abono terá valor igual ao montante da contribuição que seria descontada e o servidor poderá receber esse benefício até que resolva requerer sua aposentadoria ou até que seja compulsoriamente aposentado.

Quanto às *aposentadorias voluntárias concedidas aos servidores por idade*, são exigidos os seguintes requisitos para sua concessão:

- Cumprimento de tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público;
- Cumprimento de tempo mínimo de 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentaria;
- Cumprimento de idade mínima de 65 anos (para a homem) ou de 60 anos (para a mulher).

Independentemente do tempo de serviço ou de contribuição, os proventos da aposentadoria por idade serão proporcionais ao período contributivo. O cálculo, nesse caso, observará a média aritmética simples das contribuições efetuadas. Após a apuração da média, será aplicada a correspondência

entre o tempo contributivo de efetivo recolhimento e o tempo mínimo necessário para requerer a aposentadoria por tempo de contribuição.

Obs.: para o professor, o tempo de contribuição e a idade são reduzidos em 5 anos (art. 40, § 5º da CF/88).

Aposentadorias equiparadas às aposentadorias especiais do Regime Geral da Previdência Social

A nova redação do art. 40 da Constituição Federal, em seu § 4º, proibiu expressamente que fossem adotados requisitos e critérios diferentes para concessão de aposentadorias aos servidores públicos vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Assim, a exemplo do Regime Geral, criou o Regime Próprio, a possibilidade de aposentadoria especial, mas ainda não foram definidas as regras para que esse benefício possa ser concedido.

COLABORADORES

Arnaldo Bandeira

Médico Veterinário da EMATER-PR

Contato: bandeira@emater.pr.gov.br

Carlos Douglas Reinhardt Jr.

Advogado, Especialização em Direito Aplicado, Procurador Jurídico de Autarquia Federal – CRMV-PR

Contato: crtjuridico@yahoo.com.br

Cezar Amin Pasqualin

Médico Veterinário, Especialização em Agronegócios, Presidente do SINDIVET-PR

Contato: sindivetpr@sindivetpr.org

Christhyanne Regina Bortolotto

Advogada, Bacharel em Ciências Contábeis, Bortolotto e Fusculim Advogados Associados

Contato: chris@bortolottoassociados.com.br

Clotilde de Lourdes Branco Germiniani

Professora Titular (Aposentada) de Fisiologia da Universidade Federal do Paraná

Contato: frankgerminiani@uol.com.br

Dione Carina Francisco

Médica Veterinária, Mestre em Agronegócios, Diretora da AgroQualità

Contato: dione@agroqualita.com.br

Elza Maria Galvão Ciffoni Arns

Médica Veterinária, Coordenadora do Curso de Medicina Veterinária Legal da Universidade Tuiuti do Paraná – UTP

Contato: eciffoni@bol.com.br

Fernando Augusto Sestari Alves

Advogado, Especialização em Direito e Processo Penal, Especialização em Direito e Processo do Trabalho, Bortolloto e Fusculim Advogados Associados

Contato: fernando@bortolottoassociados.com.br

Giorgia Bach Malacarne

Advogada da Área da Saúde. Especialista em Processo Civil. Assessoria Jurídica do CRMV-PR

Contato: advocacia@praticaclinica.com.br

Isis Chamma Doetzer

Advogada, Instrutora de cursos e seminários. Professora da UniFAE, da Escola Superior de Advocacia do Paraná, da Pós-Graduação da UniCuritiba e da ESIC do Paraná e de Santa Catarina

Contato: bdoetzer@uol.com.br

Ricardo Alexandre Franco Simon

Médico Veterinário, Assessor do CRMV-PR

Contato: asstec@crm-pr.org.br

Ronei Volpi

Superintendente do SENAR-PR

Contato: ronei@senarpr.org.br

Sérvio Túlio Jacinto Reis

Médico Veterinário – Perito Criminal Federal- Coordenador do Curso de Medicina Veterinária Legal da Universidade Tuiuti do Paraná – UTP

Contato: servio.reis@gmail.com

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

Aos nossos colegas que através das suas entidades ou de maneira individual que colaboraram para a consecução deste manual, os nossos mais efusivos agradecimentos.

- Sindicato dos Médicos Veterinários no Estado do Paraná – SINDIVET-PR / (Gestão 2011 A 2013) Cezar Amin Pasqualin, Demétrio Reva, Janiffer Silva Caldas, Elza Maria Galvão Ciffoni Arns, Lourival Uhlig, Masaru Sugai, Otamir César Martins, Ricardo Alexandre Franco Simon, Francisco Perez Junior, Vitória M^a Montenegro Holzmann, Renato Luiz Lobo Miró, Roque Olmir Grandó
- Federação Nacional dos Médicos Veterinários – FENAMEV
- Waldir dos Santos- Assessor Jurídico – FENAMEV
- Conselho Regional de Medicina Veterinária do Paraná – CRMV-PR
- SIMVET/RS – Sindicato dos Médicos Veterinários do Rio Grande do Sul
- SIMVERJ – Sindicato dos Médicos Veterinários do Rio de Janeiro
- SINDIVET/MS – Sindicato dos Médicos Veterinários do Mato Grosso do Sul
- SINDIMVET/SP – Sindicato dos Médicos Veterinários do Estado de São Paulo

- SINDIVET/MG – Sindicato dos Médicos Veterinários do Estado de Minas Gerais
- SIMVET/SC – Sindicato dos Médicos Veterinários no Estado de Santa Catarina
- SINDIMEV/BA – Sindicato dos Médicos Veterinários da Bahia
- SINDIVET/CE – Sindicato dos Médicos Veterinários do Estado do Ceará
- SIMEVEPE – Sindicato dos Médicos Veterinários de Pernambuco
- Sindicato dos Médicos Veterinários do Pará
- SINDIVET/DF – Sindicato dos Médicos Veterinários do Distrito Federal
- SINDIVET/GO – Sindicato dos Médicos Veterinários de Goiás
- SINDIVET/MT – Sindicato dos Médicos Veterinários do Estado do Mato Grosso
- Federação da Agricultura do Estado do Paraná – FAEP
- Serviço Nacional De Aprendizagem Rural – SENAR

Revisão Técnica: Cezar Amin Pasqualin – Médico Veterinário,
Clotilde de Lourdes Branco Germiniani – Médica Veterinária,
Elza Maria Galvão Arns – Médica Veterinária.