

A Atuação do Médico do Trabalho como Assistente Técnico Pericial da Empresa: Uma Análise Médico-Jurídica

Autor: Dr. João Paulo Devito dos Santos – Advogado Trabalhista e Empresarial e Médico do Trabalho – OAB/SP 240.205 e CRM/SP 148.986 e RQE 87.944

Resumo

O presente artigo analisa a legitimidade da atuação do médico do trabalho como assistente técnico pericial em favor da empresa contratante, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e das normativas éticas do Conselho Federal de Medicina (CFM). Discute-se a natureza do ato pericial como ato médico, a inexistência de relação médico-paciente nesse contexto e a preservação do sigilo profissional. Aborda-se, ainda, a recente Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra os artigos 10 e 12 da Resolução CFM nº 2.323/2022, contrapondo a decisão judicial com os preceitos do Código de Processo Civil (CPC) e os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa. Conclui-se pela plena legalidade e fundamentação ética da participação do médico do trabalho como assistente técnico patronal.

Palavras-chave: Médico do Trabalho; Assistente Técnico; Perícia Médica; Sigilo Profissional; Resolução CFM 2.323/2022; Contraditório e Ampla Defesa.

1. Introdução

A intersecção entre a Medicina do Trabalho e o Direito Processual frequentemente suscita debates acalorados, especialmente no que tange à atuação do médico do trabalho em litígios judiciais. Uma das questões mais controversas é a possibilidade de o médico vinculado ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) ou responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) atuar como assistente técnico da empresa em perícias judiciais trabalhistas ou previdenciárias.

O debate envolve a interpretação de normas éticas, a proteção de dados sensíveis do trabalhador e as garantias processuais das partes. Este artigo propõe uma tese jurídica e médica que legitima essa atuação, demonstrando que, desde que observados os preceitos éticos e o sigilo profissional, a assistência técnica pelo médico da empresa é um direito assegurado por lei federal e amparado pela Constituição da República.

A relevância do tema se acentua diante da recente decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), proferida em abril de 2026, que anulou dispositivos da Resolução CFM nº 2.323/2022, reacendendo a controvérsia sobre os limites da atuação do médico do trabalho na defesa técnica patronal.

2. Tese: A Legitimidade da Assistência Técnica pelo Médico do Trabalho

A tese central deste estudo sustenta que a atuação do médico do trabalho como assistente técnico da empresa é plenamente legal, ética e constitucional. Essa legitimidade fundamenta-se em três pilares principais: a natureza processual da assistência técnica regulada pelo Código de Processo Civil, a caracterização do ato pericial como ato médico desvinculado da relação médico-paciente tradicional, e a garantia constitucional da ampla defesa.

2.1. O Código de Processo Civil como Diploma Próprio para Matéria Probatória

O Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) é o tipo legislativo próprio e adequado para tratar de matéria probatória e processual no ordenamento jurídico brasileiro [1]. O diploma estabelece regras claras sobre a prova pericial e a figura do assistente técnico, constituindo o marco normativo por excelência para a disciplina da produção de provas em juízo.

O artigo 465 do CPC determina que o juiz nomeará perito especializado, incumbindo às partes, no prazo legal, indicar seus assistentes técnicos [1]. Mais adiante, o artigo 466, § 1º, consagra uma premissa fundamental:

"Os assistentes técnicos são de confiança da parte e não estão sujeitos a impedimento ou suspeição." [1]

Dessa forma, a lei federal garante a livre escolha do assistente técnico pelas partes, sem qualquer restrição quanto ao vínculo profissional prévio entre o assistente e a parte que o indica. Qualquer tentativa de restringir essa escolha por meio de resoluções de conselhos profissionais ou decisões judiciais que ignorem o texto legal configura violação ao princípio da legalidade e à hierarquia das normas, uma vez que atos infralegais não podem inovar ou restringir direitos assegurados em lei em sentido estrito.

A competência legislativa privativa da União para legislar sobre direito processual (artigo 22, inciso I, da Constituição Federal) reforça que somente por meio de lei federal pode haver alteração nas regras de produção de prova pericial [2]. As resoluções dos conselhos profissionais, embora vinculantes no âmbito ético-disciplinar, não possuem força de lei para restringir direitos processuais das partes.

2.2. Princípios Constitucionais: Contraditório e Ampla Defesa

A livre indicação do assistente técnico é a materialização processual dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, insculpidos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal, que assegura "aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes" [2].

A ampla defesa compreende o direito da parte de utilizar todos os meios lícitos para demonstrar a veracidade de suas alegações, o que inclui a assistência técnica de profissional de sua estrita confiança. O médico do trabalho da empresa, por conhecer profundamente o ambiente laboral, os riscos ocupacionais (mapeados no PGR/PPRA) e as medidas de controle adotadas (PCMSO), é frequentemente o profissional mais qualificado para auxiliar a defesa técnica patronal, garantindo a paridade de armas na produção da prova pericial.

Negar à empresa o direito de indicar como assistente técnico o profissional que melhor conhece a realidade do ambiente de trabalho equivale a esvaziar o conteúdo do contraditório técnico, transformando-o em mera formalidade. A paridade de armas exige que ambas as partes possam se valer de assistência técnica qualificada e efetiva, e não apenas simbólica.

2.3. O Ato Pericial como Ato Médico e a Inexistência de Relação Médico-Paciente

Um dos argumentos frequentemente utilizados contra a atuação do médico da empresa é a suposta quebra da relação médico-paciente. Contudo, essa premissa parte de um equívoco conceitual sobre a natureza da perícia médica.

A perícia médica é um ato privativo do médico, conforme estabelece a Lei nº 12.842/2013 (Lei do Ato Médico) [3]. A Resolução CFM nº 2.430/2025, que dispõe sobre o ato médico pericial, diferencia expressamente o ato médico pericial dos demais atos médicos, reconhecendo sua natureza investigativa e probatória [4]. No contexto pericial, o trabalhador (periciado) passa por uma avaliação clínica, que inclui anamnese e exame físico, autorizada por ordem judicial ou administrativa.

Nesse cenário, a doutrina médico-legal é pacífica ao diferenciar a relação médico-paciente da relação perito-periciando. Conforme estudo publicado na revista *Saúde Ética & Justiça* da Universidade de São Paulo, a relação médico-paciente é baseada na confiança mútua e busca o diagnóstico e tratamento visando a cura, enquanto a relação perito-periciando possui natureza eminentemente investigativa, não sendo baseada em confiança mútua, tendo como finalidade o esclarecimento de aspectos médicos para subsidiar uma decisão judicial [5]. Os autores concluem que "a confidencialidade profissional não é restrita ao binômio perito-periciando" [5], o que reforça a tese de que o contexto pericial opera sob lógica distinta da assistência clínica.

Portanto, durante o ato pericial, não se estabelece uma relação médico-paciente tradicional. O trabalhador submete-se ao exame por determinação legal ou judicial, muitas vezes como consequência do próprio ajuizamento da ação, na qual colocou voluntariamente sua condição de saúde em litígio. Assim, a participação do médico do trabalho como assistente técnico, acompanhando a anamnese e o exame físico realizados pelo perito do juízo, não configura quebra de relação médico-paciente, pois esta sequer existe no estrito escopo da perícia.

3. A Evolução Normativa do CFM sobre a Assistência Técnica

Para compreender adequadamente o estado atual da controvérsia, é imprescindível revisitar a trajetória normativa do Conselho Federal de Medicina sobre o tema. A tabela a seguir sintetiza essa evolução:

Ano	Normativa	Disposição sobre Assistente Técnico
1998	Resolução CFM nº 1.488/1998	Vedava atuação como perito; silente quanto ao assistente técnico

2006	Resolução CFM nº 1.810/2006	Proibiu expressamente a atuação como assistente técnico
2013	Resolução CFM nº 2.015/2013	Excluiu a proibição de assistente técnico; manteve vedação apenas para perito
2018	Resolução CFM nº 2.183/2018	Manteve a mesma orientação da Resolução 2.015/2013
2022	Resolução CFM nº 2.323/2022	Previu expressamente a possibilidade de atuação como assistente técnico
2025	Resolução CFM nº 2.430/2025	Sistematizou o ato médico pericial e a prova técnica médica

A Resolução CFM nº 2.015/2013 merece destaque especial. Em sua exposição de motivos, o CFM reconheceu expressamente que "o papel do assistente técnico é acompanhar a perícia em nome da parte, disponibilizando os conhecimentos especializados que ela não possui", que "o perito funciona como assessor técnico do juiz, enquanto os assistentes técnicos auxiliam as partes nos processos judiciais, razão pela qual suas atuações são parciais", e que "o assistente técnico emite parecer e não laudo pericial" [7]. Essas considerações demonstram que o próprio CFM reconhece a distinção ontológica entre as figuras do perito e do assistente técnico, justificando tratamento normativo diferenciado.

A proibição introduzida pela Resolução nº 1.810/2006 gerou imediata reação de diversas empresas, que ingressaram com ações judiciais contra o CFM (Copel, Funasa, Transpetro, entre outras), o que levou o Conselho a recuar e editar a Resolução nº 2.015/2013, restabelecendo a possibilidade de atuação como assistente técnico [7]. Essa trajetória normativa revela que a própria comunidade médica e empresarial reconhece a necessidade e a legitimidade dessa atuação.

4. Discussão: A Ação Civil Pública do MPT e a Resolução CFM nº 2.323/2022

O debate sobre o tema ganhou novos contornos com a edição da Resolução CFM nº 2.323/2022, que dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador [6].

4.1. O Conteúdo dos Artigos 10 e 12 da Resolução

A referida resolução, em seu artigo 10, estabeleceu que, na contestação de nexos ao perito médico da Previdência, o médico do trabalho pode enviar documentação probatória demonstrando a ausência de nexo causal, incluindo documentos como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o PCMSO, o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), o Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), entre outros [6].

O artigo 12 (em conjunto com o artigo 13) manteve a vedação para que o médico da empresa atue como *perito* judicial nos casos envolvendo a contratante, mas, seguindo a evolução normativa iniciada em 2013, não proibiu a atuação como *assistente técnico* [7]. O Código de Ética Médica (Resolução CFM nº 2.217/2018), em seu artigo 93, também veda apenas a atuação como perito ou auditor do próprio paciente, silenciando propositalmente sobre a assistência técnica [8].

4.2. A Ação Civil Pública e as Decisões Judiciais

Inconformado com essas disposições, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou a Ação Civil Pública nº 0001244-30.2023.5.10.0009, alegando que os artigos 10 e 12 da Resolução violariam o sigilo médico, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e colocariam o profissional em conflito de interesses [9].

Em primeira instância, a 9ª Vara do Trabalho de Brasília julgou a ação **improcedente**. O juiz do Trabalho Fernando Gabriele Bernardes fundamentou que o interesse de uma empresa "não é, por definição, um interesse escuso ou mesmo contrário à ordem jurídica, assim como o interesse de um empregado em obter certo benefício previdenciário nem sempre gozará de proteção do ordenamento jurídico" [10]. Sobre o sigilo médico, o magistrado ponderou que:

"A justificativa para o sigilo reside na necessidade de impedir a divulgação de patologias ou mesmo características pessoais que possam expor indevidamente aspectos da intimidade ou da vida privada, que gozam de proteção constitucional. Quando, porém, o empregado pleiteia benefício previdenciário em razão de enfermidade ocupacional, não existe propriamente sigilo em relação à autoridade competente para deliberar sobre o benefício, já que se trata de processo administrativo desencadeado pelo próprio trabalhador." [10]

Essa fundamentação é juridicamente precisa: ao colocar sua condição de saúde em litígio, o trabalhador abre mão do sigilo em relação aos fatos estritamente necessários ao deslinde da causa.

Contudo, em sede de recurso, a 1ª Turma do TRT-10, em decisão unânime proferida em abril de 2026, reformou a sentença e anulou os artigos 10 e 12 da Resolução, com efeito *ex tunc* e abrangência nacional [11]. A Turma entendeu que o serviço de saúde ocupacional tem finalidade preventiva e não de defesa processual, e que o uso de informações de saúde violaria o sigilo e a LGPD [11].

4.3. Crítica Jurídica à Decisão da 1ª Turma do TRT-10

A decisão da 1ª Turma do TRT-10 merece severas críticas jurídicas, que podem ser agrupadas em quatro eixos fundamentais.

Primeiro: possível violação à cláusula de reserva de plenário. Ao anular artigos de uma resolução de um Conselho Federal, o órgão fracionário do Tribunal pode ter violado a Súmula Vinculante nº 10 do Supremo Tribunal Federal, que estabelece: "Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte" [11]. Essa questão processual pode ensejar a reforma da decisão em instâncias superiores (TST ou STF).

Segundo: confusão entre uso de dados sigilosos e atuação técnica. A decisão confunde indevidamente o uso de prontuários médicos sigilosos com a atuação técnica do assistente. O sigilo profissional (artigo 73 do Código de Ética Médica) não é absoluto, sendo excepcionado por "motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente" [8]. Ao ajuizar uma ação alegando doença ocupacional, o trabalhador implicitamente renuncia ao sigilo em relação aos fatos estritamente necessários ao deslinde da causa,

submetendo-se ao contraditório. Ademais, a atuação do assistente técnico não se baseia necessariamente na revelação de prontuários sigilosos, mas na análise das condições de trabalho, da ergonomia, dos riscos ambientais e na formulação de quesitos técnicos.

Terceiro: a documentação do artigo 10 não é sigilosa. A documentação citada no artigo 10 da Resolução (PGR, PCMSO, LTCAT, PPP) refere-se a programas de saúde e segurança do ambiente de trabalho, que são registros ambientais e coletivos da empresa, e não documentos sigilosos do paciente. O PPP, por exemplo, é um formulário previdenciário obrigatório que deve ser entregue ao trabalhador e à Previdência Social.

Quarto: impossibilidade de revogar o CPC por via judicial. A decisão judicial não pode, por via oblíqua, revogar o artigo 466, § 1º, do CPC, que garante a livre escolha do assistente técnico [1]. Proibir a empresa de nomear seu médico do trabalho é cercear seu direito de defesa, obrigando-a a contratar profissionais externos que desconhecem a realidade ambiental e organizacional da companhia.

4.4. A Hierarquia Normativa e a Reserva Legal em Matéria Processual

Um aspecto frequentemente negligenciado no debate é a questão da hierarquia das normas. O Código de Processo Civil é uma lei federal ordinária, aprovada pelo Congresso Nacional no exercício de sua competência legislativa privativa para legislar sobre direito processual (artigo 22, inciso I, da Constituição Federal) [2]. As resoluções dos conselhos profissionais, por sua vez, são atos administrativos normativos de natureza infralegal, que não podem contrariar, restringir ou ampliar o conteúdo de lei em sentido formal.

Assim, quando o artigo 466, § 1º, do CPC estabelece que os assistentes técnicos são de confiança da parte e não estão sujeitos a impedimento ou suspeição, essa norma possui força de lei e prevalece sobre qualquer resolução de conselho profissional que pretenda restringir a livre escolha do assistente técnico [1]. Da mesma forma, uma decisão judicial que pretenda anular dispositivos de resolução administrativa sob o argumento de proteção ao sigilo não pode, por via oblíqua, revogar dispositivos do CPC que garantem a ampla defesa.

A matéria probatória e processual é regida por tipo legislativo próprio, e somente por meio de lei em sentido formal pode ser alterada. Esse é um

princípio basilar do Estado Democrático de Direito que não pode ser flexibilizado por interpretações extensivas de normas éticas.

4.5. A Distinção Fundamental entre Perito e Assistente Técnico

A confusão entre as figuras do perito e do assistente técnico é recorrente nos debates sobre o tema, mas a distinção é fundamental para a correta compreensão da controvérsia. O quadro abaixo esclarece as diferenças:

Aspecto	Perito Judicial	Assistente Técnico
Nomeação	Pelo juiz (art. 465, CPC)	Pela parte (art. 465, §1º, II, CPC)
Natureza	Auxiliar da justiça	Profissional de confiança da parte
Documento produzido	Laudo pericial	Parecer técnico
Impedimento/Suspeição	Sujeito (art. 467, CPC)	Não sujeito (art. 466, §1º, CPC)
Compromisso	Obrigatório	Não obrigatório
Imparcialidade	Exigida	Não exigida (atuação parcial é legítima)
Remuneração	Fixada pelo juiz	Paga pela parte

Essa distinção é essencial porque a vedação do artigo 93 do Código de Ética Médica refere-se expressamente ao perito e ao auditor, e não ao assistente técnico [8]. A omissão não é acidental: o legislador ético reconheceu que a parcialidade é inerente à função do assistente técnico, diferentemente do

perito, que deve atuar com imparcialidade como auxiliar do juízo. O próprio CFM, na exposição de motivos da Resolução nº 2.015/2013, reconheceu que "os assistentes técnicos auxiliam as partes nos processos judiciais, razão pela qual suas atuações são parciais" [7].

4.6. A Analogia Deontológica como *Reductio Ad Absurdum*

A tese de que o médico do trabalho não poderia atuar como assistente técnico da empresa, sob fundamento deontológico, quando levada às suas últimas consequências, revela-se internamente inconsistente e seletiva.

Isso porque, se a premissa central é a de que o vínculo contratual com a empresa comprometeria a independência técnica do profissional, então tal raciocínio deveria ser aplicado de forma uniforme a todas as profissões regulamentadas submetidas a códigos de ética — o que não ocorre.

Ao aplicar a mesma lógica ao advogado empregado, chega-se a uma conclusão manifestamente absurda:

- O advogado celetista também possui dever de independência técnica e ética;
- Também está vinculado a um código deontológico;
- Também mantém relação contratual com a empresa.

Ainda assim, sua atuação representando judicialmente o empregador não só é permitida como é estruturante do sistema jurídico, com respaldo constitucional e legal, inclusive sob a égide da [Ordem dos Advogados do Brasil](#).

Logo, se a analogia fosse válida, seria necessário concluir pela impossibilidade da advocacia empresarial celetista — o que evidencia o equívoco da premissa inicial.

Portanto, a analogia com o advogado não serve para igualar as funções, mas para demonstrar que a deontologia profissional, por si só, não impede a atuação vinculada à parte — sob pena de inviabilizar múltiplas profissões regulamentadas.

Se a ética médica fosse interpretada de forma tão restritiva quanto sugerido pela tese proibitiva, teríamos que admitir que:

- médicos do trabalho não poderiam emitir Atestados de Saúde Ocupacional - ASOs em favor da empresa;
- não poderiam participar da elaboração de estratégias de saúde ocupacional;
- tampouco poderiam atuar em qualquer interface que envolvesse interesse empresarial.

Por óbvio, toda essa premissa, claramente, não corresponde à realidade normativa nem prática.

Portanto, a invocação da deontologia médica como fundamento para vedação genérica da atuação do médico do trabalho como assistente técnico revela-se seletiva, ampliativa e logicamente inconsistente.

E tal discussão, como forma de contextualização conclusiva, quando submetida ao teste da analogia com outras profissões regulamentadas — como a advocacia —, a tese conduz a resultados incompatíveis com o ordenamento jurídico, evidenciando que: a independência técnica não é sinônimo de neutralidade absoluta, mas sim de atuação ética, coerente e responsável dentro do papel funcional exercido.

5. Conclusão

A análise conjugada do ordenamento jurídico processual, dos princípios constitucionais e das normativas éticas médicas conduz à inafastável conclusão pela **ampla, fundamentada e legal participação do médico do trabalho como assistente técnico da empresa**. Os fundamentos que sustentam essa conclusão podem ser assim sintetizados:

Em primeiro lugar, o Código de Processo Civil, como lei federal e instrumento próprio para regular a matéria probatória, assegura às partes a livre escolha de seus assistentes técnicos, isentando-os de impedimento ou suspeição (artigo 466, § 1º). Essa garantia é a materialização do contraditório e da ampla defesa, princípios de estatura constitucional que não podem ser afastados por normas infralegais ou por interpretações restritivas.

Em segundo lugar, o ato pericial, sendo um ato médico de natureza investigativa e não assistencial, afasta a tese de quebra da relação médico-paciente. A anamnese e o exame físico realizados na perícia ocorrem sob a égide da autoridade judicial, com o escopo de produzir prova, cenário no qual o

assistente técnico atua como fiscalizador e garantidor da lisura técnica do procedimento. A relação que se estabelece é a de perito-periciando, de natureza investigativa, e não a de médico-paciente, de natureza terapêutica.

Em terceiro lugar, a evolução normativa do próprio CFM, desde a Resolução nº 2.015/2013, demonstra o reconhecimento institucional da legitimidade da assistência técnica pelo médico da empresa, distinguindo-a claramente da vedação à atuação como perito judicial.

A recente decisão da 1ª Turma do TRT-10, que anulou dispositivos da Resolução CFM nº 2.323/2022, representa um ativismo judicial preocupante que subverte a hierarquia das normas ao ignorar o CPC e restringe indevidamente o direito de defesa das empresas. Ademais, a decisão pode ter violado a cláusula de reserva de plenário (Súmula Vinculante nº 10 do STF), o que sinaliza a possibilidade de reforma em instâncias superiores.

O sigilo médico, pilar fundamental da profissão, deve ser preservado, mas não pode servir de escudo intransponível para impedir a busca da verdade real em um processo judicial onde o próprio trabalhador colocou sua condição de saúde em litígio. Não há que se falar em quebra de sigilo profissional quando o ato pericial é autorizado judicialmente e o assistente técnico atua nos limites da lide.

Portanto, desde que o médico do trabalho atue com zelo, baseando seus pareceres em evidências científicas, na análise do ambiente laboral e respeitando a intimidade do trabalhador quanto a dados não relacionados ao litígio, sua atuação como assistente técnico patronal é não apenas legítima, mas essencial para a justa composição da lide e para a efetivação do princípio constitucional da paridade de defesa e contraditório no processo.

Referências

[1] BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm

[2] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

[3] BRASIL. Lei nº 12.842, de 10 de julho de 2013. Dispõe sobre o exercício da Medicina. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12842.htm

[4] CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 2.430, de 21 de maio de 2025. Dispõe sobre o ato médico pericial. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2025/2430>

[5] SILVA, Ângela T. G. et al. Physician-Patient Relationship and Examiner-Patient Relationship: differences and similarities. *Saúde Ética & Justiça*, v. 22, n. 1, p. 50-55, 2017. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v22i1p50-55>

[6] CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 2.323, de 6 de outubro de 2022. Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2022/2323>

[7] CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 2.015, de 16 de abril de 2013. Altera o art. 12 da Resolução CFM nº 1.488/1998. Conforme: SINDHOSP. Médico do trabalho pode ser assistente técnico. Disponível em: <https://sindhosp.org.br/medico-do-trabalho-pode-ser-assistente-tecnico/>

[8] CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 2.217, de 27 de setembro de 2018. Código de Ética Médica. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/etica-medica/codigo-2010/>

[9] PORTAL CFM. TRT-10 atesta validade da Resolução CFM nº 2.323/2022. 10 fev. 2025. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/noticias/trt-10-atesta-validade-da-resolucao-cfm-no-2-323-2022/>

[10] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 9ª Vara do Trabalho de Brasília. Ação Civil Pública nº 0001244-30.2023.5.10.0009. Sentença.

Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/wp-content/uploads/2025/02/SentencaMPT.pdf>

[11] PORTAL TURBINAR. TRT anula artigos da Resolução CFM 2.323: o que pode mudar. 09 abr. 2026. Disponível em: <https://portalturbinar.com.br/trt-anula-artigos-da-resolucao-cfm/>