

# **Comparação entre a Remuneração Paga aos Servidores Públicos e a Remuneração Sugerida pelo Sindicato**

Márcio José Bordoni de Lima

Geraldino Carneiro de Araújo

Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

## **RESUMO**

*O objetivo geral deste artigo é comparar a remuneração paga aos servidores Municipais da Unidade Básica de Saúde em relação à remuneração sugerida pelas categorias representantes de classes dessas funções, neste caso específico o sindicato. O referencial teórico traça a linha de raciocínio sobre os recursos humanos, cargos, salários e sindicatos. A pesquisa tem caráter de estudo de caso, pois envolve uma Unidade Básica de Saúde – pública, tem caráter qualitativo e descritivo. Os resultados primeiramente descrevem a remuneração na unidade para então apresentar o que o sindicato sugere de remuneração, conclui-se que há diferenças salariais nos cargos.*

Palavras-Chave: Salário. Sindicato. Comparação. Remuneração.

## **1. INTRODUÇÃO**

A remuneração dos funcionários no setor de saúde, tanto pública quanto privada, hoje em dia é um dos grandes problemas que vem sendo encontrado, a maioria dos funcionários ganha pouco e estão totalmente insatisfeitos, sendo assim acaba ocorrendo muitas vezes o mau atendimento e maus tratos de pacientes em hospitais públicos e unidades de saúde municipais. Nessa economia atual que estamos vivenciando é inadmissível que o atendimento público continua sendo um fracasso.

É preciso melhorar a qualidade dos atendimentos principalmente dentro de uma entidade pública de saúde, pois, é importante para população um bom atendimento a população mais pobre que depende desses atendimentos é quem acaba sendo a maior prejudicada sem recursos para um tratamento particular acaba tendo que se submeter a esses maus trato da saúde pública.

A administração de cargos e salários é uma importante ferramenta para as empresas, gestores de órgão públicos e governantes, pois, ajuda a manter esses salários sempre atualizados e dentro do valor de mercado valorizando assim os profissionais de diversas áreas da saúde, que se especializaram e estudaram para exercer essa profissão dessa forma funcionários bem pagos produz mais e com maior motivação e satisfação e uma das melhores formas de reconhecimento desses profissionais é através de uma remuneração justa. Muitos dos problemas relacionados ao mau atendimento e até mesmo negligência médica ou outros acabam se resolvendo simplesmente pelo fato de que os funcionários se sintam valorizados através de uma boa remuneração.

Os sindicatos são os órgãos representantes de dessas classes que defendem uma remuneração justa e adequada para cada profissão à luta desses sindicatos tem sido incansável e muitas vezes pouco valorizada. Apesar desses sindicatos travarem grandes lutas em benefícios de seus sindicalizados ainda vem enfrentando muitos problemas principalmente quando se fala em funcionalismo público.

Esse trabalho procurou demonstrar justamente a diferença de remuneração pagas pela Prefeitura Municipal em relação às remunerações defendidas pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais procurando destacar que é importante para uma empresa que com uma boa administração de cargos e salários pode solucionar problemas relacionados ao mau atendimento que é uma das maiores reclamações da população usuária do sistema público de saúde.

O objetivo geral é comparar a remuneração paga aos servidores Municipais da Unidade Básica de Saúde em relação à remuneração sugerida pelas categorias representantes de classes dessas funções. Os objetivos específicos: I) Fazer um levantamento dos salários pagos pela Prefeitura do Município nas diversas funções existentes na Unidade Básica de Saúde; II) Levantar junto às categorias e órgãos representantes de classes as remunerações de cada função; III) Comparar os salários pagos pela Prefeitura com os indicado pelas categorias e órgãos representantes de classes.

## **2. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

Toda organização necessita de guias para seus procedimentos, onde estes tendem a evitar seus empregados não realizem funções indesejáveis ou comprometam determinadas funções. A política básica de recursos humanos de uma empresa ou instituição, reduzida a uma expressão simples: é assegurar a existência de recursos humanos adequados motivados para as suas operações, presentes e futuras. Partindo desta política, poder-se-ão estabelecer várias outras políticas e estratégias, “as quais naturalmente deverão criar segundo as características da empresa. Algumas destas políticas e estratégias, todavia, são de aplicação bastante generalizada” (TOLEDO, 1999, p. 166).

Segundo Chiavenato (2002, p. 157), as “políticas de recursos humanos são regras estabelecidas para governar funções e assegurar que elas sejam desempenhadas de acordo com os objetivos desejados”. As políticas de recursos humanos referem-se às maneiras pelas qual a organização pretende lidar com seus membros e por intermédio deles atingir os objetivos organizacionais, permitindo condições para o alcance de objetivos individuais. Cada organização desenvolve a política mais adequada à sua filosofia e às suas necessidades.

As políticas situam o código de valores éticos da organização que, através delas, governam suas relações com os empregados, acionistas, consumidores, fornecedores e entre outros. A partir das políticas, podem-se definir os procedimentos a serem implantados, que são cursos de ações predeterminados, visando orientar o desempenho das operações a atividades, tendo em vista os objetivos da organização. Os procedimentos são uma espécie de plano permanente que serve para orientar as pessoas na empresa, visam dar consistência à execução das atividades, garantindo um tratamento equitativo para todos os participantes e um tratamento uniforme para todas as situações.

## **3. CARGOS NA EMPRESA**

O processo de descrição de cargos é uma oportunidade única para que todos na empresa, Diretores, Gerentes e todas as pessoas envolvidas nessa tarefa possam repensar a organização e redefinir as responsabilidades de cada cargo, com o objetivo de facilitar e melhorar o desempenho da pessoa que está no cargo ou que venha a ocupar o cargo. A administração de cargos e salário conhece profundamente cada função do conjunto de cargos da empresa no que diz respeito a cada requisito estabelecido.

A empresa seja ela nacional ou multinacional ou mesmo estatal de pequeno porte ou grande porte, indústria ou comércio de serviço sempre necessitará de profissionais que possam executar serviço na área de cargos e salários possibilitando assim um melhor rendimento

dentro da empresa (CHIAVENATO, 2000). Quando o assunto é plano de cargos e salários pode-se dizer que a metodologia de remuneração fixa mais tradicional existente e portanto e ainda a mais utilizada pelas empresas para recompensar e motivar seus empregados. O que prevalece nesta metodologia é o valor que o cargo representa na estrutura organizacional da empresa. De acordo com Gil (1994, p. 100).

As organizações podem ser concebidas como sistemas de papéis. Cada indivíduo que ocupa uma posição na organização é solicitado a desempenhar um conjunto de atividade e a manter determinado comportamentos.

Apesar do que foi dito todas as empresas querem ter uma estrutura de cargos enxuta. Os planejamentos de cargos e salários precisam acompanhar os avanços tecnológicos, as mudanças de mercado, a política econômica, como também participar das decisões maiores da organização quando o planejamento orçamentário anual. Precisa conhecer as metas e objetivos da empresa para melhor e se adequar e se encaixar nas práticas e políticas gerais da organização. Entre outras palavras é preciso conhecer a empresa saber qual o objetivo dela saber o que essa empresa dispõe de recursos financeiros (CARVALHO, NASCIMENTO, 1993). Ainda Carvalho e Nascimento, (1993, p.19) colocam que:

Essa harmonia se traduz no equilíbrio da relação capital/ trabalho, ou, seja, a cada cargo ou determinado conjunto de cargos compete uma remuneração justa em contrapartida aos trabalhos realizados na empresa. Por outro lado, os trabalhos assemelhados, desenvolvidos em empresa da mesma região geoeconômica precisam guardar, entre si, valores aproximados, para que seja preservada a tranquilidade tanto do emprego, quanto do empregador.

Avaliar o cargo é uma técnica de "medição" da importância relativa de cada cargo. O resultado dessa medição será utilizado para definir o salário ou a faixa salarial para cada cargo da empresa. As atribuições da administração de cargos e salários, segundo Carvalho e Nascimento (1993), compreende em levantamento de descrições de funções, classificações por grupo ocupacionais e por similaridade, complementações e seqüência, padronizadas de cargos, titulação de cargos, elaboração de sumárias análises de requisitos, seleção de fatores de avaliação, elaboração do manual de avaliação de cargo, ponderação de fatores e graduação de escalas dos fatores de classificação de cargos.

As descrições de cargo são feitas por meio de entrevistas com os Diretores, Gerentes e Supervisores, tomando um mínimo de tempo dessas pessoas. É o levantamento dos títulos dos cargos pertinentes às atividades pelos ocupantes de posições ou posto de trabalho. Nessa ocasião são também solicitados organogramas para que se tenha uma visão da estrutura organizacional da empresa onde estão os cargos localizados Carvalho e Nascimento (1993). Um problema que poucas sabem como resolver é escolher o profissional que tenha a maior probabilidade de ter o desempenho que se espera dele no cargo.

#### **4. SALÁRIOS**

De acordo com Chiavenato (1989) os salários representam uma transação das mais complicadas, pois quando uma pessoa aceita um cargo ele está-se comprometendo a uma rotina diária, a um padrão de atividade e a uma ampla faixa de relações interpessoais dentro de uma organização e, para tanto, recebendo salário. Assim em troca desse elemento simbólicos e intercambial o dinheiro o homem é capaz de empenharem grandes partes de si mesmo de seu esforço e da sua vida. Convém lembrar que para o empregado o trabalho é muitas vezes considerado um meio para atingir um objetivo intermediário que é o salário. Com o salário, muitos objetivos finais podem ser alcançados pelo indivíduo. O salário é a fonte de renda que define o padrão de vida de cada pessoa em função do seu poder aquisitivo.

Para a organização o salário de uma forma geral é um investimento. As empresas investem na expectativa de aumentar seus lucros com mãos de obras qualificadas, os salários são a um só tempo um custo e um investimento, porque os salários se refletem no custo do produto ou do serviço final. Investimento, porque representa aplicação de dinheiro em um fator de produção o trabalho como uma tentativa de conseguir um retorno maior. Os salários representam uma significativa parcela dos custos de produção. A participação nos custos totais de produção varia conforme o tipo de produção conforme tecnologia envolvida etc. (CHIAVENATO, 1989).

Na organização, cada colaborador está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habilidade, desde que receba uma retribuição adequada. As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas desde que delas possam receber contribuições ao alcance de seus objetivos. Através deste conceito, Chiavenato (2002, p. 223) define remuneração como “o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários e decorrentes do seu emprego”.

Quando se fala em salário trata-se de uma política de gestão de colaboradores centrada no princípio segundo o qual, no âmbito do comprometimento, a qualidade de vida funcional vale tanto quanto a retribuição monetária. Esse conceito manda oferecer desafios não-desmotivadores, programas de qualificação formal, horário móvel, qualificação dos ocupantes de cargos graduados e de cargos técnicos em habilidades interpessoais, enfim, ganhos não mensuráveis que fazem um ambiente de trabalho ficar humanizado.

Ainda, para Chiavenato (2002, p. 223), remuneração “é a função de recursos humanos que lida com as recompensas que as pessoas recebem em troca do desempenho das tarefas organizacionais”, ou seja, a própria remuneração funcional, salários indiretos, remuneração por habilidades e competências, remuneração variável, participações acionárias e outras diversas formas de se remunerar. Bohlander, Snell e Sherman (2003), comentam que remuneração inclui todas as formas de pagamento e recompensas aos funcionários pelo desempenho de seu trabalho. Portanto, o pagamento é uma consideração importante na gestão de recursos humanos porque fornece aos funcionários uma recompensa tangível pelos seus serviços.

Destaca-se ainda que os sistemas de remuneração modernos podem proporcionar um ambiente de trabalho harmonioso, pois oferecem reais possibilidades de crescimento na carreira. Com isto, há um sentimento de valorização e respeito por parte de seus integrantes. Hoje em dia as empresas vem se conscientizando que para ter um bom desempenho de seus funcionários não basta apenas simplesmente pagar os salários e preciso diversificar as formar de remuneração com isso as empresas estão investindo mais em profissionais capacitado na tentativa de desenvolver métodos e formas de pagamento que incentive os funcionários cada vês mais

## 5. SINDICATOS

Sindicato é a instituição utilizada para a organização dos trabalhadores luta por seus direitos junto aos governos e principalmente em relação aos empresários. O termo "sindicato" deriva do *latimm syndicus*, que é proveniente do grego *sundikós*, com o significado do que assiste em juízo ou justiça comunitária. Na Lei *Le Chapellier*, de julho de 1791, o nome síndico era utilizado com o objetivo de se referir a pessoas que participavam de organizações até então consideradas clandestinas.

No Brasil, com a abolição da escravatura e a proclamação da República, a economia se diversificou, e as atividades manufatureiras surgiram nos centros urbanos e no litoral

brasileiro, atraindo levas de imigrantes. Porém, alguns imigrantes tinham condições de trabalho ruins e encontravam dificuldades. Para poderem tentar melhorar sua situação começaram a se unir. Os trabalhadores uniram-se, formando então, os sindicatos. O movimento sindical mais forte no Brasil ocorreu em São Paulo, onde os imigrantes integravam a massa de trabalhadores das fábricas e indústrias. Os sindicalistas ativos eram os anarquistas que, surpreendendo os governantes, desencadearam violenta repressão policial.

Ferrari (2005) diz que a Sindicalização corresponde ao direito que as categorias profissionais e/ou econômica têm de se agruparem, se organizarem em sindicatos. Os funcionários públicos e os servidores das instituições paraestatais eram excluídos do direito à sindicalização. Com a Constituição de 1988, ficou garantido ao serviço público civil o direito a livre associação sindical (art. 37, VI). Mesmo países que adotam a Convenção 87 da OIT não admitem a sindicalização dos militares, policiais e magistrados. Estes têm se organizado em associações.

De acordo com Araújo (2006) o chamado novo sindicalismo ou sindicalismo autêntico nasceu em São Bernardo do Campo – SP (sindicato dos metalúrgicos) que representava um segmento expressivo da moderna classe operária brasileira: os trabalhadores das grandes empresas automobilísticas, que lideraram o “milagre brasileiro” e tornou-se uma força significativa com as greves operárias em 1978-79. A essência da proposta do sindicalismo autêntico foi abandonar a ingerência estatal no mundo do trabalho que haviam marcado os anos de 1930 e 1940 e depois havia sido potencializada pelos governos autoritários.

O sindicalismo autêntico se opôs à política de fixação do governo dos reajustes anuais de salário e pregou a negociação coletiva entre sindicatos e empregadores, sem a mediação de organismos estatais. Exigiu a volta ao direito irrestrito de greves e a liberdade de autonomia sindical. Enfim, propôs um sindicalismo mobilizador, participacionista e democrático. A contribuição sindical obrigatória – ou imposto sindical – foi criada pelo Presidente Getúlio Vargas como parte da estratégia de subordinar o sindicato ao Estado.

A década de 1970 e o começo da década de 1980 foram marcados por um sindicalismo atuante e autêntico. A avaliação atual dos problemas pela qual passa o sindicalismo está ligada às mudanças no contexto organizacional, segundo Araújo (2006) são as seguintes: a) A "flexibilização" das relações de trabalho (jornadas de trabalho); b) O uso intensificado da subcontratação, do trabalho a domicílio (tipo de contrato de trabalho), além do crescimento do desemprego; c) A redução do emprego industrial provocada pelo avanço tecnológico e pela automação; d) A possibilidade atual das empresas de deslocamento e segmentação de suas atividades (terceirização); e) O uso de novas formas de gestão que enfatizam a participação dos trabalhadores e desestimulam a sindicalização.

## 6. METODOLOGIA

A metodologia deste trabalho teve como base a pesquisa descritiva, segundo Vergara (2000, p. 47). Pesquisa descritiva expõe característica de determinada população ou um determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlação entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve embora sirva de base para tal explicação. Pesquisa de opinião insere-se nessa classificação.

Descreve-se neste trabalho o fenômeno cargos e salários em uma unidade pública de saúde levando em consideração a relacionamento que se dá com o sindicato da classe. Também foi utilizada técnica de pesquisa de estudo de caso que para Gil “Pode - se definir pesquisa como o processo formal de desenvolvimento do método científico. O objetivo da pesquisa é descobrir resposta para problemas mediante o emprego de procedimentos científico” (GIL,1991, p.43 )

A forma de coleta de dados neste trabalho foi do tipo qualitativo. Sobre os dados qualitativos Vergara (2000, p.59) diz “os dados também podem ser tratados de forma qualitativa como, por exemplo, codificando-os de forma mais estruturada e analisando-os. Existem outras estratégias. Em verdade, elas são muito variadas e escolher a apropriada é tarefa do pesquisador”.

A análise documental teve uma participação importante como instrumento de pesquisa segundo Lakatos e Marconi (2001) a análise documental é uma fonte de coleta de dados que está restrita a documentos, escritos ou não constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre ou depois. Ainda segundo Vergara (1998) a investigação documental é realizada em documentos conservados no interior de órgãos Públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmes, fotografias, Vídeo-Tape, informações em disquetes, diários, cartas pessoais e outros.

O método comparativo na perspectiva dos clássicos, segundo, Durkheim (1985) é a seleção de uma série de fenômenos comparáveis; a definição dos elementos a serem comparados; a generalização. A aplicação do método comparativo na pesquisa. Essa pesquisa foi feita através de visita aos estabelecimentos foram entrevistados os responsáveis pelas instituições visando analisar os documentos, teve uma duração de dois meses sendo os meses de Julho e Agosto. Depois de levantados os dados eles foram comparados para gerar a análise e discussão e a conclusão do trabalho.

## 7. LEVANTAMENTOS E RESULTADOS

Na cidade foi fundado o primeiro Pronto Socorro em 1957 com o objetivo de atender a população de 5.100 habitantes prestando assistência à saúde e prevenindo doenças gratuitamente atendendo a população mais carente cuidando da saúde da mulher, acompanhamento de pré-Natal atendendo casos de doenças contagiosas como tuberculose, aids, hepatite, prevenindo o câncer no homem e na mulher etc.

É um prédio de aproximadamente 329m<sup>2</sup> de área construída, atualmente depõe de três consultórios médicos uma sala de vacina, uma sala de pequenas cirurgia, uma sala de injeções, uma sala de esterilização, uma sala administrativa, e uma dispensário de medicamentos e mais duas salas que comportam o programa do PSF (Programa Saúde da Família), e a Equipe de controle de Vetores uma sala para administração de soroterapia contendo três leitos.

Existem hoje na unidade 43 funcionários, sendo assim três médicos, um ginecologista que atende no período da manhã; também é medico da família do programa PSF, dois clínicos geral que também atende na parte da manhã, um na parte da tarde, oito auxiliares de enfermagem que fazem pós-consultas e pré-atendimento dos pacientes são encarregadas de fazer a parte de higienização esterilização injeções etc, e uma enfermeira que coordena a equipe de auxiliar de enfermagem e que é responsável pelo PSF.

A unidade funciona das 7:00 da manhã até 22:00 noite de segunda a sextas-feiras aos sábados e domingos somente dois plantonistas de ambulância e dois auxiliares de enfermagem trabalham atendendo as ocorrências e transportando para a cidade mais próxima. Durante a semana são feitas por volta de 47 consultas por dia, podendo variar para mais ou para menos.

Através do levantamento feito dentro da unidade básica de saúde foram constatados diferentes cargos são cargos de provimento efetivo que consta no quadro de funcionário da prefeitura municipal. Esses cargos foram criados através das Leis complementares feitas pelo Poder Executivo Municipal são de provimento efetivo, ou seja, o trabalhador somente pode assumir um determinado cargo através de uma seleção feita por concurso Público.

Os cargos constatados dentro da unidade Básica de Saúde seguem adiante no respectivo quadro de atribuições e requisitos. A seguir apresenta-se o Quadro 1 de Atribuições e requisitos para provimento de cargos efetivo da Prefeitura do Município Lei complementar nº 006 de 08 de setembro de 1.995. Lei Complementar nº 041, de 01 de abril de 2.004. Lei Complementar nº 049 de 07 de Abril de 2.005.

<b>Denominação</b>	<b>Requisitos</b>	<b>Atribuições</b>
Auxiliar de serviços gerais	Ser alfabetizado	Desenvolver atividade relacionadas a serviços gerais do setor público, carga horária de 40 horas semanais, referência salarial 3 A
Agente administrativo	2º grau completo	Desenvolver atividades relacionadas à implementação de serviços nas diversas áreas de administração pública. Carga Horária de 40 horas semanais, referência salarial 9A
Auxiliar de enfermagem	Possuir habilitação em curso de Auxiliar de enfermagem	Desenvolver atividades Inerente à área de atuação profissional Carga Horária de 40 horas semanais, referência salarial 6 A
Coordenador de saúde	2º grau completo	Desenvolver atividades voltadas a coordenação da Saúde, carga horária de 40 horas semanais, referência salarial 16 A
Enfermeiro padrão 8h	Curso Superior em Enfermagem	Desenvolver atividades inerentes à área de enfermagem. Carga Horária de 40 horas semanais, referência salarial 16A
Médico de família	Curso Superior em Medicina	Desenvolver atividades de acordo com programa específico. Carga Horária de 40 horas semanais, referência salarial 21A
Médico clínico geral	Curso Superior em Medicina	Desenvolver atividades específicas na área de atuação carga horária de 30 horas semanais, referência salarial 20 A
Motorista	Ser Alfabetizado e possuir C.N.H. categoria D	Desenvolver atividades específicas de motorista, zelando pela manutenção dos veículos. Carga Horária de 40 horas semanais, referência salarial 7A
Oficial de administração	1º grau completo	Desenvolver atividades gerais de apoio à administração pública. Carga Horária de 40 horas semanais, referência salarial 13A
Supervisor de saúde	2º grau completo	Supervisionar todos os trabalhos referentes à saúde, carga horária de 40 horas semanais, referência salarial 13 A
Técnico em enfermagem	Possuir habilitação em curso de técnico em enfermagem	Desenvolver atividades Inerente à área de atuação profissional Carga Horária de 40 horas semanais, referência salarial 9A
Técnico em processamento de dados	2º grau completo Técnico em processamento de dados ou Curso Superior na área.	Desenvolver atividades em processamento de dados, digitação e informática, bem como desempenhar atividades voltadas ao ensino. Carga horária de 40 horas semanais, referência salarial 12A

Quadro 1. Quadro de Atribuições e Requisitos (Fonte: Prefeitura do Município)

O Quadro1 explica claramente os cargos existentes de dentro da unidade básica de saúde juntamente com suas atribuições, cargas horárias e referencias salarial. As referências salariais é uma escala que varia de 3 a 21 para denominar os diferentes salários existentes no município quanto maior o degrau dessa escala maior será a remuneração e maiores serão as

atribuições que serão exigidas para o cargo, na Tabela 1 seguinte, serão discriminados os valores salariais em moeda corrente.

Tabela 1: Referências salariais (Fonte: Prefeitura do Município)

<b>GRAU</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
<b>REF.</b>	<b>00/05</b>	<b>05/10</b>	<b>10/15</b>	<b>15/20</b>	<b>20/25</b>	<b>25/30</b>	<b>30/35</b>
3	383,72	395,23	407,09	419,30	431,88	444,84	458,18
4	402,73	414,81	427,25	440,07	453,27	466,87	480,88
5	428,86	441,73	454,98	468,63	482,69	497,17	512,09
6	459,75	473,54	487,75	502,38	517,45	532,98	548,97
7	483,51	498,02	512,96	528,35	544,20	560,52	577,34
8	521,18	536,81	552,91	569,50	586,59	604,18	622,31
9	578,55	595,91	632,19	651,16	670,70	690,82	711,54
10	624,88	643,63	662,94	682,83	703,31	724,41	746,14
11	689,04	709,71	731,00	752,93	775,52	798,78	822,74
12	907,63	934,86	962,90	991,79	1021,54	1052,19	1083,76
13	952,77	981,35	1010,80	1041,12	1072,35	1104,52	1137,66
14	1002,67	1032,75	1063,73	1095,64	1128,51	1162,37	1197,24
15	1095,33	1128,19	1162,04	1196,90	1232,81	1269,79	1307,88
16	1283,04	1321,53	1361,17	1402,01	1444,07	1487,39	1532,01
17	1485,00	1529,55	1575,43	1622,69	1671,38	1721,52	1773,16
18	1782,00	1835,46	1890,52	1947,23	2005,65	2065,82	2127,80
19	2079,00	2141,37	2205,61	2271,77	2339,93	2410,13	2482,43
20	2193,04	2258,83	2326,60	2396,40	2468,29	2542,34	2618,61
21	2910,60	2997,91	3087,85	3180,49	3275,90	3374,18	3475,40

Como se pode observar a Tabela 1, de referências salariais, é constituída por uma escala de 3 a 21 referentes a diferenças salariais e também é composta letras alfabéticas de A a G. Um funcionário quando ingressa na carreira de funcionalismo público municipal, não importando em qual cargo ele pertence, seu salário inicial é classificado sempre na letra A, ele tem direito a um evolução salarial após cinco anos de trabalhos prestados interruptos sua referência automaticamente passa de A para B. Essa evolução, conhecida como quinquênio, é direito adquirido pelo funcionário, em termos matemáticos essa evolução se dá através de uma diferença de uma letra para outra correspondente a 3% somado a um adicional por tempo de serviço de 10% e acompanhado por três meses de licença prêmio no segundo quinquênio essa evolução passa a ser de 3% de uma letra para outra e 5% de adicional por tempo de serviço assim sucessivamente até a última letra representada pela letra G.

Todos os funcionários da saúde do município sem exceção tem creditado em sua folha de pagamento 20% de insalubridade que corresponde a 20% de um salário mínimo atual esse valor é pago por ser um local insalubre considerado de alta contaminação é depositado em folha também o salário família que beneficia funcionários que ganha R\$ 0 até R\$ 435,52 e

que tenha filho menores de 14 anos tem direito a uma cota de R\$ 22,33 para cada filho e funcionários que ganha de R\$ 435,53 até R\$ 654,61 tem direito a uma cota de R\$ 15,74 o funcionário que atinge o período de trabalho interrupto de 20 anos passa a ter direito do benefício chamado de sexta parte que nada mais é que seu salário bruto dividido em seis e acrescentado um dessas partes em sua folha de pagamento. Para os cargos que corresponde a cargos de chefia existe o benefício de função gratificada ou FG1 que corresponde a um valor de R\$95,04 esse benefício, é um estímulo às pessoas que estão como chefes de seção dentro do município. A gratificação de natal é um benefício concedido a todos os funcionários, é paga anualmente juntamente com a segunda parcela do 13º salário essa gratificação corresponde a 33% do menor salário do município referência 3A do quadro de referência salarial discriminado acima.

A pesquisa feita no Sindicato dos Servidores Municipal teve como interesse levantar os diversos valores salarial dos diversos cargos existente dentro da Unidade Básica de Saúde do município a tabela 2 discriminado abaixo corresponde as referencias salarial correspondente a valores que o sindicato defende para o cargo.

Tabela 2: Referências salarial (Fonte: Sindicato dos Servidores Públicos Municipais)

<b>Cargos e referência</b>	<b>Valor Salarial</b>	<b>Evolução a cada 5 anos</b>
Auxiliar de serviços geral Referência 3A	R\$ 390,00	Evolução de A para B 3%
Agente administrativo Referência 9A	R\$ 480,00	Evolução de A para B 3%
Auxiliar de enfermagem Referência 6A	R\$ 520,00	Evolução de A para B 3%
Coordenador de saúde Referência 16A	R\$ 1300,00	Evolução de A para B 3%
Enfermeiro padrão 8h Referência 16A	R\$ 1200,00	Evolução de A para B 3%
Médico de família Referência 21A	R\$ 3100,00	Evolução de A para B 3%
Médico clínico geral Referência 20A	R\$ 1900,00	Evolução de A para B 3%
Motorista Referência 7A	R\$ 620,00	Evolução de A p/ B 3%
Oficial de administração Referência 13A	R\$ 870,00	Evolução de A para B 3%
Supervisor de saúde Referência 13A	R\$ 1020,00	Evolução de A para B 3%
Técnico em enfermagem Referência 9A	R\$ 580,00	Evolução de A para B 3%
Técnico em processamento de dados Referência 12A	R\$ 750,00	Evolução de A para B 3%

A tabela 2 mostra cada cargo com suas referências e os valores correspondentes as referências salarial em moeda corrente a evolução de uma letra para outra é igual a que é usado no município atualmente sendo de 3%, de uma letra para outra ou seja de A para B, e mais os adicionais por tempo de serviço que também corresponde ao mesmo valor que atualmente é usado no município.

A tabela abaixo procura demonstrar através de uma simples subtração de valores e porcentagem a diferença de salários proposta pelas instituições.

Tabela 3: Diferença Salarial

Cargos e Referências	Salário da Prefeitura	Salário do Sindicato	Diferença de salário	
			R\$	%
Auxiliar de serviços Gerais (Ref. 3A)	R\$ 383,72	R\$ 390,00	(R\$ 6,28)	-1,64%
Agente Administrativo (Ref. 9A)	R\$ 578,55	R\$ 480,00	R\$ 98,55	17,03%
Auxiliar de Enfermagem (Ref 6A)	R\$ 459,75	R\$ 520,00	(R\$ 60,25)	-13,10%
Coordenador de Saúde (Ref. 16A)	R\$ 1283,04	R\$ 1300,00	(R\$ 16,96)	-1,32%
Enfermeiro Padrão 8h (Ref. 16 A)	R\$ 1283,04	R\$ 1200,00	R\$ 83,04	6,47%
Médico da Família (Ref. 21A)	R\$ 2910,60	R\$ 3100,00	(R\$ 189,40)	-6,51%
Médico Clínico Geral (Ref. 20A)	R\$ 2193,04	R\$ 1900,00	R\$ 293,04	13,36%
Motorista (Ref. 7A)	R\$ 483,51	R\$ 620,00	(R\$ 136,49)	-28,23%
Oficial de Administração. (Ref. 13 A)	R\$ 952,77	R\$ 870,00	R\$ 82,77	8,69%
Supervisor de Saúde (Ref. 13A)	R\$ 952,77	R\$ 1020,00	(R\$ 67,23)	-7,06%
Técnico de enfermagem (Ref. 9A)	R\$ 578,55	R\$ 580,00	(R\$ 1,45)	-0,25%
Técnico em Proc. de dados (Ref. 12A)	R\$ 907,63	R\$ 750,00	R\$ 157,63	17,37%

E visível à percepção através da Tabela 3 de uma pequena diferença de valores salarial entre salários pagos pela Prefeitura do Município em relação aos salários defendidos pelo sindicato municipal. Essa diferença pode variar tanto para mais como para menos de acordo com os cargos avaliados.

Procurou-se demonstrar essas diferenças através de valores em moeda corrente e também em porcentagem não a uma grande diferença salarial, mas em alguns cargos existe uma diferença significativa.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma boa administração salarial é de extrema importância dentro de uma empresa, seja ela do setor privado como do setor público, com referência ao setor de saúde pública é ainda maior a necessidade de funcionários bem remunerados, pois funcionários bem pagos são bem motivados e essa motivação através de uma valorização profissional pode ser um ponto muito importante para resolver problemas relacionados ao atendimento gratuito dentro das unidades hospitalares brasileiras.

Percebe-se também que são várias as formas de remuneração existentes no mercado cabe a cada setor público decidir qual a melhor forma de contratação e remuneração e para descobrir essa melhor forma caberia a uma boa administração remuneração e cargos bem

planejados. Ou seja, bons profissionais querem bons salários e a administração de cargos é quem tem a competência de fazer essa associação para que funcionários ganhem de acordo com os cargos que exercem, pois cada cargo tem suma importância dentro de uma empresa tanto no órgão público como no setor privado.

Somente através de uma pesquisa salarial é que se pode definir com clareza qual a remuneração que compete a cada cargo e é também através da pesquisa salarial que conseguimos manter os salários atualizados de acordo com que o mercado nos propõe mantendo assim funcionários bem remunerados e satisfeito com sua valorização profissional. Como pode ser observado através de uma análise feita por este trabalho os levantamentos feito sobre os salários pagos pela Prefeitura do Município e os salários defendidos pelo Sindicato Municipal fica claro que existe uma diferença de valores entre esses salários essa diferença tanto pode variar para mais como para menos dependendo do cargo em questão.

No em tanto existem alguns cargos em que a diferença salarial é pequena como é o caso dos seguintes cargos: Coordenador de Saúde, Supervisor de Saúde, Auxiliar de Serviços Gerais e Técnico em Enfermagem. Existem ainda alguns cargos em que essa diferença varia entre 6,47% e 17,37% que são correspondentes aos seguintes cargos: Enfermeiro Padrão, Médico da Família, Oficial de Administração, Auxiliar de Enfermagem, Médica Clínico Geral, Agente Administrativo, Técnico em Processamento de Dados.

Em relação ao Cargo de Motorista a diferença salarial entre a proposta pelo Sindicato e a adotada pela Prefeitura é relativamente alta comparada com os demais cargos essa diferença é de cerca de 28,23%. Diante dessas diferenças salariais muitos funcionários se sentem desvalorizados pela Prefeitura provocando assim muitos desentendimentos entre o Poder Executivo Municipal e os funcionários da saúde do município.

O sindicato procura intervir para que os salários desses funcionários passe a ser coerente com a função desempenhada, mas o sindicato não tem força o suficiente para que isso aconteça por ser uma cidade muito pequena fala mais alto a força política do município fazendo com que as intervenção do sindicato não surta muito efeito. Muitos dos problemas que normalmente ocorrem dentro de um setor público relacionado a mau atendimento, má remuneração de funcionários podem ser solucionados através desse reajuste salarial que o sindicato propõe. Os sindicatos através de seu trabalho em defesa aos seus sindicalizados tenta fazer com que a empresa tanto pública como privada procurem remunerar seus profissionais de uma forma justa, mas vem enfrentando diversos problemas principalmente quando se trata de órgãos públicos.

Essa discordância entre sindicatos e empresas tem sido motivo para muitos desentendimento, pois nem sempre os órgãos públicos concordam com os salários que os sindicatos propõe, talvez por não estarem preparados ou por não darem tanta atenção a administração salarial acabam fazendo com que o funcionalismo se sinta desvalorizados profissionalmente. É obvio que no setor de saúde existem diversidades de problemas, porem seria um bom começo para as soluções desses problemas se os órgãos públicos remunerassem seus funcionários com salários justos e coerentes com cada profissão.

Para trabalhos futuros sugere-se a continuidade do estudo abordando qual o posicionamento do sindicato diante das diferenças salariais, cargo a cargo, de maneira a definir o relacionamento que ocorre entre o sindicato e a organização e entre o sindicato e os funcionários, seria uma pesquisa qualitativa e exploratória. Sugere-se ainda um estudo quantitativo junto aos funcionários para identificar como eles se sentem em relação aos salários e em relação a esta diferença salarial existente, seria um estudo quantitativo e qualitativo com características descritivas.

## 9. REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, G. C. As Organizações e o Movimento Sindical Brasileiro. Revista de Ciências Sociais, 2006, no prelo.
- BOHLANDER, G. W; SNELL, S.; SHERMAN, A. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- BOOG, G. C. Manual de Treinamento e Desenvolvimento ABTD. São Paulo: Makron Books, 2002.
- BRASIL . Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, 12/12/90. Brasília: Imprensa Oficial, 1990.
- BRASIL. Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Saúde: Ministério da Saúde. Organização Pan-americana de Saúde. Situação sobre vínculo empregatício, remuneração e incentivos no âmbito das Secretarias Estaduais de Saúde. Brasília, 1997.
- CARVALHO, A. V. , NASCIMENTO, L. P. Administração de Recursos Humanos. 1. ed. v 1. São Paulo: Pioneira. 1993.
- CHIAVENATO Recursos humanos na empresa: descrição e análise de cargos, avaliação do desempenho humano. v 3. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 11º. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos na empresa. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 7.ed. São Paulo : Atlas, 2002.
- DURKHEIM, E. As regras do método sociológico. São Paulo: Editora nacional, 1985.
- FERRARI. M.A Comentários ao projeto de lei da Câmara dos deputados de autoria do deputado Sérgio Miranda, que regulamenta o artigo 8º da Constituição Federal. Secretaria de Assuntos Jurídicos da Federação Nacional dos Médicos,2005
- GIL, A. C. Administração de recursos humanos: um toque profissional. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GIL, A. C. Administração de Recursos Humanos: Um enfoque profissional.1. ed. São Paulo: Atlas,1994.
- GIRARDI, S. C., CHERCHIGLIA, M. L.; CARVALHO, C. L. Sinais de mercado e regulação institucional do trabalho em saúde no Brasil dos anos 90. Estudos RH saúde. Brasília, Ministério da Saúde, 1996.
- LAKATOS, E. M. MARCONI, M. de A. Fundamentos de metodologia científica. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARCONI, M. A, LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

SEIXAS, P. H. Incentivos financeiros: uma revisão e alguns elementos para reflexão. In: Santana, J. P. (org.). Perspectivas para a gestão do trabalho no Sistema Único de Saúde. Brasília, OPAS, 1994.

TOLEDO, F. de. Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1999

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.