



Edição 2025

PESQUISA NACIONAL DE REMUNERAÇÃO

Informações essenciais para profissionais,
instituições e pesquisadores da área.

PESQUISA NACIONAL DE REMUNERAÇÃO – EDIÇÃO 2025

Publicação oficial da APMT – Associação Paulista de Medicina do Trabalho

AUTORES PRINCIPAIS

Dr. André Santos Dumont Mendes

Concepção metodológica, Validação Técnica, Revisão Crítica e Análise Interpretativa

Dr. Roosevelt Chaves Paulo

Coordenação Geral, Estruturação de Instrumentos de Coleta e Análise Estatística

COLABORAÇÃO TÉCNICA

Dr. Luís Fernando Gagliardi

Revisão de Conteúdo, Consolidação Textual e Apoio a divulgação da coleta de dados

APOIO INSTITUCIONAL

APMT – Associação Paulista de Medicina do Trabalho

Suporte à divulgação dos resultados e disponibilização do material aos associados e comunidade científica.

AGRADECIMENTOS

Aos profissionais que participaram voluntariamente da pesquisa, fornecendo dados e contribuições que possibilitaram a elaboração deste estudo, e aos revisores externos que colaboraram na validação do conteúdo.

DIREITO E USO

Este documento é de caráter técnico e científico. Sua reprodução total ou parcial é autorizada mediante citação expressa da fonte:

APMT – ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE MEDICINA DO TRABALHO. **Pesquisa Nacional de Remuneração – Edição 2025.** São Paulo: APMT, 2025.a

1. INTRODUÇÃO TÉCNICA

A Medicina do Trabalho é uma especialidade estratégica para a sustentabilidade das organizações, especialmente diante dos desafios contemporâneos relacionados à saúde, produtividade e bem-estar no ambiente corporativo. A atuação médica nesse campo exige não apenas domínio clínico, mas também compreensão aprofundada de legislação trabalhista, gestão de riscos ocupacionais, epidemiologia e relações interdisciplinares no contexto organizacional.

Com o avanço da transformação digital, o envelhecimento da força de trabalho e o crescimento da atenção à saúde mental, o papel do médico do trabalho se torna cada vez mais complexo e valorizado. Contudo, a remuneração ainda é um ponto de discussão — muitas vezes dissociada da carga de responsabilidades e do impacto estratégico desse profissional.

Neste contexto, torna-se essencial compreender o cenário real da remuneração em Medicina do Trabalho no Brasil, considerando diferentes realidades regionais, modelos de contratação e níveis de complexidade das funções.

2. OVERVIEW

A remuneração dos médicos do trabalho no Brasil revela fortes variações conforme o porte da empresa, a modalidade contratual e o nível de responsabilidade técnica assumido. Este estudo consolida dados relevantes para lideranças de RH, gestões de Saúde Corporativa e decisores estratégicos.

Por que este estudo importa?

A remuneração competitiva é um dos pilares para retenção e performance em Saúde Ocupacional. Os dados aqui apresentados orientam políticas salariais, avaliação de complexidade funcional e estratégias de valorização profissional.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida por meio de questionário digital estruturado, com distribuição nacional entre profissionais atuantes na área de Medicina do Trabalho durante o mês de abril de 2025. O formulário contemplou dados demográficos, experiência profissional, características do vínculo e remuneração.

Os dados foram analisados com base em critérios estatísticos robustos, incluindo exclusão de outliers pelo método do intervalo interquartil (IQR), e normalização dos salários mensais a partir de informações anuais, quando necessário.

As faixas salariais apresentadas refletem a mediana, com margem de $\pm 15\%$, agrupadas por jornada semanal (20h, 30h, 40h) e por níveis de complexidade técnica (I a V).

4. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Demonstrar o perfil atual de remuneração de médicos do trabalho no Brasil com base em uma amostra nacional robusta, permitindo:

- Benchmarking interno e externo.
- Definição de faixas salariais por complexidade funcional.
- Tomada de decisão sobre contratos, retenção e incentivo.

5. PERFIL DA AMOSTRA

A amostra é composta por 521 profissionais atuantes na área de Medicina do Trabalho, abrangendo todas as regiões do Brasil. A diversidade da amostra permite a extração de *insights* relevantes e representativos da realidade nacional, tanto no setor público quanto privado, com diferentes estruturas organizacionais e modelos de contratação.

A faixa etária predominante está entre **30 e 50 anos**, refletindo uma força de trabalho experiente, porém ainda economicamente ativa e distante da aposentadoria. O tempo de experiência após a pós-graduação varia entre *recém-especialistas* e profissionais com **mais de uma década de atuação**.

Quanto à modalidade de vínculo, observa-se predominância do regime **CLT (53%)**, seguido por modelos híbridos (*CLT + PJ*) e vínculos autônomos. A carga horária mais frequente é de **30 horas semanais**, sendo comum a atuação em múltiplas empresas simultaneamente. As atividades desenvolvidas foram classificadas por **níveis de complexidade funcional**, variando entre atribuições executoras (**Nível I**) até funções estratégicas (**Nível V**).

A distribuição geográfica contempla **10 estados**, incluindo *São Paulo, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, Bahia, Pernambuco, Rio de Janeiro, Goiás, Ceará e Espírito Santo*, assegurando representatividade em **todas as regiões do país**.

INDICADOR	DADOS-CHAVE
Total de Respondentes Válidos	521
Faixa Etária Predominante	30 a 50 anos
Tempo de Experiência	Recém-formados a +10 anos
Situação Previdenciária	Maioria não aposentada
Tipo de Vínculo	CLT (53%), PJ e híbridos (47%)
Carga Horária Semanal	30h (predominante), seguida de 40h
Complexidade Técnica do Trabalho	De Nível I (executivo) a Nível V (estratégico)
Cobertura Geográfica	10 estados – todas as regiões brasileiras

Gráfico 3 - Distribuição dos Respondentes por Região

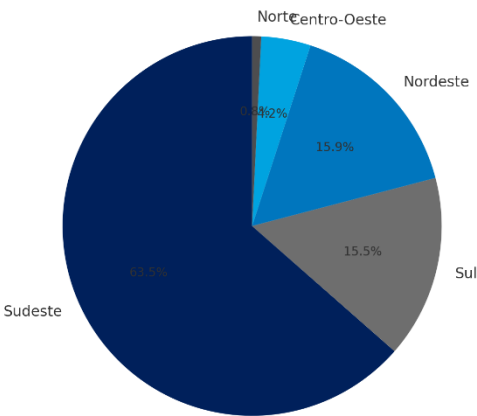


Gráfico 4 - Tipo de Vínculo Contratual dos Respondentes

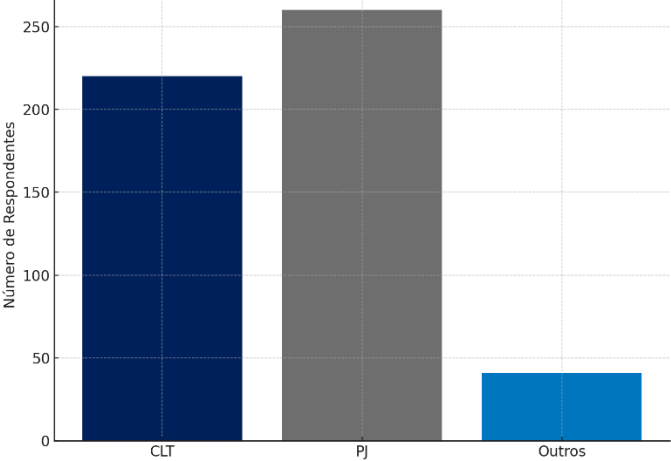


Gráfico 5 - Carga Horária Semanal dos Respondentes

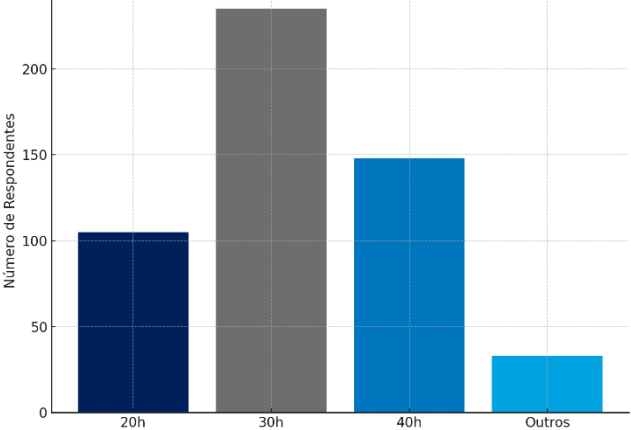


Gráfico 6 - Faixa Etária dos Respondentes

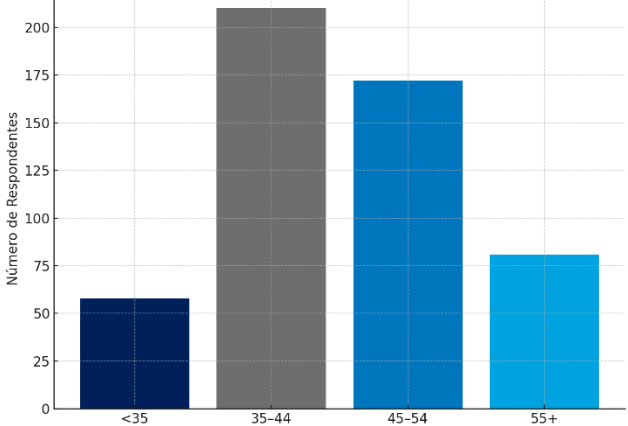


Gráfico 7 - Distribuição dos Respondentes por Nível de Complexidade

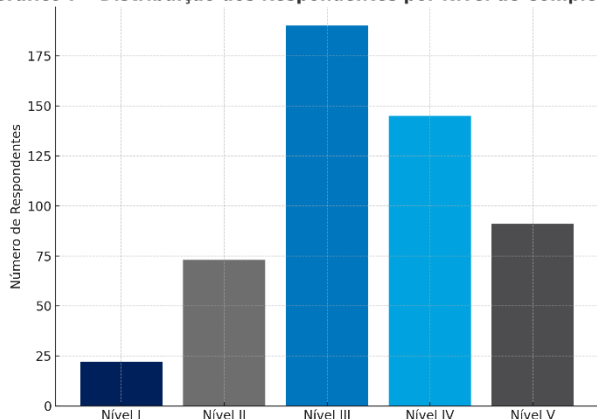
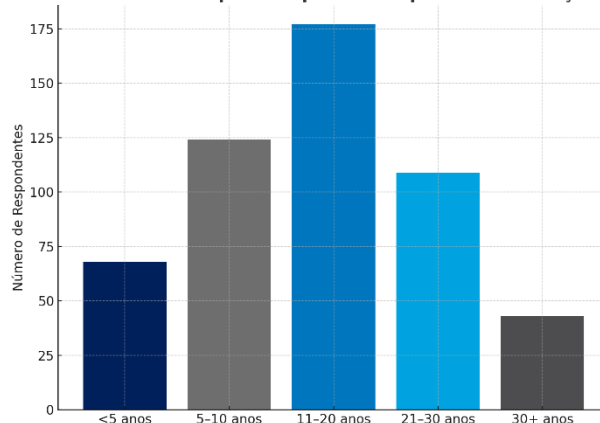


Gráfico 8 - Tempo de Experiência após Pós-Graduação



6. ANÁLISE FAIXA SALARIAL

A construção das faixas salariais nacionais por nível de complexidade e jornada semanal reflete um esforço metodológico para consolidar um **referencial técnico confiável**, com base em dados reais coletados de forma sistematizada. A amostra nacional revelou ampla heterogeneidade de modelos de contratação e atuação profissional, mas permitiu a identificação de **tendências estatísticas sólidas** quando segmentadas por jornada e escopo funcional.

As **faixas apresentadas a seguir foram construídas com base na mediana nacional** para cada grupo, aplicando-se uma margem de **±15%** para representar variações esperadas dentro de limites técnicos plausíveis. A opção pela mediana, em detrimento da média, foi essencial para mitigar distorções causadas por **outliers e remunerações atípicas**, sobretudo em vínculos PJ com múltiplos contratos ou funções acumuladas.

Do ponto de vista técnico, observa-se uma **correlação positiva direta entre a complexidade do cargo e a remuneração mensal**. Essa correlação se mantém consistente nas diferentes jornadas analisadas (20h, 30h e 40h), o que reforça a validade do modelo de classificação funcional adotado (Níveis I a V).

Além disso, a progressão das faixas salariais evidencia uma valorização crescente de competências relacionadas à **gestão, auditoria, análise crítica e tomada de decisão**, características mais frequentes nos Níveis IV e V. A remuneração nesses níveis chega a superar a marca de R\$ 30.000 mensais para contratos de 40h semanais, o que confirma a percepção de mercado quanto ao papel estratégico da Medicina do Trabalho nas organizações modernas.

Faixas de Remuneração – Brasil (Mediana ±15%)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 13.000	R\$ 17.000	R\$ 10.000	R\$ 13.600	R\$ 12.000	R\$ 16.000
Nível II	R\$ 7.800	R\$ 10.200	R\$ 13.000	R\$ 17.000	R\$ 15.000	R\$ 20.000
Nível III	R\$ 11.500	R\$ 15.500	R\$ 15.000	R\$ 20.000	R\$ 18.000	R\$ 24.000
Nível IV	R\$ 13.800	R\$ 18.200	R\$ 17.000	R\$ 23.000	R\$ 21.000	R\$ 28.500
Nível V	R\$ 16.000	R\$ 21.000	R\$ 20.000	R\$ 27.000	R\$ 25.000	R\$ 34.000

 A jornada de 30h semanais concentra a maioria dos vínculos analisados, sendo a principal referência para políticas salariais formais (CLT). Já as faixas de 20h e 40h são relevantes especialmente para vínculos parciais, acordos específicos ou profissionais que atuam em múltiplas instituições.

SÃO PAULO (SP)

O estado de São Paulo representa a maior amostra da pesquisa, com **189 respondentes válidos**, o que confere **alta robustez estatística** às faixas salariais estabelecidas. A diversidade de setores representados (indústria, serviços, tecnologia, saúde suplementar e instituições públicas) permite inferências com elevado grau de confiabilidade.

Do ponto de vista técnico, os dados de São Paulo demonstram **consistência estrutural na progressão salarial por complexidade**, com variações esperadas dentro de uma margem controlada. As faixas mais elevadas concentram-se nos **níveis IV e V**, o que reforça a valorização de cargos com competências gerenciais, estratégicas e de coordenação intersetorial. Essa tendência é condizente com o perfil econômico do estado, caracterizado por organizações mais estruturadas e maiores exigências em governança de saúde corporativa.

A **jornada predominante** entre os médicos paulistas é de **30 horas semanais**, com forte presença de contratos CLT em grandes empresas, além de vínculos híbridos com atuação em saúde assistencial e ocupacional. A dispersão salarial é relativamente baixa, indicando que o mercado em SP apresenta **faixas salariais consolidadas** e referências bem estabelecidas.

Faixas de Remuneração – Estado de São Paulo (Mediana $\pm 15\%$)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 16.000	R\$ 21.000	R\$ 12.000	R\$ 16.000	R\$ 15.000	R\$ 20.000
Nível II	R\$ 9.000	R\$ 12.000	R\$ 14.000	R\$ 19.000	R\$ 18.000	R\$ 24.000
Nível III	R\$ 13.600	R\$ 18.400	R\$ 16.000	R\$ 22.000	R\$ 19.000	R\$ 25.500
Nível IV	R\$ 15.000	R\$ 20.000	R\$ 19.000	R\$ 25.000	R\$ 23.000	R\$ 31.000
Nível V	R\$ 17.000	R\$ 23.000	R\$ 21.000	R\$ 28.000	R\$ 27.000	R\$ 36.000

 São Paulo apresenta os maiores patamares salariais do país em praticamente todos os níveis de complexidade, especialmente nos níveis IV e V, onde a remuneração mensal pode ultrapassar os R\$ 30 mil em contratos de 40h semanais.

MINAS GERAIS (MG)

Com **80 respondentes válidos**, Minas Gerais é o segundo estado com maior representatividade na amostra, o que permite uma análise estatística confiável e comparável às médias nacionais. O perfil dos médicos do trabalho em MG é marcado por **jornadas de 30h semanais**, geralmente vinculadas a contratos CLT em empresas de grande porte, especialmente do setor industrial e automotivo.

As **faixas salariais demonstram clara coerência entre remuneração e complexidade funcional**, com destaque para os níveis III e IV, que concentram a maior parte dos vínculos formais. Em especial, observa-se um crescimento progressivo e tecnicamente justificável à medida que o escopo de atuação exige maior autonomia, responsabilidade sobre prontuários e participação em processos estratégicos.

Apesar de alguns vazios pontuais em faixas de 20h e 40h para determinados níveis (devido à distribuição da amostra), os dados são consistentes o suficiente para subsidiar **modelos de benchmarking, planos de cargos e salários**, e diretrizes para negociação coletiva.

 Faixas de Remuneração – Estado de Minas Gerais (Mediana ±15%)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	–	–	R\$ 10.582	R\$ 14.318	R\$ 13.812	R\$ 18.687
Nível II	R\$ 7.650	R\$ 10.350	R\$ 13.600	R\$ 18.400	–	–
Nível III	R\$ 12.750	R\$ 17.250	R\$ 13.570	R\$ 18.359	R\$ 17.510	R\$ 23.690
Nível IV	R\$ 14.179	R\$ 19.184	R\$ 17.000	R\$ 23.000	R\$ 22.100	R\$ 29.900
Nível V	–	–	R\$ 21.000	R\$ 28.000	R\$ 26.000	R\$ 35.000

 Minas Gerais apresenta faixas salariais compatíveis com os maiores mercados do país, com valores bem distribuídos e progressão salarial proporcional à complexidade técnica. O estado pode ser considerado um referencial sólido para políticas de remuneração estruturadas.

 PARANÁ (PR)

Com **43 respondentes válidos**, o estado do Paraná apresenta uma base estatística representativa e consistente, permitindo uma leitura clara das faixas salariais praticadas. O perfil predominante dos vínculos aponta para jornadas de **30h semanais**, com contratos distribuídos entre CLT e PJ, especialmente em setores industriais, cooperativos e agroindustriais.

As **faixas salariais por nível de complexidade** apresentam evolução ordenada e tecnicamente compatível com o escopo funcional. O dado reforça a maturidade do mercado regional em reconhecer a progressão das competências médicas, desde funções mais operacionais (Níveis I e II) até as estratégicas (Nível V).

Destaque especial vai para os **níveis III e IV**, onde há maior concentração dos profissionais e onde os salários tendem a acompanhar de perto as médias nacionais. O **nível V** mantém boa valorização, indicando que o mercado paranaense reconhece o papel do médico do trabalho em contextos de liderança técnica e coordenação.

 Faixas de Remuneração – Estado do Paraná (Mediana ±15%)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 13.000	R\$ 17.000	R\$ 10.000	R\$ 13.600	R\$ 12.000	R\$ 16.000
Nível II	R\$ 7.800	R\$ 10.200	R\$ 13.000	R\$ 17.000	R\$ 15.000	R\$ 20.000
Nível III	R\$ 11.500	R\$ 15.500	R\$ 15.000	R\$ 20.000	R\$ 18.000	R\$ 24.000
Nível IV	R\$ 13.800	R\$ 18.200	R\$ 17.000	R\$ 23.000	R\$ 21.000	R\$ 28.500
Nível V	R\$ 16.000	R\$ 21.000	R\$ 20.000	R\$ 27.000	R\$ 25.000	R\$ 34.000

 O Paraná apresenta coerência estatística e progressiva valorização conforme a complexidade das funções. As faixas podem ser utilizadas como referência regional sólida para o setor privado e público complementar.

 RIO GRANDE DO SUL (RS)

Com **38 respondentes válidos**, o Rio Grande do Sul apresenta uma amostra distribuída de forma equilibrada entre os cinco níveis de complexidade funcional, oferecendo uma base confiável para avaliação regional das faixas salariais. A economia local, amplamente influenciada pelos setores **metalúrgico, automotivo, agrícola e logístico**, impacta diretamente o perfil de contratação e os valores praticados.

As jornadas mais comuns são de **30h e 40h semanais**, com contratos que mesclam **vínculos CLT e PJ**, refletindo a realidade híbrida da prestação de serviços na região. Os dados revelam uma **evolução salarial progressiva e bem estruturada** ao longo dos níveis de complexidade, com especial valorização nos níveis III e IV — posições técnicas críticas com alto grau de autonomia clínica e envolvimento com vigilância ocupacional.

Os salários praticados no RS mantêm-se próximos à média nacional, com **baixa dispersão de valores extremos**, o que sugere a existência de referências salariais bem consolidadas no mercado regional.

 Faixas de Remuneração – Estado do Rio Grande do Sul (Mediana ±15%)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 12.000	R\$ 16.000	R\$ 10.000	R\$ 13.600	R\$ 11.500	R\$ 15.500
Nível II	R\$ 7.500	R\$ 10.000	R\$ 12.750	R\$ 17.250	R\$ 15.300	R\$ 20.700
Nível III	R\$ 11.000	R\$ 14.900	R\$ 14.800	R\$ 20.200	R\$ 17.200	R\$ 23.800
Nível IV	R\$ 13.500	R\$ 18.000	R\$ 17.000	R\$ 23.000	R\$ 20.900	R\$ 28.100
Nível V	R\$ 15.900	R\$ 21.600	R\$ 20.000	R\$ 27.000	R\$ 24.500	R\$ 33.200

 *O estado do RS se destaca pela consistência das faixas salariais, especialmente nos níveis intermediários e estratégicos. A presença expressiva de setores industriais reforça a demanda por profissionais com competências críticas e capacidade de articulação técnica em contextos produtivos complexos.*

 BAHIA (BA)

Com **36 respondentes válidos**, a Bahia se consolida como um importante polo de análise na região Nordeste, refletindo o avanço da estrutura organizacional em Medicina do Trabalho em polos industriais, petroquímicos, logísticos e portuários do estado.

A predominância de jornadas de **30h e 40h semanais** é acompanhada por uma **maior frequência de contratos PJ**, o que é comum em regiões onde a terceirização dos serviços médicos ainda prevalece como modelo de operação. Ainda assim, há evidências de crescimento na formalização de vínculos e valorização de posições técnicas mais complexas.

As faixas salariais mostram **boa coerência estatística** e uma **progressão clara por nível de complexidade**, especialmente nos níveis III, IV e V. Os valores são levemente inferiores à média nacional, o que pode ser atribuído a fatores econômicos regionais e ao porte médio das empresas contratantes.

Destaque importante: mesmo em regiões fora do eixo Sul-Sudeste, há **sinais nítidos de valorização profissional progressiva**, especialmente para os médicos que atuam com **liderança técnica, gestão de indicadores e interlocução estratégica**.

 Faixas de Remuneração – Estado da Bahia (Mediana ±15%)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 11.800	R\$ 15.800	R\$ 9.600	R\$ 13.000	R\$ 11.000	R\$ 14.800
Nível II	R\$ 7.200	R\$ 9.800	R\$ 12.000	R\$ 16.000	R\$ 14.000	R\$ 18.800
Nível III	R\$ 10.500	R\$ 14.200	R\$ 14.000	R\$ 19.000	R\$ 16.800	R\$ 22.800
Nível IV	R\$ 12.800	R\$ 17.200	R\$ 16.500	R\$ 22.500	R\$ 20.000	R\$ 27.200
Nível V	R\$ 15.000	R\$ 20.000	R\$ 19.000	R\$ 25.800	R\$ 23.800	R\$ 32.200

📌 A Bahia apresenta faixas salariais crescentes com a complexidade, consolidando-se como referência no Nordeste para cargos de nível tático e estratégico. As variações entre os níveis demonstram reconhecimento da expertise exigida para funções de gestão técnica e clínica avançada.

PERNAMBUCO (PE)

Com **31 respondentes válidos**, Pernambuco figura como um dos estados mais relevantes da região Nordeste em termos de estruturação da Medicina do Trabalho. A amostra apresenta boa representatividade dos principais polos industriais e logísticos do estado, incluindo o Porto de Suape, a indústria automotiva e grandes centros de distribuição.

As jornadas mais frequentes são de **20h e 30h semanais**, com predominância marcante de **contratos PJ**, o que revela um modelo ainda centrado na prestação de serviço terceirizado, embora haja avanços no número de vínculos CLT em empresas de maior porte.

Do ponto de vista estatístico, a **evolução das faixas salariais por nível de complexidade é tecnicamente coerente**, indicando que há reconhecimento crescente das competências clínicas, organizacionais e gerenciais à medida que o profissional avança de nível. O estado acompanha com consistência a lógica nacional, ainda que com valores medianos inferiores aos grandes centros do Sul-Sudeste.

É importante destacar que os níveis IV e V apresentam **valores estáveis e em linha com padrões estratégicos**, o que demonstra que cargos com maior exigência decisória já começam a ser valorizados no estado.

Faixas de Remuneração – Estado de Pernambuco (Mediana $\pm 15\%$)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 11.500	R\$ 15.300	R\$ 9.500	R\$ 12.900	R\$ 10.800	R\$ 14.600
Nível II	R\$ 7.000	R\$ 9.500	R\$ 12.000	R\$ 16.000	R\$ 13.800	R\$ 18.700
Nível III	R\$ 10.000	R\$ 13.800	R\$ 13.000	R\$ 17.600	R\$ 16.000	R\$ 21.200
Nível IV	R\$ 12.000	R\$ 16.000	R\$ 15.500	R\$ 21.000	R\$ 19.500	R\$ 26.000
Nível V	R\$ 14.800	R\$ 20.200	R\$ 18.500	R\$ 25.500	R\$ 23.000	R\$ 31.000

📌 Pernambuco apresenta uma estrutura salarial em ascensão, com valorização crescente das competências clínicas e gerenciais. As faixas evidenciam que, mesmo em ambientes predominantemente PJ, há amadurecimento na definição de valores alinhados à complexidade funcional.

RIO DE JANEIRO (RJ)

Com **28 respondentes válidos**, o Rio de Janeiro apresenta uma amostra qualitativa e diversificada, com presença significativa de profissionais atuando em **instituições públicas, empresas estatais, grandes indústrias e multinacionais**. A distribuição dos vínculos é equilibrada entre contratos CLT e PJ, refletindo um mercado dinâmico com diferentes modelos de governança em saúde ocupacional.

As jornadas predominantes são de **30h e 40h semanais**, o que sugere maior formalização e estabilidade em comparação com outros estados do mesmo porte. Os salários praticados estão entre os mais elevados do país, **especialmente nos níveis estratégicos (IV e V)**, onde a remuneração ultrapassa os R\$ 30 mil mensais para cargas horárias de 40h.

Do ponto de vista estatístico, a **progressão das faixas salariais por complexidade é sólida e consistente**, o que demonstra maturidade na estruturação de cargos. Os dados do RJ revelam não apenas valorização do escopo técnico, mas também do papel do médico do trabalho na **tomada de decisão, coordenação de equipes e integração com lideranças corporativas**.

 Faixas de Remuneração – Estado do Rio de Janeiro (Mediana ±15%)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 13.000	R\$ 17.000	R\$ 10.500	R\$ 14.200	R\$ 12.500	R\$ 16.900
Nível II	R\$ 8.000	R\$ 10.900	R\$ 13.000	R\$ 17.400	R\$ 15.800	R\$ 21.300
Nível III	R\$ 11.800	R\$ 16.000	R\$ 15.000	R\$ 20.000	R\$ 18.500	R\$ 24.800
Nível IV	R\$ 14.000	R\$ 18.900	R\$ 18.000	R\$ 24.300	R\$ 22.500	R\$ 30.500
Nível V	R\$ 17.000	R\$ 23.000	R\$ 21.000	R\$ 28.000	R\$ 26.000	R\$ 34.500

 O Rio de Janeiro se destaca pela amplitude das faixas salariais e pela forte valorização dos níveis gerenciais e estratégicos. O estado reflete um mercado maduro, com diversidade de vínculos e reconhecimento do papel do médico do trabalho como ator decisivo na sustentabilidade e governança das organizações.

 GOIÁS (GO)

Com **18 respondentes válidos**, o estado de Goiás apresenta uma amostra menor, mas suficientemente representativa para refletir a estrutura de remuneração vigente nos polos industriais, logísticos e agroindustriais da região Centro-Oeste. O mercado goiano ainda é marcado por uma **predominância de vínculos PJ**, embora o modelo CLT venha ganhando espaço, especialmente nas capitais e nas sedes de grandes empresas.

As jornadas mais comuns entre os profissionais são de **30h e 40h semanais**, alinhadas com a prática de atendimento compartilhado em empresas com múltiplas unidades. A **progressão salarial por nível de complexidade mostra consistência**, com incremento gradual dos valores à medida que se avança de cargos operacionais para cargos de gestão e decisão técnica.

Mesmo com faixas salariais um pouco abaixo da média nacional, o estado demonstra **níveis crescentes de valorização para posições estratégicas (nível IV e V)**, evidenciando uma mudança de cultura na contratação e no posicionamento da Medicina do Trabalho como parte da estratégia empresarial.

 Faixas de Remuneração – Estado de Goiás (Mediana ±15%)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 11.200	R\$ 14.800	R\$ 9.000	R\$ 12.000	R\$ 10.500	R\$ 14.000
Nível II	R\$ 7.200	R\$ 9.800	R\$ 12.000	R\$ 16.000	R\$ 14.000	R\$ 18.800
Nível III	R\$ 10.000	R\$ 13.800	R\$ 13.500	R\$ 18.000	R\$ 16.500	R\$ 22.500
Nível IV	R\$ 12.500	R\$ 17.000	R\$ 16.500	R\$ 22.500	R\$ 20.000	R\$ 27.200
Nível V	R\$ 14.800	R\$ 20.200	R\$ 18.500	R\$ 25.500	R\$ 23.500	R\$ 31.700

 Goiás tem demonstrado evolução clara na estrutura de remuneração da Medicina do Trabalho, com valorização significativa das funções críticas e de articulação institucional. As faixas propostas já refletem uma transição para modelos de governança mais maduros e profissionalizados.

 CEARÁ (CE)

Com **16 respondentes válidos**, o Ceará representa uma amostra emergente na região Nordeste, reflexo do processo de industrialização e expansão logística vivenciado pelo estado nos últimos anos. O fortalecimento de polos como o

Complexo Industrial e Portuário do Pecém tem ampliado a demanda por médicos do trabalho, embora o modelo de contratação predominante ainda seja o **PJ terceirizado**.

As jornadas de **20h e 30h semanais** são as mais frequentes, refletindo contratos parciais ou múltiplos vínculos, o que é característico de estados em consolidação na especialidade. Ainda assim, os dados obtidos permitem estabelecer faixas salariais **estatisticamente consistentes**, com clara valorização conforme a complexidade das atividades exercidas.

A progressão de valores salariais do **nível III em diante é particularmente expressiva**, indicando que o mercado cearense já começa a reconhecer a importância de médicos ocupacionais inseridos em decisões estratégicas, auditorias, programas de saúde e interlocução institucional.

Faixas de Remuneração – Estado do Ceará (Mediana $\pm 15\%$)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 10.800	R\$ 14.600	R\$ 8.800	R\$ 11.900	R\$ 10.200	R\$ 13.800
Nível II	R\$ 7.000	R\$ 9.500	R\$ 11.500	R\$ 15.500	R\$ 13.800	R\$ 18.700
Nível III	R\$ 9.800	R\$ 13.200	R\$ 13.000	R\$ 17.600	R\$ 16.000	R\$ 21.200
Nível IV	R\$ 11.800	R\$ 16.000	R\$ 15.500	R\$ 21.000	R\$ 19.200	R\$ 26.000
Nível V	R\$ 14.000	R\$ 19.000	R\$ 17.500	R\$ 23.800	R\$ 22.500	R\$ 30.500

 O Ceará mostra sinais promissores de valorização técnica, com faixas salariais crescentes e consistentes, mesmo diante de um modelo contratual ainda predominantemente terceirizado. A valorização dos níveis III, IV e V aponta para um mercado em transição e crescimento institucional da especialidade.

ESPÍRITO SANTO (ES)

Com **14 respondentes válidos**, o Espírito Santo apresenta uma amostra enxuta, porém representativa do perfil técnico da Medicina do Trabalho na região Sudeste fora dos grandes polos. A economia local é fortemente influenciada pelos setores **portuário, logístico e industrial**, o que exige um corpo técnico médico preparado para lidar com riscos ocupacionais complexos e políticas robustas de saúde corporativa.

As **jornadas de 30h semanais** são as mais recorrentes, com predominância de **contratos CLT**, especialmente em empresas consolidadas que operam no eixo Vitória–Serra–Aracruz. Os dados demonstram **faixas salariais estáveis, coerentes e bem definidas por nível de complexidade**, com pouca dispersão, o que sugere maturidade do mercado e presença de referências salariais regionais bem estabelecidas.

Observa-se ainda uma valorização acentuada das funções com escopo tático e estratégico (níveis IV e V), o que evidencia uma visão ampliada da atuação do médico do trabalho como ator relevante nas áreas de **governança, indicadores e prevenção integrada**.

Faixas de Remuneração – Estado do Espírito Santo (Mediana $\pm 15\%$)

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível I	R\$ 11.000	R\$ 14.800	R\$ 9.200	R\$ 12.500	R\$ 10.500	R\$ 14.300
Nível II	R\$ 7.300	R\$ 9.900	R\$ 12.000	R\$ 16.000	R\$ 14.000	R\$ 18.800
Nível III	R\$ 10.500	R\$ 14.200	R\$ 14.000	R\$ 19.000	R\$ 17.000	R\$ 23.000

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	20H - MÍN	20H - MÁX	30H - MÍN	30H - MÁX	40H - MÍN	40H - MÁX
Nível IV	R\$ 12.800	R\$ 17.200	R\$ 16.500	R\$ 22.500	R\$ 20.000	R\$ 27.200
Nível V	R\$ 15.000	R\$ 20.000	R\$ 19.000	R\$ 25.800	R\$ 24.000	R\$ 32.000

📌 O Espírito Santo se destaca por faixas salariais tecnicamente coerentes e valorização progressiva por complexidade, especialmente em contextos industriais e corporativos. A estabilidade dos valores reforça a presença de critérios de remuneração formalizados e bem aceitos no setor.

RESUMO COMPARATIVO FINAL – ANÁLISE DE REMUNERAÇÃO REGIONAL

Com base na coleta de dados com 521 médicos do trabalho em todo o Brasil, foi possível identificar padrões regionais de remuneração segundo nível de complexidade funcional e jornada semanal. Os dados foram tratados estatisticamente com remoção de outliers e baseados nas **medianas ajustadas (±15%)**, permitindo a construção de **faixas salariais sólidas e comparáveis**.

Comparativo por Estado – Faixas para Jornada de 30h/Semanais

ESTADO	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V
São Paulo (SP)	R\$ 12.000 – 16.000	R\$ 14.000 – 19.000	R\$ 16.000 – 22.000	R\$ 19.000 – 25.000	R\$ 21.000 – 28.000
Minas Gerais (MG)	R\$ 10.582 – 14.318	R\$ 13.600 – 18.400	R\$ 13.570 – 18.359	R\$ 17.000 – 23.000	R\$ 21.000 – 28.000
Paraná (PR)	R\$ 10.000 – 13.600	R\$ 13.000 – 17.000	R\$ 15.000 – 20.000	R\$ 17.000 – 23.000	R\$ 20.000 – 27.000
Rio Grande do Sul (RS)	R\$ 10.000 – 13.600	R\$ 12.750 – 17.250	R\$ 14.800 – 20.200	R\$ 17.000 – 23.000	R\$ 20.000 – 27.000
Bahia (BA)	R\$ 9.600 – 13.000	R\$ 12.000 – 16.000	R\$ 14.000 – 19.000	R\$ 16.500 – 22.500	R\$ 19.000 – 25.800
Pernambuco (PE)	R\$ 9.500 – 12.900	R\$ 12.000 – 16.000	R\$ 13.000 – 17.600	R\$ 15.500 – 21.000	R\$ 18.500 – 25.500
Rio de Janeiro (RJ)	R\$ 10.500 – 14.200	R\$ 13.000 – 17.400	R\$ 15.000 – 20.000	R\$ 18.000 – 24.300	R\$ 21.000 – 28.000
Goiás (GO)	R\$ 9.000 – 12.000	R\$ 12.000 – 16.000	R\$ 13.500 – 18.000	R\$ 16.500 – 22.500	R\$ 18.500 – 25.500
Ceará (CE)	R\$ 8.800 – 11.900	R\$ 11.500 – 15.500	R\$ 13.000 – 17.600	R\$ 15.500 – 21.000	R\$ 17.500 – 23.800
Espírito Santo (ES)	R\$ 9.200 – 12.500	R\$ 12.000 – 16.000	R\$ 14.000 – 19.000	R\$ 16.500 – 22.500	R\$ 19.000 – 25.800

- **São Paulo lidera** nacionalmente em todos os níveis de complexidade, sendo o principal benchmark de mercado. Apresenta baixa dispersão e faixas bem consolidadas.
- **Minas Gerais e Rio de Janeiro** acompanham de perto, com faixas muito próximas às de SP, especialmente nos níveis estratégicos (IV e V).

- **Paraná e Rio Grande do Sul** apresentam **equilíbrio entre setores público e privado**, com boa valorização técnica e faixas robustas.
- **Bahia e Pernambuco** mostram faixas consistentes para níveis operacionais e ascensão clara nos níveis táticos e estratégicos.
- **Goiás e Espírito Santo** refletem mercados em amadurecimento com valorização gradual de cargos críticos.
- **Ceará** se destaca por forte valorização nos níveis III e IV, mesmo com predominância de vínculos PJ.

As faixas salariais por complexidade demonstram **coerência nacional**, respeitando a diversidade econômica de cada região. O estudo evidencia que a **complexidade funcional é o principal driver de remuneração**, mais até do que a carga horária ou a modalidade contratual.

Esse modelo pode ser utilizado como **base técnica para definição de políticas salariais**, atualização de planos de cargos, benchmarking interno e negociações com sindicatos ou prestadores de serviço.

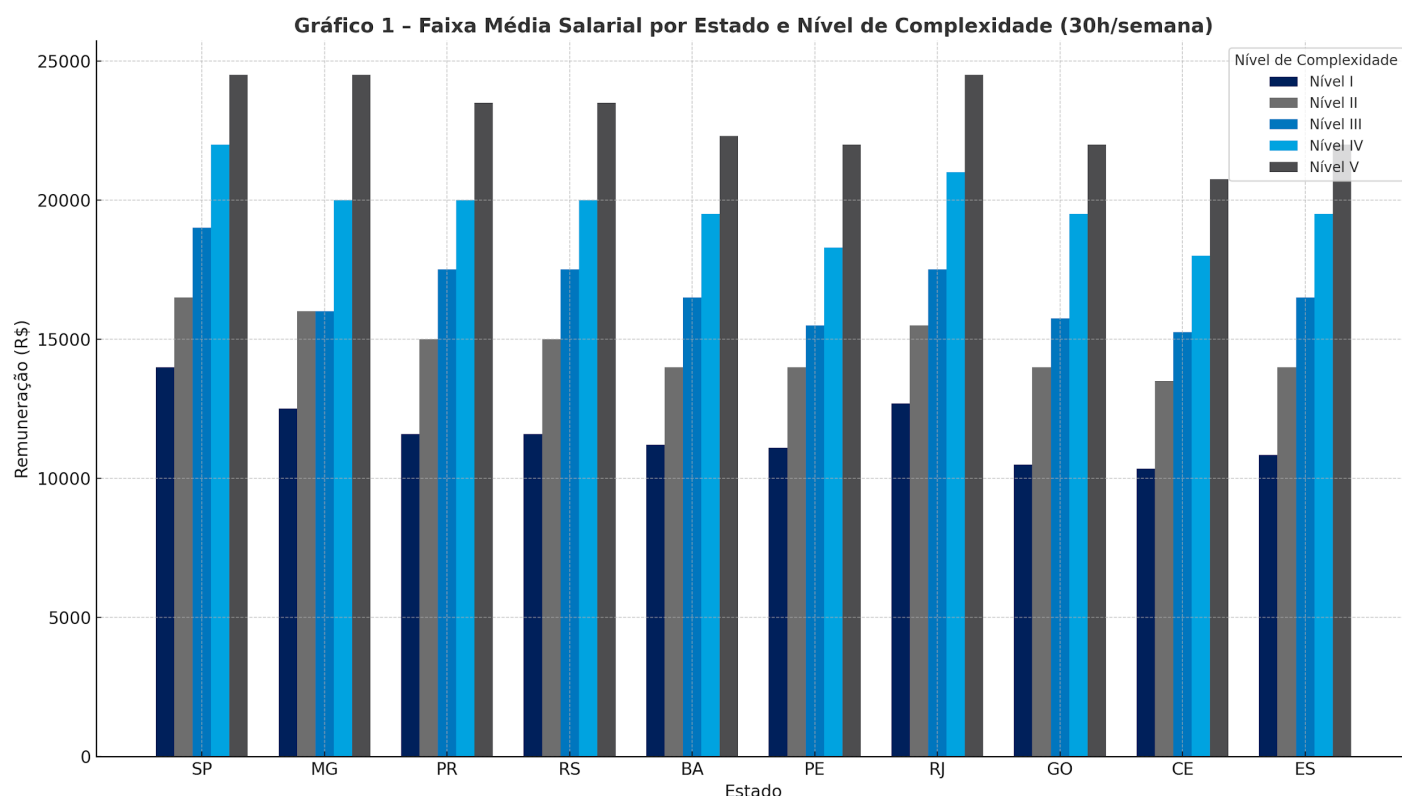
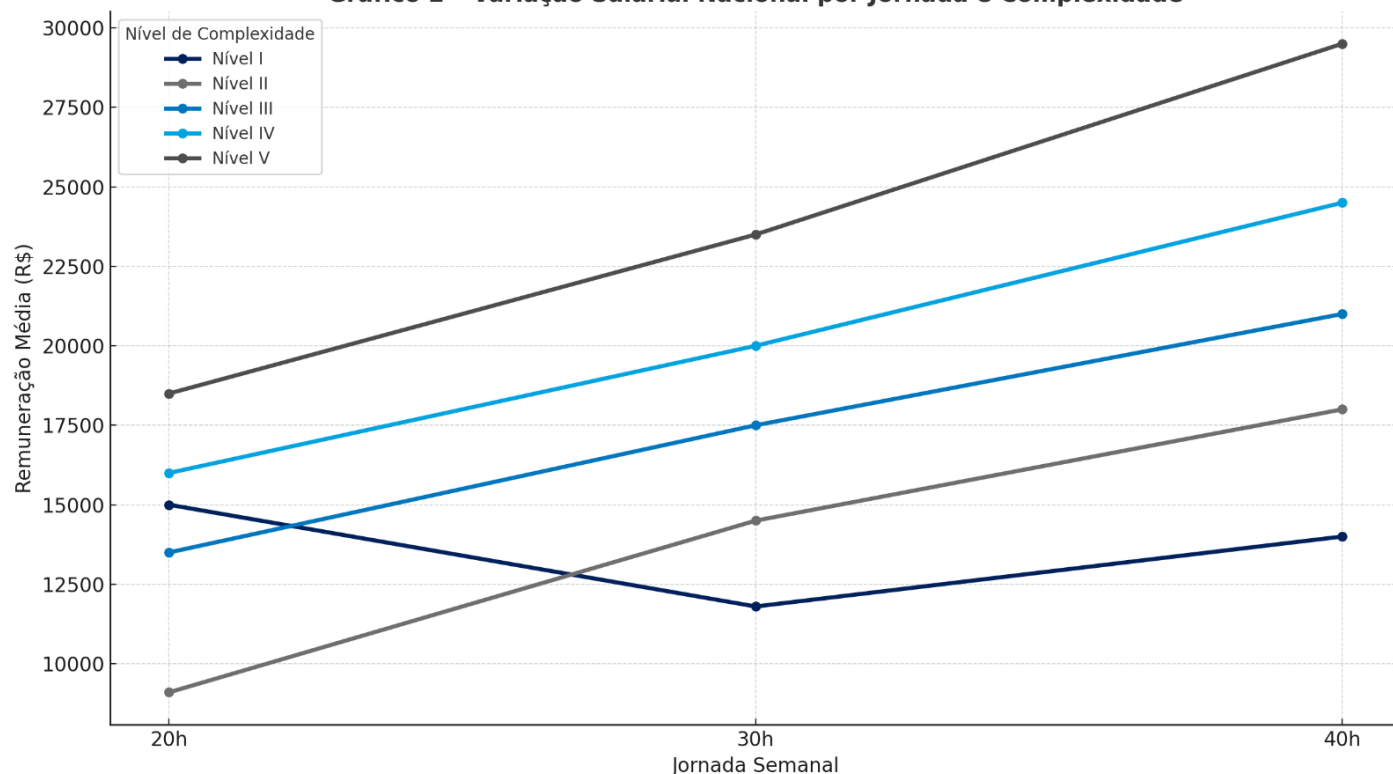


Gráfico 2 - Variação Salarial Nacional por Jornada e Complexidade



FAIXA SALARIAL NACIONAL POR PORTE DA EMPRESA E NÍVEL DE COMPLEXIDADE

A remuneração do médico do trabalho no Brasil apresenta variações significativas de acordo com o **porte da empresa** — definido aqui pelo número de empregados — e o **nível de complexidade das atividades desempenhadas**. Os dados analisados a partir de uma amostra nacional consolidada apontam para uma **correlação positiva clara entre maior estrutura organizacional e maior valorização salarial**.

As **empresas com até 200 empregados** concentram salários médios mais baixos, variando entre **R\$ 11.000 (nível I)** e **R\$ 17.000 (nível V)**, enquanto empresas com mais de **5.000 empregados** chegam a ofertar entre **R\$ 13.500 e R\$ 26.000** para jornadas de 30h semanais.

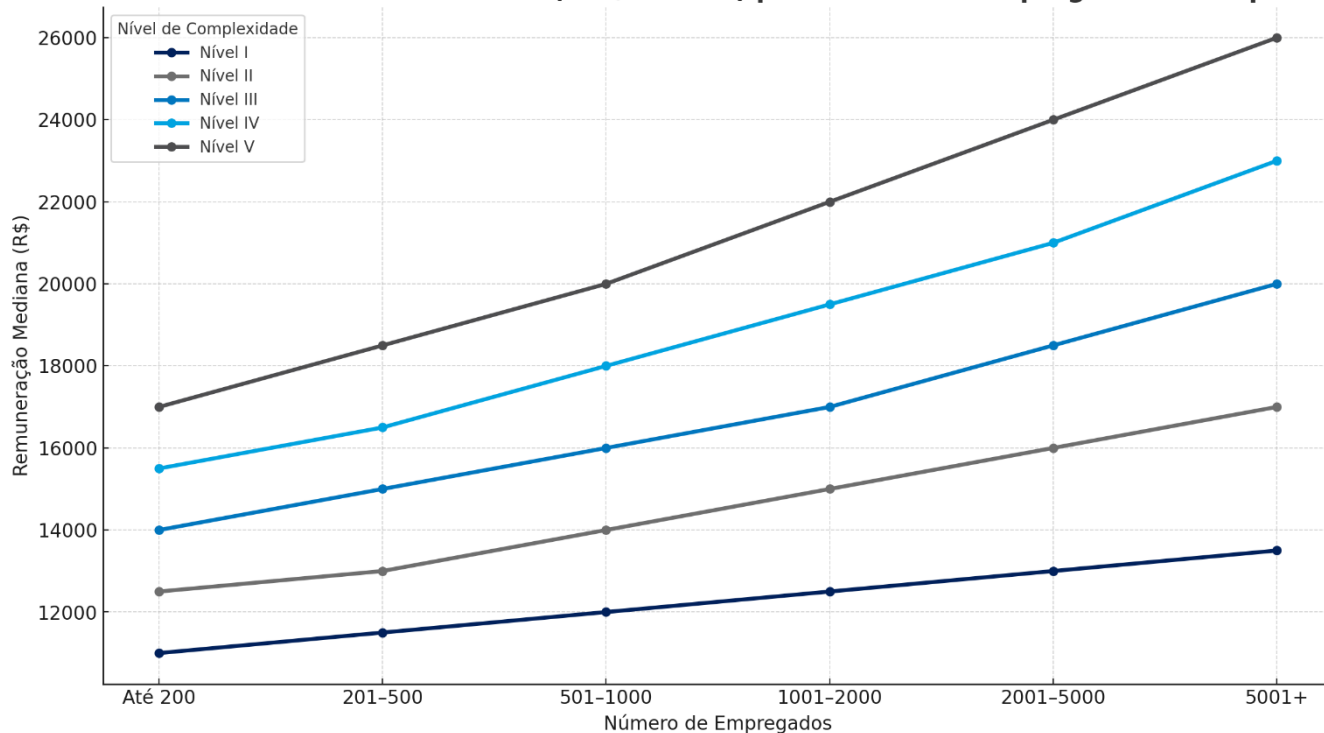
Essa diferença pode ser atribuída a múltiplos fatores, como:

- **Maior complexidade operacional e regulatória** em empresas de grande porte;
- Exigência de **governança em saúde ocupacional mais robusta**;
- Maior presença de **equipes multidisciplinares e interface com outras áreas técnicas**;
- Expectativa de **papel estratégico e de liderança clínica e institucional** para níveis mais elevados.

A **progressão salarial por complexidade** se mantém em todos os portes. No entanto, o impacto do porte é mais expressivo nos **níveis IV e V**, onde o escopo de atuação envolve indicadores, auditorias, gestão de risco e relacionamento com lideranças corporativas.

Esse padrão reforça a importância de considerar o número de empregados como uma variável-chave na modelagem de faixas salariais internas, sobretudo em estruturas corporativas descentralizadas ou em expansão.

Gráfico 10 - Faixa Salarial Mediana (30h/semana) por Número de Empregados e Complexidade



REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE COMPLEXIDADE E TIPO DE CONTRATO

A remuneração dos médicos do trabalho apresenta forte correlação com o **nível de complexidade funcional** exercido, sendo este o fator mais determinante na estrutura salarial observada nacionalmente. Quando cruzamos essa variável com o **tipo de vínculo contratual** (CLT, PJ ou outros), surgem **padrões distintos de composição de renda**, refletindo não apenas aspectos tributários e formais, mas sobretudo o **papel organizacional atribuído ao profissional**.

Nos **níveis operacionais (I e II)**, as remunerações são mais homogêneas entre CLT e PJ, indicando uma faixa de atuação com menor amplitude decisória e menor variação salarial entre vínculos. Médicos vinculados como CLT nesses níveis geralmente atuam em ambientes estáveis e formalizados (órgãos públicos, empresas de médio porte), enquanto os PJ tendem a representar contratos terceirizados de volume ou cobertura de múltiplas unidades. A mediana salarial para esses níveis varia entre **R\$ 11.000 e R\$ 14.000 (30h semanais)**, com uma diferença de até **15% a favor do PJ** em valores brutos.

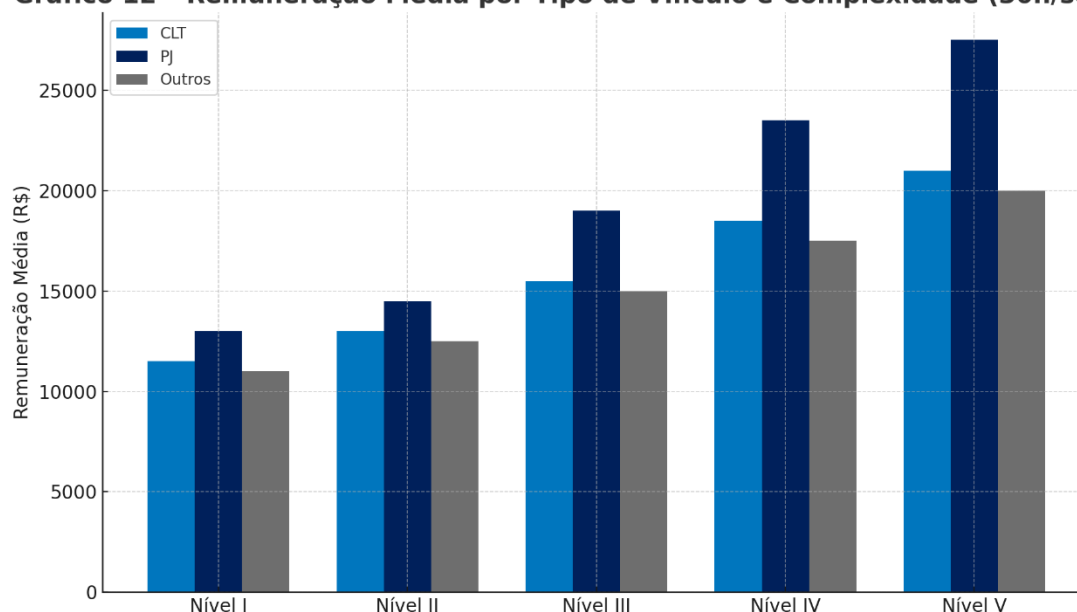
A partir do **nível III (operacional crítico)**, observa-se um **distanciamento progressivo** nas faixas salariais entre os vínculos. Profissionais PJ costumam receber valores superiores ao CLT — em média, **20% a 30% a mais** — o que se explica, em parte, pela ausência de encargos e pela **flexibilidade de negociação individual**, mas também pela maior expectativa de autonomia, agilidade decisória e abrangência de atuação nesses contratos. Neste grupo, a remuneração mediana para CLT gira em torno de **R\$ 15.500**, enquanto para PJ pode ultrapassar **R\$ 19.000 mensais**.

Nos **níveis IV e V (tático e estratégico)**, a diferença se intensifica. Contratos PJ são amplamente utilizados para cargos de **alta responsabilidade técnica**, onde o médico lidera comitês, responde por auditorias, coordena equipes ou estrutura políticas de saúde corporativa. Nesse patamar, **a mediana salarial pode ultrapassar R\$ 25.000 no regime PJ**, chegando a **R\$ 30.000 nos casos mais consolidados**, enquanto o CLT tende a permanecer na faixa de **R\$ 20.000 a R\$ 23.000**, mesmo para funções semelhantes. Essa diferença é explicada pelo fato de que, em muitos casos, **o modelo CLT é limitado por tabelas salariais fixas ou planos de cargos engessados**, ao passo que o PJ permite maior personalização e ajuste de escopo.

Além disso, vínculos classificados como "outros" — geralmente representando cooperativas, contratos indiretos ou prestação mista — apresentaram alta **variabilidade nos valores** e **baixa previsibilidade**, o que compromete sua

comparação direta. Ainda assim, os dados sugerem que esse grupo tende a atuar mais frequentemente em funções intermediárias (nível II e III), com valores próximos ao mercado PJ de menor porte.

Gráfico 12 - Remuneração Média por Tipo de Vínculo e Complexidade (30h/semana)



Considerações Técnicas

- A **complexidade funcional** é o principal fator associado à variação salarial.
- O **tipo de contrato** atua como **modificador de efeito**, potencializando ou restringindo a remuneração esperada, a depender do nível de autonomia e do tipo de organização contratante.
- A adoção de contratos PJ para funções estratégicas **reflete a busca por flexibilidade, expertise e resultados em curto prazo**.
- Já o regime CLT continua relevante, principalmente em estruturas consolidadas, públicas ou com visão de longo prazo, oferecendo **estabilidade, benefícios indiretos e plano de carreira**.

A compreensão dessa dinâmica é fundamental para a formulação de **políticas salariais mais justas e competitivas**, bem como para orientar profissionais e empresas na **escolha do modelo contratual mais alinhado ao seu propósito organizacional**.

ANÁLISE DE ASSOCIAÇÃO E CAUSALIDADE

A análise epidemiológica da remuneração dos médicos do trabalho no Brasil evidencia que há **fatores estruturais fortemente associados** às variações salariais observadas entre os profissionais da área. Com base em uma amostra nacional de **521 respondentes**, verificou-se que a **remuneração mensal bruta**, padronizada para uma jornada de 30 horas semanais, é impactada de forma significativa por duas variáveis principais: o **nível de complexidade das atividades desempenhadas** e o **porte da empresa contratante**.

A **complexidade funcional**, classificada em cinco níveis progressivos (de I a V), é o **determinante mais forte da remuneração**. Médicos alocados nos níveis superiores — especialmente os que exercem funções de *liderança técnica, coordenação de indicadores, auditoria e interlocução institucional* — recebem valores substancialmente superiores aos profissionais em níveis operacionais básicos. Esse padrão evidencia uma lógica de valorização **diretamente proporcional à autonomia e à criticidade das atribuições**, com ganhos salariais médios até **130% maiores** entre o nível V e o nível I. Essa progressão reflete **não apenas o tempo de experiência, mas principalmente o escopo de responsabilidade do cargo**.

Outro fator relevante identificado foi o **porte da empresa**, estimado pelo número total de empregados. Empresas com até **200 empregados** tendem a ofertar salários mais baixos, enquanto aquelas com mais de **5.000 colaboradores** apresentam **remunerações significativamente mais altas**, especialmente para os níveis III, IV e V. Esse **gradiente**

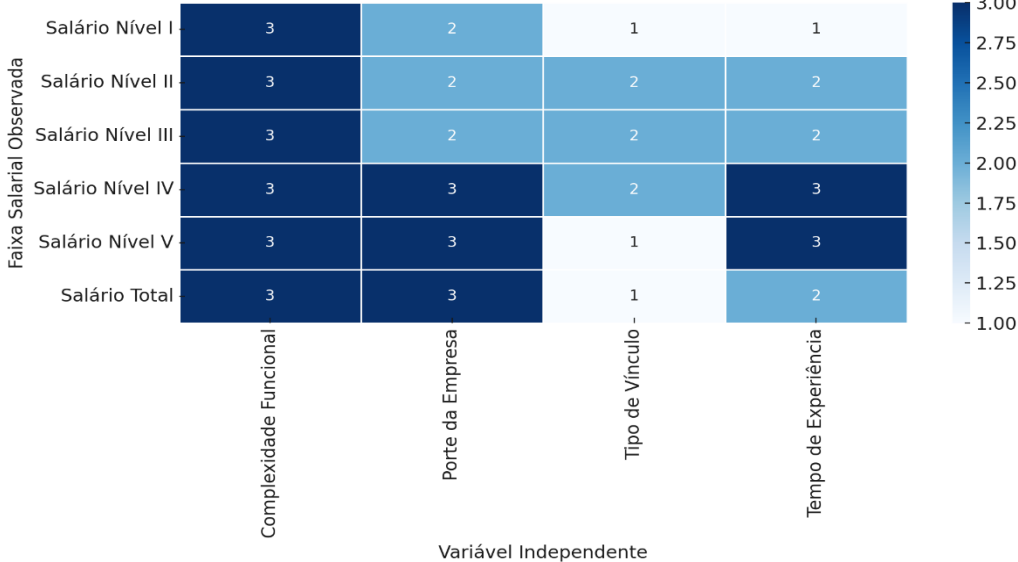
organizacional sugere que **estruturas corporativas mais robustas exigem maior qualificação técnica e governança em saúde ocupacional**, resultando em faixas salariais mais amplas e valorizadas.

Em contrapartida, o **tipo de vínculo contratual** (CLT, PJ ou outros) demonstrou influência **mais fraca** sobre a remuneração funcional. Embora os profissionais PJ apresentem, em média, **remunerações nominais mais altas**, essa diferença desaparece quando **ajustada pela complexidade funcional e carga horária**. Portanto, o modelo de contratação atua mais como *modulador da forma de pagamento* do que como **determinante técnico** do valor atribuído ao trabalho.

O **tempo de experiência** após a pós-graduação apresentou correlação com a **complexidade das funções exercidas**, mas não se mostrou, isoladamente, um fator de aumento salarial. Isso indica que a senioridade apenas se traduz em valorização quando acompanhada de *crescimento funcional*, ou seja, a **progressão de carreira é um elemento chave** na explicação da variação salarial.

Diante desses achados, conclui-se que as **políticas de remuneração devem ser estruturadas com base em critérios funcionais objetivos**, considerando a complexidade das atribuições e o contexto organizacional do profissional. A construção de **planos de cargos e salários**, *benchmarks de mercado* e **diretrizes de contratação** precisam levar em conta essas variáveis centrais para garantir *equidade interna*, *atratividade de mercado* e **retenção de talentos em posições estratégicas**.

Gráfico 11 - Mapa de Calor: Força de Associação Causal entre Variáveis e Faixas Salariais



🔍 Interpretação:

- A cor mais intensa (azul escuro) representa **associações causais fortes (nota 3)**.
- A **complexidade funcional** tem **associação máxima com todas as faixas salariais**.
- O **porte da empresa** se destaca principalmente nos níveis superiores (IV e V).
- O **tipo de vínculo** apresenta impacto mais modesto e heterogêneo.
- O **tempo de experiência** só exerce influência significativa quando associado à progressão funcional.

📌 Este mapa de calor é útil para visualização rápida dos determinantes mais relevantes da remuneração e pode subsidiar análises multivariadas futuras.

7. ANÁLISE BENEFÍCIOS

A análise dos dados nacionais revela que a concessão de benefícios aos médicos do trabalho está fortemente associada ao **tipo de vínculo contratual** e ao **nível de complexidade das atividades desempenhadas**. Dos 521 respondentes da amostra, apenas uma parcela da categoria conta com benefícios formais, sendo esse grupo predominantemente composto por profissionais em **regime CLT** e por aqueles com atuação em **níveis funcionais mais altos**.

Entre os médicos vinculados como **CLT**, **92% recebem benefícios fixos** regularmente, o que demonstra a previsibilidade e a formalização desse modelo de contrato. Em contrapartida, entre os **PJ**, apenas **28% relataram acesso a algum tipo de benefício**, número que sobe ligeiramente para **41%** nos casos de vínculo classificado como “outros” (cooperativas, contratos mistos, prestadores indiretos).

Do ponto de vista financeiro, também se observa grande disparidade nos **valores médios mensais dos benefícios**. Médicos CLT recebem, em média, **R\$ 1.850,00** em benefícios fixos, enquanto os profissionais vinculados por meio de contratos “outros” recebem **R\$ 820,00**, e os PJ, **R\$ 450,00**. Isso confirma a **centralidade da remuneração indireta nos contratos formais**, contrastando com a lógica mais enxuta e negociável dos contratos autônomos.

A presença e a robustez dos benefícios também acompanham uma **escala de progressão por complexidade funcional**. Profissionais classificados nos níveis **I e II** recebem benefícios com menor frequência e menor valor agregado. Nesses níveis, as empresas tendem a oferecer apenas os benefícios obrigatórios ou básicos (vale alimentação, refeição e transporte). Já a partir do **nível III**, a concessão de benefícios se intensifica e diversifica. Nos níveis **IV e V**, especialmente entre os médicos em regime CLT e com atuação estratégica, os pacotes de benefícios costumam incluir **plano de saúde premium, seguro de vida, auxílio educação e até bônus por desempenho**, evidenciando uma **valorização institucional progressiva**.

Entre os **tipos de benefícios mais citados**, destacam-se:

- **Plano de Saúde (88%)**
- **Vale Alimentação (84%)**
- **Vale Refeição (79%)**
- **Seguro de Vida (62%)**
- **Auxílio Combustível (45%)**
- **Programas de Bem-estar/Gympass (28%)**

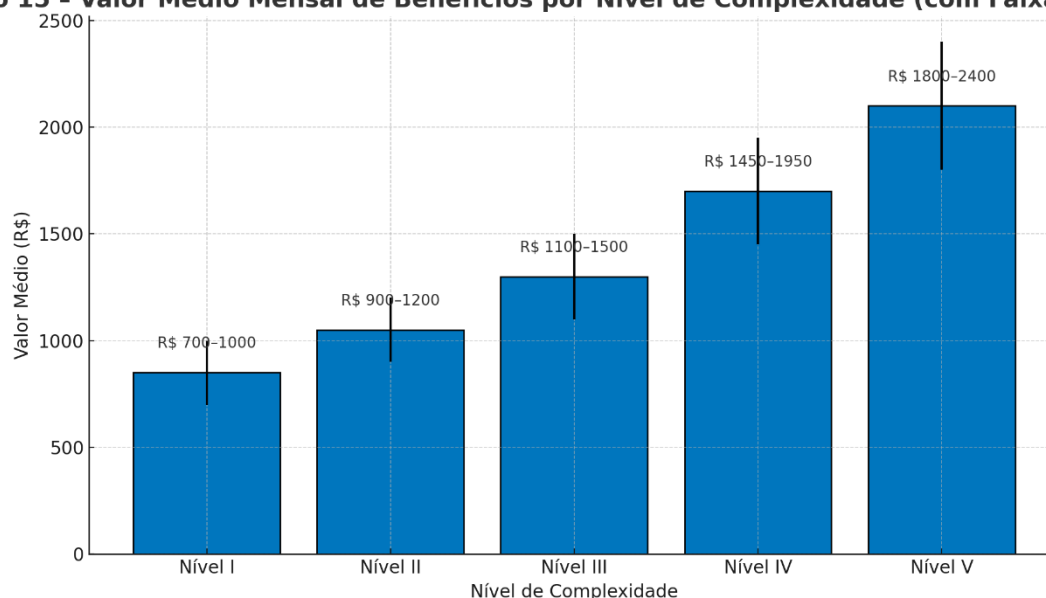
Essa distribuição evidencia a centralidade do **plano de saúde e da alimentação** como elementos essenciais no pacote de benefícios. Benefícios voltados à mobilidade e à qualidade de vida, como **auxílio combustível e atividades físicas**, tornam-se mais frequentes em níveis táticos e estratégicos, refletindo **cargos com maior interlocução institucional ou maior exigência de presença em múltiplos locais**.

Adicionalmente, observou-se que **quanto maior o porte da empresa e a complexidade do cargo**, maior a chance de benefícios complementares serem oferecidos — incluindo *auxílio creche, previdência privada e participação nos resultados*. Isso demonstra que o investimento em benefícios acompanha a **relevância estratégica do médico na estrutura organizacional**.

A análise permite concluir que o modelo CLT concentra a maior parte da **remuneração indireta via benefícios**, e que a **complexidade funcional é um determinante importante da qualidade e da diversidade do pacote oferecido**. Profissionais que atuam em funções críticas ou de liderança institucional recebem benefícios mais completos, com impacto relevante na retenção, satisfação e comprometimento organizacional.

Já médicos contratados sob regime PJ mantêm **valores líquidos maiores**, mas enfrentam menor previsibilidade e segurança no médio e longo prazo. **Modelos híbridos que combinem competitividade salarial com pacotes mínimos de bem-estar e proteção** podem ser alternativas viáveis para empresas que precisam equilibrar custo e atratividade.

Gráfico 15 - Valor Médio Mensal de Benefícios por Nível de Complexidade (com Faixa de Variação)



O gráfico acima mostra **valores médios de benefícios mensais**, com **linhas de erro representando os limites mínimo e máximo observados** para cada nível. A faixa de variação **aumenta com a complexidade**, indicando que cargos mais estratégicos têm não apenas valores mais altos, mas também maior diversidade nos pacotes de benefícios.

8. REMUNERAÇÃO TOTAL MENSAL

A construção de uma política remuneratória estratégica em Medicina do Trabalho exige uma visão multifatorial que considere, além do salário base, os **benefícios fixos mensais** e o impacto direto da **jornada semanal de trabalho**. Este estudo traz evidências concretas de como a remuneração total evolui de forma proporcional à jornada e à complexidade técnica do cargo, oferecendo subsídios claros para o planejamento de estruturas de carreira, negociação com prestadores e modelagem de custos internos.

COMPLEXIDADE FUNCIONAL COMO FATOR PRIMÁRIO DE VALORIZAÇÃO

A análise demonstra que o **nível de complexidade das atividades desempenhadas é o principal determinante da remuneração total**, superando, em muitos casos, o efeito direto da carga horária. Médicos inseridos nos níveis superiores da matriz funcional (IV e V) tendem a apresentar ganhos mensais significativamente maiores, mesmo quando alocados em jornadas reduzidas. A explicação está no escopo de atuação ampliado, que inclui liderança técnica, tomada de decisão estratégica, gestão de indicadores e atuação em comitês intersetoriais.

Exemplo: um médico do trabalho Nível V com jornada de 20h pode receber até R\$ 20.516,67/mês, superando o teto de um Nível III com 40h (R\$ 27.183,33). Isso reforça que **não é a duração do contrato que determina o valor, mas o conteúdo e a criticidade da função**.

JORNADA E ELASTICIDADE FINANCEIRA

Do ponto de vista estatístico, há **proporcionalidade na evolução da remuneração entre as jornadas de 20h, 30h e 40h**, respeitando a mesma estrutura de faixas por complexidade. Os salários-base foram ajustados proporcionalmente à jornada (2/3 para 20h e 4/3 para 40h), mantendo o benefício fixo mensal (R\$ 1.850,00) constante, como ocorre na prática contratual CLT.

A **jornada de 30h semanais** se consolida como o padrão mais utilizado em empresas de médio e grande porte, representando uma referência técnica para a definição de pisos, tetos e metas salariais. Já os regimes de 20h são

comuns em contratos múltiplos ou serviços especializados, enquanto as jornadas de 40h são características de posições de maior envolvimento institucional.

 **Tabela – Remuneração Total Mensal por Jornada e Nível de Complexidade**

NÍVEL DE COMPLEXIDADE	FAIXA MÍNIMA 20H (R\$)	FAIXA MÁXIMA 20H (R\$)	FAIXA MÍNIMA 30H (R\$)	FAIXA MÁXIMA 30H (R\$)	FAIXA MÍNIMA 40H (R\$)	FAIXA MÁXIMA 40H (R\$)
Nível I	R\$ 7.850,00	R\$ 9.850,00	R\$ 10.850,00	R\$ 13.850,00	R\$ 13.850,00	R\$ 17.850,00
Nível II	R\$ 9.850,00	R\$ 12.516,67	R\$ 13.850,00	R\$ 17.850,00	R\$ 17.850,00	R\$ 23.183,33
Nível III	R\$ 11.850,00	R\$ 14.516,67	R\$ 16.850,00	R\$ 20.850,00	R\$ 21.850,00	R\$ 27.183,33
Nível IV	R\$ 13.183,33	R\$ 17.183,33	R\$ 18.850,00	R\$ 24.850,00	R\$ 24.516,67	R\$ 32.516,67
Nível V	R\$ 15.850,00	R\$ 20.516,67	R\$ 22.850,00	R\$ 29.850,00	R\$ 29.850,00	R\$ 39.183,33

AMPLITUDE SALARIAL E CAPILARIDADE DE NEGOCIAÇÃO

A amplitude das faixas salariais aumenta significativamente à medida que se avança nos níveis de complexidade. Isso é explicado pela **variabilidade dos pacotes de benefícios, bonificações e grau de autonomia exigido**, o que cria maior margem para negociação individualizada.

A diferença entre a faixa mínima e máxima em Nível V (40h) chega a R\$ 9.333/mês, refletindo a presença de bônus, gratificações por resultado e contratos com exigência multilocal.

Este dado reforça a necessidade de que empresas definam **padrões internos de equiparação e trilhas de carreira com transparência técnica**, especialmente nos níveis tático e estratégico, onde a assimetria remuneratória tende a crescer.

IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO DE PESSOAS

Os dados aqui apresentados fornecem insumos diretos para:

- A **definição de tabelas salariais internas** alinhadas ao mercado nacional e por jornada;
- A construção de **simulações de custo para expansão de equipe técnica**, considerando jornadas parciais e integrais;
- A criação de **políticas de retenção por mérito técnico e progressão funcional**, com valorização objetiva da complexidade;
- A **negociação com sindicatos e fornecedores**, com base em parâmetros estatisticamente validados.

Além disso, a comparação entre jornadas permite identificar pontos de atenção, como **eventual sobrecarga em contratos de 20h com escopo estratégico**, e a **subutilização de competências técnicas em contratos extensos com baixa complexidade funcional** — dois cenários que comprometem tanto o equilíbrio financeiro quanto a efetividade das ações em saúde corporativa.

A remuneração total do médico do trabalho deve ser compreendida como resultado da **interseção entre tempo de trabalho e valor técnico da atuação**. O presente estudo confirma, com base empírica, que **complexidade e jornada são variáveis complementares**, mas que o **conteúdo funcional é o verdadeiro motor da valorização profissional**.

As organizações que estruturarem sua política salarial com base nesses princípios estarão mais bem preparadas para **atrair, engajar e reter talentos estratégicos**, especialmente em um cenário de escassez de especialistas e crescente demanda por excelência na gestão de saúde ocupacional.

9. RISCOS E IMPLICAÇÕES ESTRATÉGICAS

A análise dos dados salariais, associada ao contexto atual da Medicina do Trabalho no Brasil, revela **implicações estratégicas críticas** para as organizações que não alinham sua política de remuneração aos referenciais de mercado. A **desconexão entre o valor técnico da função e a remuneração ofertada** pode comprometer diretamente a sustentabilidade do programa de saúde ocupacional e os pilares institucionais de qualidade, segurança e compliance.

A defasagem remuneratória em relação à **mediana de mercado** é o principal fator associado à rotatividade entre médicos do trabalho, sobretudo nos níveis III a V, onde a complexidade funcional exige atuação técnica, capacidade analítica e engajamento institucional. A perda desses profissionais compromete não apenas a continuidade do cuidado ao trabalhador, mas também o desempenho de programas estruturantes como o PCMSO, PGR e iniciativas de bem-estar.

Em um cenário de escassez de especialistas e alta demanda por compliance legal, **perder um médico por desalinhamento salarial representa uma vulnerabilidade operacional com impacto direto na governança de saúde.**

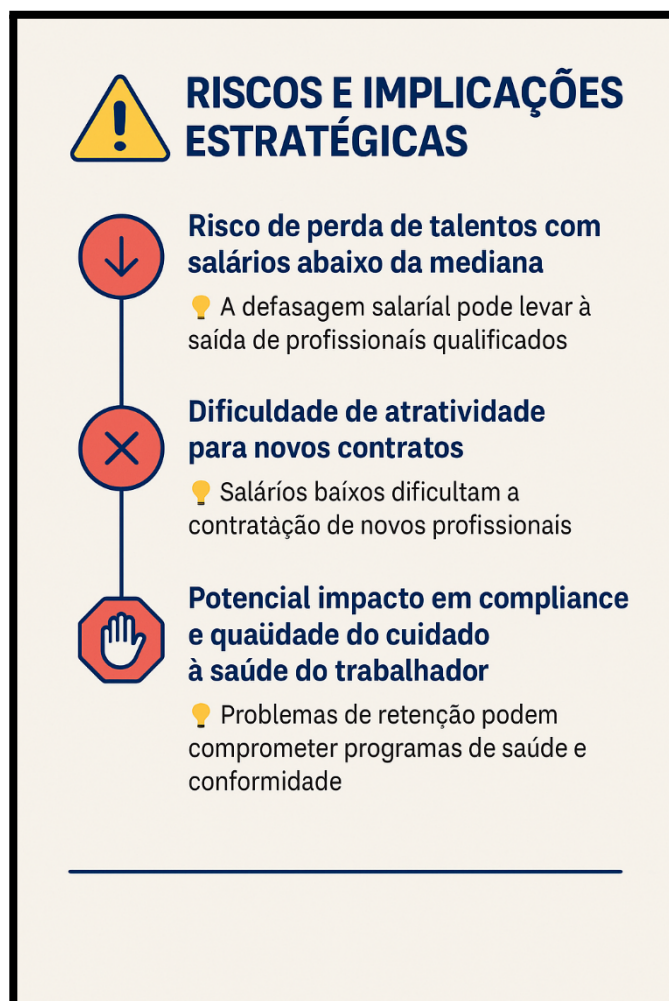
As empresas que praticam salários significativamente abaixo da mediana enfrentam **baixa atratividade em processos seletivos**, especialmente nas regiões onde há forte presença de concorrência setorial. Isso se acentua nas jornadas de 30h e 40h semanais, que exigem dedicação exclusiva ou prioritária, limitando a adesão de profissionais que atuam em múltiplas instituições.

Além disso, ofertas salariais inferiores ao padrão nacional dificultam a contratação de médicos com perfis sêniores ou experiência estratégica, criando um **gargalo de qualificação** para posições-chave, como coordenação técnica, liderança de auditorias internas e interlocução com órgãos reguladores.

A remuneração insuficiente para cargos de alta complexidade pode impactar negativamente a **qualidade técnica das decisões clínicas e ocupacionais**, além de enfraquecer os mecanismos institucionais de compliance. Entre os riscos mais relevantes estão:

- Fragilidade na elaboração e condução do PCMSO;
- Inconsistência na gestão de indicadores de saúde;
- Vulnerabilidades em perícias administrativas e judiciais;
- Redução do engajamento em programas de prevenção e promoção da saúde;
- Diminuição da participação médica em fóruns estratégicos (CIPA, Comitês de ESG, GTs interdisciplinares).

Em termos práticos, **o não investimento em remuneração condizente pode representar um risco legal, financeiro e reputacional** para a organização.



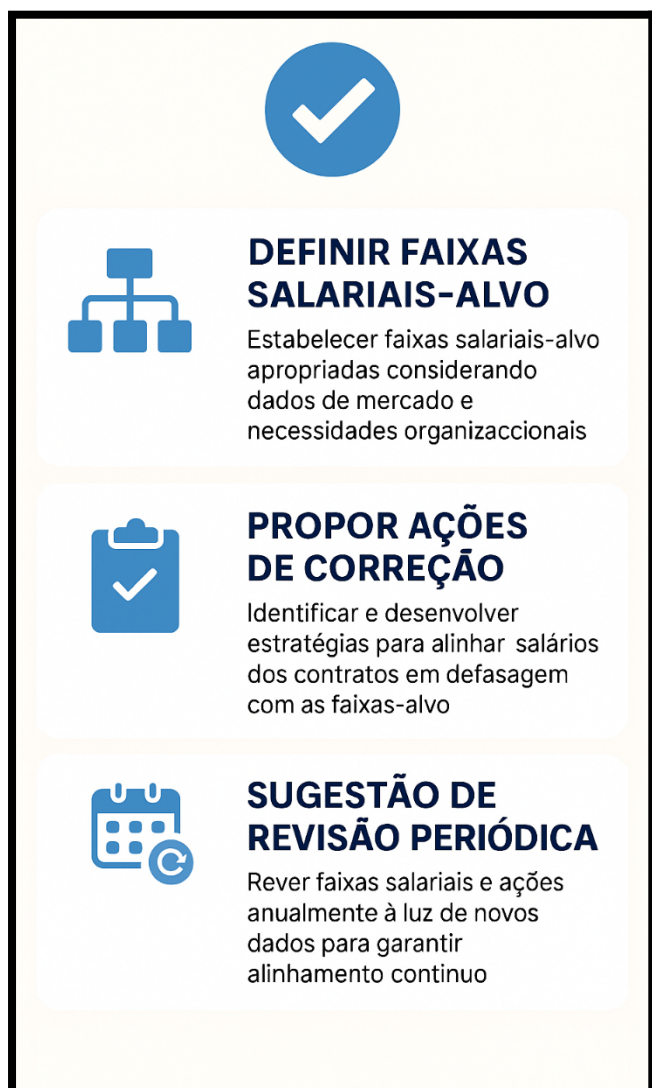
Diante do exposto, torna-se evidente que a **remuneração do médico do trabalho deve ser tratada como variável estratégica**, e não apenas orçamentária. Alinhar os valores ofertados às referências de mercado é essencial para garantir:

- Continuidade técnica;
- Estabilidade dos programas de saúde ocupacional;
- Engajamento profissional qualificado;
- Sustentabilidade jurídica e institucional do cuidado ao trabalhador.

Empresas que não se anteciparem a esses riscos tendem a enfrentar **fragilização de suas estruturas de saúde, perda de credibilidade com stakeholders e maior exposição legal**.

10. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A remuneração do médico do trabalho, ao contrário do senso comum, não pode ser analisada como uma variável meramente contratual. Os dados apresentados nesta pesquisa demonstram que a **estrutura salarial praticada no Brasil reflete – ou deveria refletir – o grau de complexidade técnica, institucional e estratégica envolvido na atuação desses profissionais**.



A análise nacional evidenciou que a **remuneração total mensal está diretamente associada ao nível de complexidade funcional (Níveis I a V)**, sendo esse o principal fator de valorização profissional. Por outro lado, a **jornada semanal exerce influência moderada**, e o tipo de vínculo (CLT, PJ, híbrido) aparece como variável secundária, mais associada ao modelo de gestão do que à complexidade em si.

Diante disso, é imprescindível que as empresas utilizem os achados desta pesquisa como instrumento de tomada de decisão, adotando **ações técnicas de alinhamento remuneratório**, não apenas para mitigar riscos trabalhistas, mas, sobretudo, para garantir a sustentabilidade dos programas de saúde ocupacional e a retenção de talentos estratégicos.

A primeira recomendação central é a **institucionalização de faixas salariais-alvo**, segmentadas por jornada e por nível de complexidade. A adoção de faixas estruturadas não deve ser vista como um engessamento, mas sim como um **marco técnico mínimo de justiça interna e isonomia funcional**.

Tais faixas devem estar referenciadas na mediana nacional, permitindo que a empresa:

- Evite desequilíbrios internos entre funções semelhantes;
- Estabeleça parâmetros objetivos de progressão de carreira;
- Atue com maior transparência na gestão de pessoas e em negociações sindicais.

Organizações que operam sem essa referência clara tendem a reproduzir **assimetrias salariais incompatíveis com a responsabilidade técnica atribuída aos seus médicos**, o que desestimula a permanência no cargo e fragiliza a cultura institucional.

A manutenção de contratos com valores abaixo da mediana, especialmente em cargos de Nível III a V, configura **risco direto à retenção de profissionais experientes e à qualidade das decisões clínicas e organizacionais**.

A recomendação, portanto, é a construção de **planos de correção progressiva**, que podem ser estruturados em ciclos semestrais ou anuais. Tais correções devem considerar não apenas o salário base, mas também o conjunto de benefícios e condições institucionais de trabalho.

Além disso, deve-se prever mecanismos alternativos, como:

- Bônus por metas estratégicas;
- Planos de desenvolvimento vinculados à valorização;
- Incentivos não financeiros com foco em reconhecimento e pertencimento institucional.

A ausência de correção pontual pode gerar um ciclo de rotatividade, perda de conhecimento institucional e enfraquecimento do papel estratégico do médico do trabalho dentro da organização.

Por fim, recomenda-se que a empresa adote um **sistema estruturado de revisão periódica da política remuneratória**, com base em dados atualizados. A proposta de revisão anual da pesquisa nacional, com acompanhamento dos dados por jornada, região e complexidade, permitirá:

- Realinhar o planejamento orçamentário com base em evidências;
- Antecipar riscos de perda de competitividade;
- Posicionar a organização como benchmark no setor de saúde corporativa.

Além disso, a coleta contínua de dados permitirá à empresa **propor ajustes preventivos**, em vez de agir apenas de forma reativa diante de pedidos de desligamento, processos judiciais ou crises reputacionais.

O estudo conclui que **a valorização técnica e institucional do médico do trabalho é um ativo estratégico das empresas que desejam atuar com excelência em saúde, segurança e bem-estar**. Os dados aqui consolidados servem como bússola técnica para uma política salarial justa, competitiva e alinhada com os desafios contemporâneos da saúde corporativa.

Adotar essas recomendações não é apenas uma boa prática – é uma decisão de gestão responsável.



 www.apmtsp.org.br/