



Escritório Regional da Bahia

Rua General Labatut, 65 - Barris | CEP 40.070.100 | Salvador – Bahia

Telefone: (71) 98802 8349 e (71) 988028318 || E-mail: erba@dieese.org.br

Considerações sobre o reajuste geral, propostas de reestruturação de carreiras e alterações na concessão de abono permanência dos servidores do Poder Executivo do estado da Bahia

No último dia 04 de maio o Governo do Estado enviou para a Assembleia Legislativa da Bahia (ALBA) um conjunto de Projetos de Lei (PLs) com proposição de reajuste geral de 4,0% (parcelados em duas vezes com parcelas em maio e setembro, sem retrativo) nos vencimentos, subsídios, soldos e gratificações dos cargos efetivos, cargos em comissão e funções gratificadas, proventos e pensões.

Além do reajuste linear de 4,00%, os PLs também tratam de reestruturação de algumas carreiras, inclusive nas gratificações e valores de cargo em comissão, símbolos e funções, a fim de realinhar os vencimentos básicos das carreiras de nível médio e nível superior, a partir da concessão de reajuste de 2,82%, com efeito a partir do mês de setembro de 2024, para vencimentos de carreiras com jornada de 40 horas semanais que estejam abaixo do valor do salário mínimo vigente de R\$ 1.412,00. O percentual de 2,82% com o reajuste linear de 4,00% significará um reajuste acumulado de 6,97%, equivalente ao mesmo reajuste concedido ao salário mínimo em 1º de janeiro de 2024.

Além disso, há também mudanças na concessão do abono permanência, que deixa de ser limitado a 10% do efetivo de servidores do estado, o que já havia sido considerado inconstitucional. Desse modo, todos os servidores estaduais, civis e militares, podem requerer o abono permanência no mesmo valor da contribuição previdenciária, a partir do momento que tenham cumprido as exigências para aposentaria ou reserva remunerada, com o tempo mínimo de 25 anos de contribuição.

No caso dos professores da educação básica, haverá reajuste de 1,82% retroativo a fevereiro, além das parcelas de 2,00% em maio e setembro. A parcela de fevereiro é para compor o mesmo reajuste concedido ao Piso Nacional do Magistério, vigente desde janeiro de 2024, no percentual de 3,62%. A carreira de professores indígenas também será reestruturada, a fim de se equipar à carreira dos professores da educação básica. Essa equiparação foi proposta pelo PL 25.292/2024, já aprovado por unanimidade na ALBA em 24 de abril último.

Outras carreiras que ficariam com vencimentos básicos abaixo do valor do salário mínimo vigente, mesmo com o reajuste linear de 4,00%, também terão 2,82% de reajuste adicional em setembro. Devido ao longo período de perdas entre janeiro de 2016 e dezembro de 2021, algumas carreiras de nível superior também terão reajuste complementar, uma vez

que ficariam com vencimentos básicos bastante próximos dos vencimentos das carreiras de nível médio e técnico, desestruturando ainda mais os planos de cargos e vencimentos. As gratificações e funções dessas carreiras também serão reajustadas no mesmo percentual dos vencimentos básicos.

Os impactos dessas medidas serão diferentes para os diversos grupos ocupacionais e categorias, a exemplo do que ocorreu em 2022 com o reajuste em parcela fixa de R\$200,00 a R\$300,00 concedido apenas para alguns grupos ocupacionais e que significaram percentuais diferentes, até mesmo para cargos do mesmo grupo ocupacional. Este é um ponto problemático, que acentua e reproduz uma situação de falta de isonomia entre os diferentes cargos, grupos ocupacionais, carreiras e entre os servidores no geral.

Cada carreira conta com uma estrutura ocupacional e um plano de cargos e vencimentos que precisa ser parâmetro para medidas com impacto remuneratório e de progressão funcional. Os planos de cargos e vencimentos precisam ser periodicamente atualizados. A falta de isonomia entre os diversos grupos ocupacionais do estado, a partir da concessão de reajustes diferenciados e da adoção de mecanismos de progressão apenas para algumas carreiras, cria distorções e desmonta as estruturas das carreiras.

Nesse ponto, é preciso destacar a necessidade urgente de revisão e atualização dos diversos planos de carreiras e vencimentos dos servidores do estado da Bahia. O longo período sem reajustes, já mencionado, que significou perdas de 54,25%, de acordo com o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), considerando apenas os reajustes lineares ocorridos no período de janeiro de 2015 a dezembro de 2021.

Infelizmente, correções salariais pontuais não são suficientes para trazer de volta a eficiência, equidade e isonomia aos planos de cargos e vencimentos das carreiras do estado. Além do fato de que as perdas salariais acumuladas tornam os reajustes concedidos no período recente bastante tímidos em relação à necessidade de recomposição. É importante salientar que quando nos referimos às perdas salariais, estamos falando apenas da corrosão inflacionária do período citado. Ou seja, caso as perdas fossem totalmente recompostas, os servidores apenas retornariam ao patamar salarial que estavam em 2015, sem nenhum tipo de ganho real.

O reajuste linear de 4,00% concedido esse ano não recompõe as perdas dos últimos 12 meses anteriores à data-base do funcionalismo baiano, tradicionalmente, no mês de janeiro. O IPCA-IBGE, usualmente utilizado pelo governo do estado como referência de inflação, acumulado no período de janeiro e dezembro de 2023 foi de 4,62%. O reajuste de 4,00% significa uma perda de 0,99% apenas em relação à inflação de 2023.

Quando consideramos o período entre janeiro de 2015 e dezembro de 2023, mesmo considerando o reajuste linear de 4,00% em 2024, ainda persiste uma necessidade de reajuste na data-base janeiro de 2024 de 48,32%, de acordo com o IPCA-IBGE.

Um dos argumentos utilizados pelo governo para a concessão de reajustes tão abaixo das perdas salariais acumuladas no período, é o impacto nas contas do estado. Contudo, a

arrecadação estadual de todos os tributos, atingiu o valor de R\$ 39,49 bilhões, em 2023, o que significou um crescimento, em valores nominais¹, de 3,43%, ou um acréscimo R\$ 1,32 bilhões, em relação ao ano de 2022.

O crescimento mais significativo, em função de ser o tributo principal, responsável por mais de 80% da receita tributária, foi do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) com um aumento nominal de R\$ 0,82 bilhão. Os demais tributos também apresentaram bom desempenho. A meta ideal de arrecadação do ICMS estabelecida para o ano de 2023, em valores nominais, foi superada em 4,78% num total de mais de R\$ 1,57 bilhão em valores absolutos, segundo a Prestação de Contas do Estado referente ao exercício de 2023².

Em relação aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), a situação não é diferente. Ao longo dos últimos anos, o Poder Executivo do estado da Bahia manteve-se quase sempre abaixo do limite total (48,60%) e do limite prudencial (46,17%). No 3º quadrimestre de 2023³, o comprometimento da Receita Corrente Líquida com a Despesa Total de Pessoal ficou em 39,98%. Ainda assim, este indicador situou-se 6,19 pontos percentuais abaixo do limite prudencial e 8,62 pontos percentuais abaixo do limite máximo.

Ainda segundo a Prestação de Contas do Estado referente a 2023, o orçamento corrente de 2023 fechou com superávit de R\$ 6,879 bilhões, enquanto o de capital fechou com déficit de R\$ 9,481 bilhões, resultando num déficit, após 3 anos consecutivos de superávit, que compensaram o resultado negativo da conta de capital. No entanto, esse resultado ocorreu devido a política do estado que vem mantendo um altíssimo grau de investimentos. Essa situação configura o que se conhece por capitalização do orçamento, em que as despesas de capital são financiadas por receitas correntes, o que indica situação favorável à trajetória da dívida.

Basicamente, pode-se dizer que o governo do estado tem evitado tomar empréstimos e elevar seu endividamento, bastante baixo, utilizando para investimentos recursos do próprio orçamento corrente. Ou seja, para que haja folga para investimentos, é necessário que se faça uma política de austeridade fiscal, sobretudo, em relação à política de pessoal.

De acordo com informações da Transparência do estado da Bahia⁴, em 2024, do total previsto de R\$ 61,68 bilhões de receitas para o ano, R\$ 25,55 bilhões (41,42%) já foram realizadas, o que levou à atualização da previsão inicial para R\$ 63,60 bilhões. O ICMS arrecadado em 2024, R\$12,29 bilhões, já atingiu 36,36% da previsão orçamentária (R\$33,80 bilhões).

¹ Sem considerar a inflação do mesmo período.

² https://www.sefaz.ba.gov.br/docs/financas-publicas/balanco-geral/balancogeral_2023.pdf

³ https://www.sefaz.ba.gov.br/pdf/lrf/quadrimestrais/pessoal/despesa_pessoal_dez_23.pdf

⁴ <http://www.transparencia.ba.gov.br/Receita/Painel>.

Por fim, é preciso ressaltar que não desconsideramos os impactos financeiros e orçamentários que resultariam da simples recomposição das perdas salariais dos últimos anos. Contudo, também não parece razoável que após um período tão longo sem reajustes lineares e com adoção de medidas pontuais que não alcançaram todas as categorias e que, conseqüentemente, resultaram em distorções nos planos de cargos e vencimentos das carreiras do estado, não sejam discutidas com as entidades representativas dos servidores alternativas e possibilidades que resultem numa situação mais justa para o conjunto dos trabalhadores, respeitando as especificidades de cada carreira.

A negociação é o caminho mais eficaz para o alcance de avanços, tanto em relação às questões salariais quanto em relação às condições e relações de trabalho dos servidores do estado. Nesse ponto, parece bastante positiva a sinalização do governo do estado para a implantação das mesas setoriais de negociação, a fim de tentar encontrar alternativas formuladas de modo conjunto entre governo e trabalhadores.