



**NOTA SOBRE OS REAJUSTES SALARIAIS E SOBRE O REAJUSTE DA  
CONTRIBUIÇÃO AO PLANSERV DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER  
EXECUTIVO DO ESTADO DA BAHIA**

**Dezembro de 2021**

**NOTA SOBRE OS REAJUSTES SALARIAIS E OS REAJUSTES NAS  
CONTRIBUIÇÕES AO PLANSERV DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER  
EXECUTIVO DO ESTADO DA BAHIA**

No último dia 18 de dezembro o Governo do estado enviou à Assembleia Legislativa do Estado da Bahia (ALBA) uma série de Projetos de Lei (PL) com nova estrutura remuneratória para diversas carreiras, além do reajuste linear de **4%** para os servidores do Poder Executivo baiano e um PL que reajusta as contribuições dos servidores ao **Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais - PLANSERV**.

Alguns grupos ocupacionais, além do reajuste linear, que passará a valer a partir de 01 de janeiro de 2022, terão também um reajuste em parcela fixa de **R\$300,00** sobre seus vencimentos básicos. Os grupos ocupacionais atingidos pelo reajuste em parcela fixa de R\$300,00 são **saúde, educação e segurança pública**.

Haverá também a concessão de um reajuste fixo de **R\$200,00**, também a partir de 1º de abril de 2022, para as carreiras e grupos ocupacionais que estão com vencimento básico abaixo do salário mínimo vigente até dezembro de 2021.

O Projeto de Lei (PL) **24.424/2021** altera a **Lei nº 9.528**, de 22 de junho de 2005, na forma que indica, e dá outras providências, tem por objetivo a alteração da **Lei nº 9.528**, de 22 de junho de 2005, **que reorganiza o PLANSERV**, no sentido de alterar os valores de contribuição das tabelas, constantes nos Anexos I, II e III, em razão da aplicação de reajuste linear.

Segundo o governo do estado da Bahia, essa medida” *se justifica em razão da necessidade de garantir a sustentabilidade do plano a longo prazo na absorção das demandas de incorporação de novas tecnologias, bem como acompanhar os crescentes gastos assistenciais inerentes ao cenário de saúde atual.*”

O **PL 24.425/2021**, altera a **Lei nº 10.963**, de 16 de abril de 2008, a **Lei nº12.046**, de 04 de janeiro de 2011, altera a estrutura remuneratória da carreira do **Magistério Público das Universidades Estaduais**, e dá outras providências.

O **PL 24.430/2021**, altera a estrutura remuneratória dos servidores das carreiras de **Agente Penitenciário**, integrante do Grupo Ocupacional Serviços Penitenciários, de **Delegado de Polícia Civil**, de **Escrivão de Polícia Civil**, de **Investigador de Polícia Civil**, de **Perito Técnico de Polícia Civil**, de **Perito Criminal de Polícia Civil**, de **Perito Médico Legista de**

**Polícia Civil, de Perito Odonto-Legal de Polícia Civil**, assim como o soldo dos postos e das graduações da **Polícia Militar** e do **Corpo de Bombeiros Militar** da Bahia, na forma que indica e dá outras providências.

O **PL 24.41/2021**, altera a estrutura remuneratória dos servidores das carreiras dos Grupos Ocupacionais **Artes e Cultura, Técnico Administrativo, Técnico Específico e Serviços de Apoio Técnico-Administrativo da Procuradoria Geral do Estado - PGE**, das carreiras de **Nível de Apoio - NA, do Quadro Especial das Universidades, da carreira de Técnico em Obras Públicas, do Grupo Ocupacional Obras Públicas, e cargos em comissão, funções comissionadas e gratificadas, da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual** na forma que indica e dá outras providências.

O **PL 24.432/2021**, altera a estrutura remuneratória dos servidores das carreiras do **Grupo Ocupacional Serviços Públicos de Saúde**, e o Anexo IV da **Lei nº 12.822**, de 04 de julho de 2013, na forma que indica, e dá outras providências.

O **PL 24.433/2021**, reajusta os vencimentos, subsídios, soldos e gratificações dos cargos efetivos, cargos em comissão e funções gratificadas, proventos e pensões da **Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo**, na forma que indica, e dá outras providências.

Embora os reajustes salariais sejam extremamente necessários, sobretudo, quando se leva em consideração o grande período em que não houve ao menos recomposição salarial, os percentuais de reajuste estão bastante abaixo do que seria necessário para que houvesse, ao menos, a reposição inflacionária do período de janeiro de 2015 a dezembro de 2021. É importante lembrar que, embora tenha havido reajustes salariais no ano de 2015, os mesmos repuseram as perdas salariais de 2014 e não de 2015.

Utilizando-se o **Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA)**, índice tradicionalmente utilizado pelo governo do estado para reajustes salariais, medido pelo **Instituto Nacional de Geografia e Estatística (IBGE)**, existe uma perda salarial no período de **32,54%**. Apenas para a reposição dessa perda salarial, seria necessário um reajuste de **48,24%**.

Caso a opção do governo fosse pelo **Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC)**, também calculado pelo IBGE e tradicionalmente utilizado nas negociações salariais em geral, a perda acumulada no mesmo período chega a **33,04%**, sendo necessário, portanto, um reajuste salarial de **49,35%**, apenas para a recomposição salarial dos servidores do estado.

Desse modo, percebe-se que, embora a concessão do reajuste seja extremamente importante, ainda se dá sob bases bastante rebaixadas.

Embora o princípio de conceder maiores percentuais de reajuste para os cargos e carreiras que possuem menores vencimentos básicos e que, muitas vezes, não alcançam nem o salário mínimo nacional vigente, a forma utilizada pelo governo do estado da Bahia concedendo reajustes em valores fixos, acaba por desestruturar as tabelas salariais das diferentes carreiras.

A maior parte das tabelas salariais foram construídas considerando um interstício (intervalo entre um nível ou referência e outro) específico. Isso se dá devido à necessidade de criar uma carreira que contemple os diferentes graus de complexidade entre os cargos, a qualificação requerida para os mesmos e a progressão temporal. Ou seja, o tempo de serviço e a experiência dos servidores, como parte do **Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos (PCCV)**.

A partir do momento que se aplica uma parcela fixa, que significa reajustes com percentuais diferenciados entre os cargos, a depender do vencimento básico, a estrutura salarial das carreiras se modifica completamente. É necessário e urgente que os vencimentos mais defasados e, portanto, mais baixos, praticados no estado, sejam corrigidos e reajustados, mas levando-se em conta que as perdas salariais corroeram todos os vencimentos, seria muito mais justo que houvesse um reajuste linear maior para todos.

Na verdade, seria desejável também uma atualização ou revisão dos diversos PCCV, a fim de se garantir que as estruturas de carreiras contemplem as mudanças ocorridas ao longo do tempo. Seja com reconfiguração de atividades e, até mesmo, a inclusão de novos cargos.

A tendência é que com a distorção que será gerada a partir dos reajustes, os PCCV fiquem deformados. É importante lembrar que mudanças nas carreiras, como por exemplo, a escolaridade exigida para o ingresso nos cargos, nas tabelas salariais e nas jornadas de trabalho, como aconteceu recentemente com os policiais civis e militares, sem que haja uma atualização ou até mesmo uma reelaboração completa do PCCV, só torna os mesmos disfuncionais.

A diferenciação de reajustes entre os diferentes grupos ocupacionais também é um ponto problemático. Especialmente, os servidores das carreiras técnico-administrativas permanecerão com grande perda salarial, uma vez que o valor fixo será menor para estes **R\$200,00**, com impactos menores sobre os vencimentos básicos. Isso sem mencionar as carreiras que terão **apenas o reajuste linear de 4%**. Isso aumentará a disparidade entre os

vencimentos básicos e as remunerações dentro do estado. Especialmente, porque haverá também correção diferenciada das diversas gratificações e adicionais existentes.

A concessão de reajustes tão diferenciados, acaba criando um impacto bastante negativo na estrutura das carreiras, ferindo fortemente o princípio da isonomia. Outro ponto que fere este princípio é a concessão de condições diferenciadas entre as categorias como, por exemplo, a permissão para a **transformação de licença-prêmio em pecúnia** apenas para o Grupo Ocupacional Fisco. É bastante importante que essa concessão seja feita, e aqui não cabe nenhuma crítica ao pleito daquele Grupo Ocupacional, e sim, ao fato dessa prerrogativa não ser extensiva aos demais grupos ocupacionais. Apenas a título de ilustração, podemos lembrar dos profissionais do Grupo Ocupacional Saúde que estiveram na linha de frente no combate à pandemia de coronavírus.

Deste modo, em relação aos reajustes, podemos destacar que apesar de ser uma ótima iniciativa do governo do estado concedê-los, os percentuais bastante abaixo das perdas inflacionárias acumuladas entre 2015 e 2021 e a forma diferenciada de aplicação do mesmo, são pontos que deveriam ser mais discutidos entre a gestão e a representação dos trabalhadores, a fim de se chegar numa forma mais equânime de aplicação dos mesmos. Ainda que seja compreensível o princípio de conceder reajustes maiores a carreiras e cargos com menores vencimentos básicos. Especialmente aqueles cargos que possuem vencimentos básicos abaixo do salário mínimo.

Também é importante considerar que, apesar do impacto dos reajustes para a Administração do estado, os recursos adicionais que vão entrar na economia a partir do início de pagamento dos mesmos em 1º de janeiro de 2022, serão um grande estímulo ao aquecimento da economia baiana. Sobretudo, num momento de economia tão deprimida e com o mercado de trabalho com um desempenho tão fraco. Parte desse impacto retornará ao estado com aumento de consumo e, conseqüentemente, da arrecadação. Sabe-se que a maior parte da tributação brasileira acontece sobre o consumo e não sobre patrimônio e renda. Mais de 70% do que é arrecadado vem da tributação sobre o consumo.

Outro ponto que merece ser destacado é o **PL 24.424/2021** que reajusta as contribuições dos servidores e seus dependentes ao Planserv. Os reajustes da contribuição ao Planserv para os titulares de cargos e seus dependentes também serão reajustados em **4%**, a partir de 1º de janeiro de 2022. O mesmo reajuste será aplicado às contribuições dos **beneficiários de que trata o inciso X do artigo 4º da Lei 9.528 de 22 de junho de 2005 e agregados** e nas

contribuições dos **beneficiários de que trata o parágrafo 1º do artigo 10-A da Lei 9.528, de 22 de junho de 2005.**

Diante do exposto, podemos perceber que, dependendo da faixa de renda e do número de dependentes, o reajuste das faixas de contribuição ao Planserv vai acabar “engolindo” uma parte dos reajustes. Sobretudo, para aqueles cargos e carreiras que não serão atingidos pelos reajustes em parcelas fixas de R\$300,00 ou de R\$200,00.

Finalmente, também é preciso lembrar que além da perda inflacionária acumulada nos últimos anos, a remuneração dos servidores também sofreu redução por causa do aumento da alíquota da previdência ocorrida em 2018 e pelos aumentos do próprio Planserv ocorridos ao longo dos últimos anos. Isso é especialmente danoso para aposentados e pensionistas que, em alguns casos, passaram a pagar novamente contribuição previdenciária, a partir da promulgação da **EC 26/2020**, que implantou a reforma do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Civis do estado da Bahia.