

REVISÃO SALARIAL ANUAL – DATA BASE

Autoria:

Sidnei Di Bacco
Advogado

A cada ano os servidores municipais têm direito à reposição das perdas inflacionárias ocorridas no ano anterior?

O município está obrigado a estabelecer uma data base para o funcionalismo?

A **Constituição Federal** trata do assunto:

Art. 37. (...)

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

Observa-se que a **Carta Magna** assegura três garantias:

- a) revisão geral anual;
- b) data base;
- c) tratamento isonômico entre as carreiras.

O dispositivo constitucional foi regulamentado pela **Lei 10.331/2001**:¹

Art. 1º As remunerações e os subsídios dos servidores públicos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da União, das autarquias e fundações públicas federais, serão revistos, na forma do inciso X do art. 37 da Constituição, no mês de janeiro, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

Art. 2º A revisão geral anual de que trata o art. 1º observará as seguintes condições:

I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;

II - definição do índice em lei específica;

III - previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;

IV - comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pelo governo, preservados os compromissos

¹ Aplicável somente ao serviço público federal, todavia, é importante fonte de consulta para os demais entes federativos e pode ser empregada analogicamente.

relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;

V - compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado de trabalho; e

VI - atendimento aos limites para despesa com pessoal de que tratam o art. 169 da Constituição e a Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 4º No prazo de trinta dias contados da vigência da lei orçamentária anual ou, se posterior, da lei específica de que trata o inciso II do art. 2º desta Lei, os Poderes farão publicar as novas tabelas de vencimentos que vigorarão no respectivo exercício.

Art. 5º Para o exercício de 2002, o índice de revisão geral das remunerações e subsídios dos servidores públicos federais será de 3,5% (três vírgula cinco por cento).

§ único. Excepcionalmente, não se aplica ao índice previsto no caput a dedução de que trata o art. 3º desta Lei.

A leitura da **Lei 10.331/2001** demonstra que a revisão geral anual não se constitui um direito absoluto e incondicional, pois depende da observância dos seguintes pré-requisitos:

- a) autorização na lei de diretrizes orçamentárias;
- b) definição do índice em lei específica;
- c) previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;
- d) comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pelo governo, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;
- e) compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado de trabalho;
- f) atendimento aos limites para despesa com pessoal de que tratam o art. 169 da Constituição e a LC 101/ 2000.

Interessam especialmente as exigências "d" e "f", as quais autorizam a negativa de recomposição salarial nas hipóteses de:

- (i) incapacidade financeira do ente público;
- (ii) ultrapassagem dos limites da despesa com pessoal estipulados na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Em conseqüência, a garantia da revisão geral anual representa aquilo que o célebre constitucionalista JOSÉ AFONSO DA SILVA chamou de “normas constitucionais de eficácia limitada definidoras de princípio programático ou normas constitucionais de princípio programático”. Ou seja, trata-se de uma regra não auto-aplicável e que apenas sinaliza para um desejo ou anseio a ser concretizado no futuro.

É exatamente o que acontece na prática. As prefeituras municipais costumam aguardar a divulgação do índice anual de reajuste do salário mínimo nacional e:

SE (condição):

- Existir capacidade orçamentária e financeira;
- Existir folga no percentual de comprometimento da receita corrente líquida com a despesa com pessoal ($DP/RCL < 0,513$ – art. 22, § único, e art. 23, “caput”, LRF).

ENTÃO (consequência):

- Concessão de reajuste salarial no mesmo índice do aumento do salário mínimo nacional para todos os servidores municipais; [melhor solução]
- Concessão de reajuste salarial com distinção de índices e/ou de favorecidos:

Hipótese “1”: [solução intermediária]

- Índice integral apenas para os servidores que ficariam com a remuneração inferior ao salário mínimo nacional;
- Reposição apenas da perda inflacionária para os demais servidores;²

Hipótese “2”: [pior solução]

- Índice integral apenas para os servidores que ficariam com a remuneração inferior ao salário mínimo nacional;
- Nenhum reajuste salarial para os demais servidores.

Evidentemente, há outras soluções intermediárias possíveis, por exemplo, parcelamento do reajuste salarial (perda inflacionária + aumento real ou apenas perda inflacionária) e concessão de reajuste

² O índice de reajuste do salário mínimo nacional possui dois componentes: perda inflacionária do ano anterior + aumento real.

salarial escalonado (índices decrescentes à medida que os salários aumentam, isto é, reajuste inversamente proporcional ao salário), todavia, não é necessário explorá-las minuciosamente.

A melhor solução é, obviamente, a concessão de reajuste salarial no MESMO índice do aumento do salário mínimo nacional para TODOS os servidores municipais. Nesse caso, evita-se a ocorrência de ACHATAMENTO SALARIAL, isto é, a equiparação das referências iniciais de cargos de menor remuneração. Veja-se o seguinte plano de salários hipotético:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
465,00	487,20	510,69	535,30	561,10	588,15	616,49	646,21	677,36	710,01	744,23

O plano de salários foi instituído à época em que o salário mínimo nacional era de R\$ 465,00. Suponha-se que, por ocasião do aumento do salário mínimo para R\$ 510,00, a prefeitura optasse pela aplicação da hipótese "2" antes descrita (pior solução). Nesse caso, o plano de salários passaria a ter a seguinte configuração:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
510,00	510,00	510,69	535,30	561,10	588,15	616,49	646,21	677,36	710,01	744,23

Somente os dois primeiros níveis salariais ("1" e "2") seriam alterados, isto é, somente os que ficariam com a remuneração inferior ao novo salário mínimo nacional. Os demais permaneceriam com os vencimentos antigos. Note-se o achatamento salarial ocorrido nos níveis "1", "2" e "3": a diferença entre eles passou de R\$ 45,69 para R\$ 0,69.

Suponha-se, agora, que o salário mínimo nacional vá para R\$ 545,00. Aplicando-se novamente a hipótese "2", a configuração do plano de salários seria:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
545,00	545,00	545,00	545,00	561,10	588,15	616,49	646,21	677,36	710,01	744,23

Agora o achatamento atingiu o nível "4". Admitindo-se que o servidor permaneça três anos no nível "1" (período de estágio probatório) e depois seja elevado um nível por ano, teríamos servidores com seis anos de tempo de serviço (nível "4") recebendo o mesmo vencimento básico dos servidores em estágio probatório (nível "1"). Na hipótese "1" (solução intermediária) também haveria achatamento salarial, porém, em menor grau. A revisão salarial com base no índice integral do reajuste do salário mínimo nacional evita essa distorção, contudo, reconhece-se que essa alternativa é inviável em muitos municípios. Infelizmente, a solução ideal nem sempre é possível.

É desejável que o município se esforce para, ao menos, fazer a reposição das perdas inflacionárias sofridas pelos servidores, conforme



preconizado pelo art. 37, inciso X, da Constituição Federal. A agregação de aumento real – nos moldes do salário mínimo nacional – não é garantida constitucionalmente e fica a critério da discricionariedade da administração.

Em **resumo**:

a) o município não está obrigado a repor as perdas inflacionárias sofridas pelos servidores no ano anterior; a “revisão geral anual” (art. 37, inciso X, CF) representa direito condicionado;

b) é recomendável que a data base do funcionalismo seja a data de reajuste do salário mínimo nacional.