

SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA ACOMPANHAMENTO DAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

META II – RELATÓRIOS

O COMPORTAMENTO DOS REAJUSTES
SALARIAIS EM 2004

Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE



2005

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário Executivo - SE

André Peixoto Figueiredo Lima

Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Ezequiel Sousa do Nascimento

Secretário de Relações do Trabalho – SRT

Luiz Antonio de Medeiros Neto

© copyright 2007 – Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria Executiva – SE

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego.

DIEESE**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: en@dieese.org.br

<http://www.dieese.org.br>

Direção Nacional

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

Carlos Eli Scopim – Vice-presidente - STI Metalúrgicas Mecânicas Osasco

Tadeu Moraes de Sousa – Secretário - STI Metalúrgicas São Paulo Mogi Região

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Churi Karam – Coordenador de Relações Sindicais

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

CONVÊNIO SE/MTE Nº. 04/2003

estudos e pesquisas

Ano I – Nº 8 – Março de 2005

O comportamento dos reajustes salariais em 2004



**Departamento Intersindical de
Estatística e Estudos Sócio-Econômicos**

DIEESE

Direção Executiva

Carlos Andreu Ortiz – Presidente
STI. Metalúrgicas de São Paulo
João Vicente Silva Cayres – Vice-presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC
Antonio Sabóia B. Junior – Secretário
SEE. Bancários de São Paulo
Mônica Oliveira L. Veloso – Diretora
STI. Metalúrgicas de Osasco
Paulo de Tarso G. Paixão – Diretor
STI. Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório – Diretora
APEOESP
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI. Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia
Hugo Perez – Diretor
STI. Energia Elétrica de São Paulo
Ivo Wanderley Matta – Diretor
SINDBAST – SE. Centrais Abastec. Alimentos
SP
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre
Célio Ferreira Malta – Diretor
STI. Metalúrgicas de Guarulhos

Eduardo Alves Pacheco – Diretor
CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Ademir Figueiredo – coordenador técnico de
relações sindicais
Vera Lúcia Mattar Gebrim – coordenadora de
pesquisas

Equipe técnica responsável

Carlindo Rodrigues de Oliveira
Ilmar Ferreira Silva
Jackeline T. Natal
José Silvestre Prado de Oliveira
Maria de Fátima L. Guerra
Nelson de Chueri Karam
Paulo Jäger
Ricardo Franzoi
Ramiro Torres

Conjuntura econômica de 2004 favorece resultados das negociações salariais

Apresentação

Com este estudo, o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos) apresenta a 9ª divulgação anual do balanço das negociações coletivas, iniciada em 1996. Os resultados apresentados são extraídos do Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS-DIEESE), um painel de base móvel no qual são registrados os resultados das negociações coletivas realizadas entre sindicatos de trabalhadores e empresas ou suas entidades representativas.

Em 2004, o painel cobriu 658 unidades de negociação. Em 532, os resultados foram iguais ou superiores às variações da inflação acumulada em cada data-base, de acordo com o INPC-IBGE, índice usualmente adotado como referência nas negociações coletivas do setor privado do país. As informações referem-se aos setores privado e estatal urbanos. Servidores públicos e trabalhadores do setor rural não estão incluídos (ver notas metodológicas).

Constam do painel categorias profissionais expressivas do universo de trabalhadores de diferentes atividades do mercado de trabalho do setor privado e de empresas públicas, com marcante presença na ação sindical, tanto na atualidade quanto historicamente. Do ponto de vista geográfico, o painel cobre todas as regiões do país. A diversidade, a representatividade na ação sindical e a distribuição geográfica são características da composição do painel a partir das quais se pressupõe uma efetiva capacidade de revelar o sentido dos resultados da ação negocial do período em observação. Os resultados do painel, quando comparados aos de anos anteriores, devem ser relativizados dado que são reveladores e indicativos das tendências destas em cada ano. Dessa forma, embora a base de dados não permita extrapolações estatísticas precisas como as de uma base amostral, é possível obter um panorama das negociações.

Composição do painel – 2004

Das 658 informações analisadas pelo DIEESE, 489 eram convenções coletivas de trabalho – contratos firmados entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empresas – e 169, acordos coletivos de trabalho – contratos entre sindicatos de trabalhadores e empresas. Os dados são de várias unidades da federação, especialmente de São Paulo (20% do total), Rio Grande do Sul (15%), Paraná (14%), Minas Gerais (12%) e Santa Catarina (11%).

A maior parte dos documentos examinados provém das regiões Sul (40%) e Sudeste (37%). O Nordeste do país participa com 13% do total de registros, enquanto o Centro-Oeste e o Norte respondem por 5% e 4%, respectivamente. Os resultados de negociações de âmbito nacional ou inter-regional representam 1% do total.

Mais da metade (53%) das categorias profissionais compreendidas no painel pertence ao setor industrial. O setor de serviços figura em 37% dos registros, enquanto o comércio está presente em 10%.

Quase um terço dos documentos (30%) concentrou-se na data-base maio, em seguida em março (11%) e novembro (10%). A maior parte das datas-base (63%) situa-se no primeiro semestre do ano.

Análise dos resultados dos reajustes salariais das negociações

Das unidades de negociação que compuseram o painel, as entidades sindicais de trabalhadores conseguiram ganhos salariais reais em 55% das ocorrências, enquanto a reposição exata das taxas de inflação acumulada teve vez em 26% dos casos. Por outro lado, em quase um quinto das negociações (19%) estabeleceram-se reajustes que não recompuseram as perdas apuradas, conforme demonstra a Tabela 1:

TABELA 1
Distribuição de reajustes salariais, segundo INPC-IBGE
Brasil – 2004

Varição	nº	%
Acima do INPC	360	54,7
Mais de 5% acima	1	0,2
De 4,01% a 5% acima	24	3,6
De 3,01% a 4% acima	31	4,7
De 2,01% a 3% acima	52	7,9
De 1,01% a 2% acima	96	14,6
De 0,01% a 1% acima	156	23,7
Igual ao INPC	172	26,1
De 0,01% a 1% abaixo	68	10,3
De 1,01% a 2% abaixo	34	5,2
De 2,01% a 3% abaixo	14	2,1
De 3,01% a 4% abaixo	5	0,8
De 4,01% a 5% abaixo	1	0,2
Mais de 5% abaixo	4	0,6
Abaixo do INPC	126	19,1
Total	658	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Em comparação ao ICV-DIEESE, os resultados apresentam uma reconfiguração, observando-se que a maioria das negociações, 74% dos casos, foi igual ou superior à inflação acumulada na data-base. Já as negociações com resultados inferiores ao ICV-DIEESE representam 27% do total, como mostra a Tabela 2.

TABELA 2
Distribuição de reajustes salariais, segundo o ICV-DIEESE
Brasil – 2004

Varição	Nº	%
Acima do ICV	482	73,3
Mais de 5% acima	8	1,2
De 4,01% a 5% acima	5	0,8
De 3,01% a 4% acima	41	6,2
De 2,01% a 3% acima	89	13,5
De 1,01% a 2% acima	197	29,9
De 0,01% a 1% acima	142	21,6
Igual ao ICV	2	0,3
De 0,01% a 1% abaixo	91	13,8
De 1,01% a 2% abaixo	66	10,0
De 2,01% a 3% abaixo	10	1,5
De 3,01% a 4% abaixo	3	0,5
De 4,01% a 5% abaixo	4	0,6
Mais de 5% abaixo	0	0,0
Abaixo do ICV	174	26,4
Total	658	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Resultados por região geográfica

Os resultados regionais demonstram que, na região Sul, 87% dos reajustes salariais foram iguais ou superiores ao INPC-IBGE, com aumento real de salários em 59% das ocorrências. No Sudeste, 80% das negociações conseguiram zerar as perdas salariais. Houve ganho real de salário em 55% do total de resultados.

Nas regiões Norte, Centro-Oeste e Nordeste, a recomposição salarial atingiu de 67% a 73% dos resultados do painel. Quanto ao aumento real de salário, no Centro-Oeste, este corresponde a 50% dos resultados, no Nordeste a 48% e no Norte a 44%. Em relação aos resultados das negociações de abrangência nacional, 67% recompuseram o poder aquisitivo e 22% do total de resultados apresentaram ganho real (Tabela 3).

TABELA 3
Distribuição de reajustes salariais por região geográfica, segundo o INPC-IBGE
Brasil - 2004

Variação	Região												Total	
	Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste		Sul		Nacional (1)			
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Acima do INPC	12	44,4	42	47,7	15	50,0	133	55,2	156	59,3	2	22,2	360	54,7
Igual ao INPC	6	22,2	22	25,0	6	20,0	61	25,3	73	27,8	4	44,4	172	26,1
Abaixo do INPC	9	33,3	24	27,3	9	30,0	47	19,5	34	12,9	3	33,3	126	19,1
Total	27	100,0	88	100,0	30	100,0	241	100,0	263	100,0	9	100,0	658	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Nota: 1) resultados de acordos ou convenções coletivas de trabalho com abrangência inter-regional

Resultados por setor econômico

Considerados sob a ótica da atividade econômica, os resultados das negociações reafirmam expressiva recomposição salarial em todos os setores. Na indústria, os resultados iguais ou superiores ao INPC-IBGE atingiram 87% das negociações salariais. Já no comércio, essas ocorrências representaram 82% do total e no setor de serviços, 71% das negociações.

No setor de serviços, 29% do total das negociações não recompuseram o poder de compra dos salários com base no INPC-IBGE (Tabela 4), superando significativamente a média do setor industrial – que foi de 13% - e a do comercial, correspondente a 18%..

TABELA 4
Distribuição de reajustes salariais por setor econômico,
segundo o INPC-IBGE
Brasil – 2004

Variação	Setor econômico						Total	
	Indústria		Comércio		Serviços			
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Acima do INPC	233	67,0	33	48,5	94	38,8	360	54,7
Igual ao INPC	70	20,1	23	33,8	79	32,6	172	26,1
Abaixo do INPC	45	12,9	12	17,6	69	28,5	126	19,1
Total	348	100,0	68	100,0	242	100,0	658	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Obs.: as totalizações que não coincidem com os 100% se devem a diferenças de arredondamento.

Resultados por data-base

As primeiras negociações salariais de 2004 sofreram os impactos da crise econômica de 2003, ano marcado por fracos resultados das negociações coletivas. Em janeiro, 58% dos reajustes conquistados foram insuficientes para repor a inflação acumulada nos 12 meses anteriores. Daí em diante, apenas para a data-base junho, os percentuais de reajustes iguais ou superiores ao INPC-IBGE representaram menos de 70% das negociações. Chamam a atenção os resultados obtidos pelos trabalhadores em julho e outubro. No mês de abertura do segundo semestre, 20 dos 21 documentos registrados fixaram reajustes superiores à inflação acumulada. Já em outubro, apenas um entre 41 acordos e convenções coletivas não assegurou aos trabalhadores pelo menos a reposição das perdas salariais sofridas entre as datas-base (Tabela 5).

TABELA 5
Distribuição dos Reajustes Salariais por Data-base, segundo o INPC-IBGE
Brasil - 2004

Variação	Data-base												Total
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Acima do INPC	23,1	48,0	39,4	29,0	52,3	56,8	95,2	60,0	64,4	85,4	72,1	58,3	54,7
Igual ao INPC	19,2	36,0	45,1	51,6	28,9	11,4	0,0	20,0	22,0	12,2	17,6	33,3	26,1
Abaixo do INPC	57,7	16,0	15,5	19,4	18,8	31,8	4,8	20,0	13,6	2,4	10,3	8,3	19,1
Total	100,0 (52)	100,0 (25)	100,0 (71)	100,0 (31)	100,0 (197)	100,0 (44)	100,0 (21)	100,0 (25)	100,0 (59)	100,0 (41)	100,0 (68)	100,0 (24)	100,0 (658)

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Resultado por tipo de documento

No que concerne ao tipo de documento, tornou-se a constatar que, tomadas em conjunto, as negociações diretas com as empresas tendem a ser menos favoráveis aos trabalhadores do que as negociações coletivas mais abrangentes. Neste painel, quando as negociações se enquadraram no primeiro caso, resultando em acordos coletivos de trabalho, os trabalhadores não conseguiram repor as perdas salariais em 31% dos casos. Esse percentual se reduz a 15% quando os documentos analisados são as convenções coletivas de trabalho.

TABELA 6
Distribuição de reajustes salariais por tipo de documento,
segundo o INPC-IBGE
Brasil - 2004

(em %)

Variação	ACT		CCT		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
Acima do INPC	80	47,3	280	57,3	360	54,7
Igual ao INPC	36	21,3	136	27,8	172	26,1
Abaixo do INPC	53	31,4	73	14,9	126	19,1
Total	169	100,0	489	100,0	658	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Resultados por semestre

Pela primeira vez na história do levantamento, as negociações salariais foram mais favoráveis aos trabalhadores no segundo semestre do que no primeiro. Analisando os 420 acordos e convenções coletivas com datas-base entre janeiro e junho, observa-se que, em 76% dos casos, os reajustes foram iguais ou superiores ao INPC-IBGE, com ganhos acima da inflação acumulada em 45% das ocorrências. Os resultados inferiores a esse indicador ocorreram em 24% dos casos. Para datas-base de julho a dezembro, os reajustes iguais ou superiores ao INPC-IBGE representaram 90% do total – com 72% de ganhos reais – contra 10% de negociações que não recompuseram os salários. Dessa forma, as negociações do segundo semestre melhoraram significativamente os resultados apresentados na época da divulgação das negociações do primeiro semestre, e contribuíram fortemente para o resultado anual (Tabela 7 e Gráfico 1).

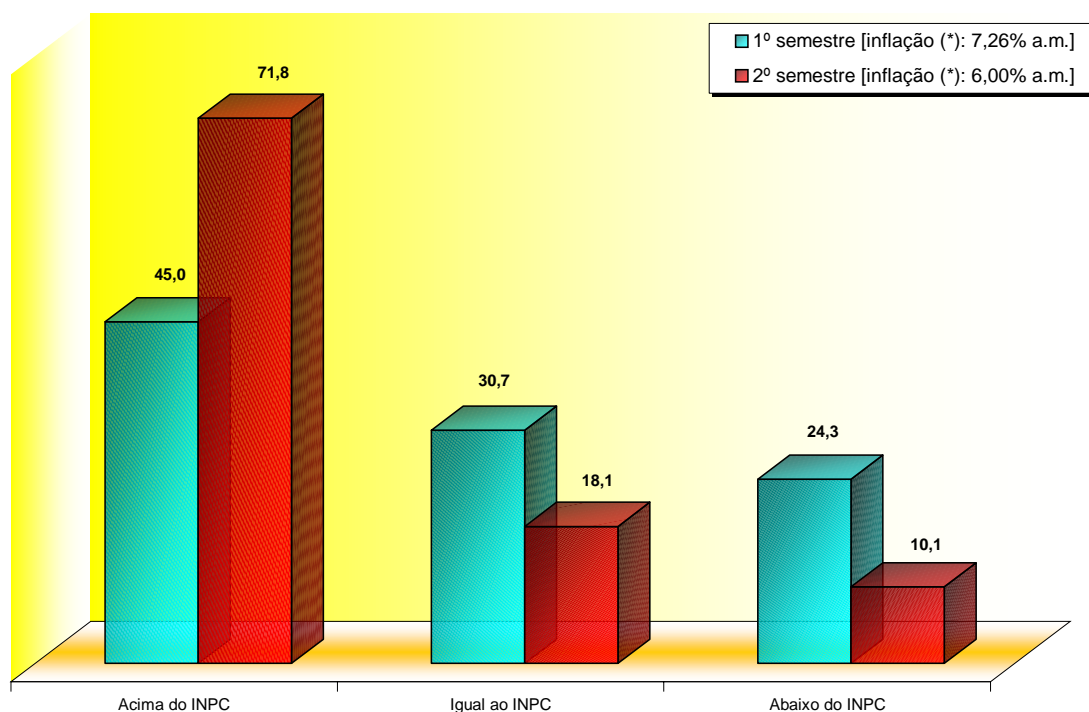
TABELA 7
Distribuição semestral dos reajustes salariais, segundo o INPC-IBGE
Brasil – 2004

Variação	1º semestre		2º semestre		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
Acima do INPC	189	45,0	171	71,8	360	54,7
Igual ao INPC	129	30,7	43	18,1	172	26,1
Abaixo do INPC	102	24,3	24	10,1	126	19,1
Total	420	100,0	238	100,0	658	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

GRÁFICO 1
Distribuição semestral dos reajustes salariais, segundo o INPC-IBGE
Brasil - 2004

(em %)



Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Nota: *) cálculo correspondente à média semestral dos reajustes necessários em cada data-base

Características especiais das negociações

a. Parcelamento dos reajustes

Das 658 unidades de negociação do painel, 92% garantiram aos trabalhadores o pagamento à vista da correção salarial pactuada. Em 7% dos registros, as correções acordadas foram divididas em parcelas. O número de frações acordadas, entretanto, foi moderado, pois na grande maioria desses casos (88%) previu-se a incorporação integral do índice aos salários já na segunda parcela (Tabela 8).

TABELA 8
Número e porcentagem de reajustes salariais à vista ou parcelados
Brasil – 2004

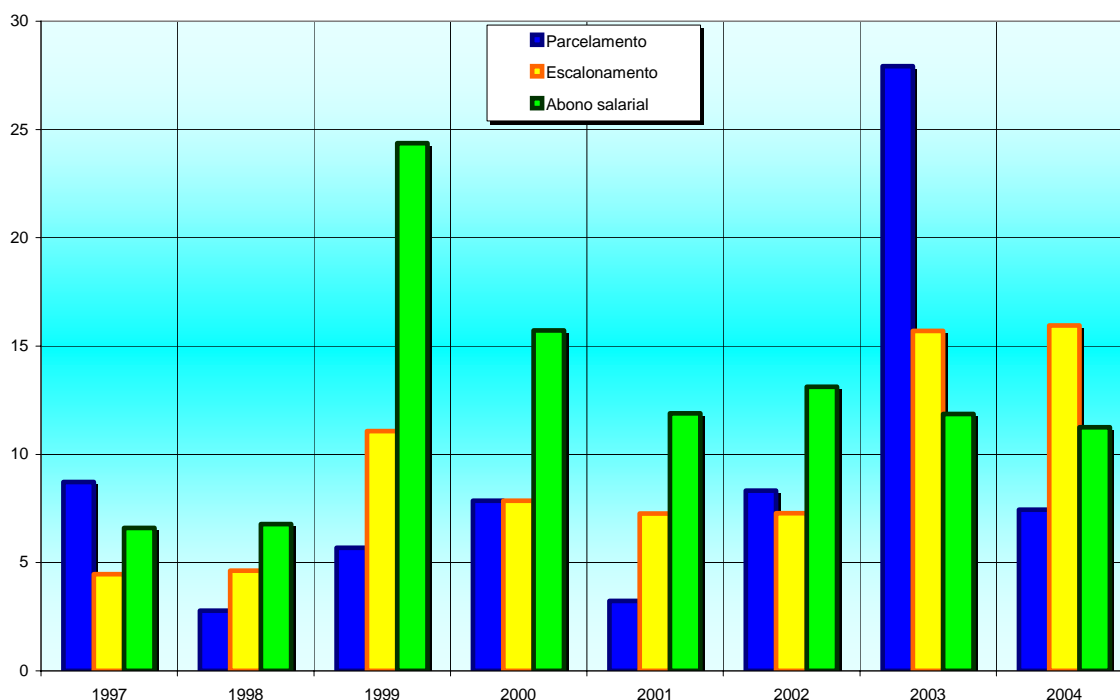
Condição	nº	%
Pagamento em uma vez	606	92,1
Pagamento parcelado	49	7,4
em 2 vezes	43	6,5
em 3 vezes	4	0,6
em 4 vezes ou mais	2	0,3
Sem reajuste	3	0,5
Total	658	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Salários

Tais dados contrastam com a marcante elevação da frequência de parcelamentos em 2003, quando a proporção atingiu 28% do total de acordos e convenções coletivas avaliados – patamar bem superior aos verificados em anos anteriores (Gráfico 2).

GRÁFICO 2
Variação da frequência anual de casos de parcelamento e escalonamento
de reajustes e de concessão de abonos salariais - Brasil - 1997-2004

(em %)



Fonte: DIEESE

b. Escalonamento dos reajustes salariais

Em 2004, a porcentagem de ocorrências de escalonamento dos reajustes dos salários atingiu 16% das negociações. O escalonamento consiste na estipulação de tetos salariais que limitam a aplicação dos reajustes acordados às faixas de remuneração mais baixas, determinando reajustes menores ou valores fixos em reais aos trabalhadores das faixas de salários superiores. Em alguns casos, os trabalhadores das faixas mais altas são excluídos da abrangência do reajuste, com a alternativa de livre negociação com a empresa. No Gráfico 2, observa-se que, antes dos dois últimos anos, somente em 1999 os escalonamentos superaram o patamar de 10% das negociações.

Ressalta-se ainda que, em 2004, de um total de 105 negociações que resultaram em escalonamentos, em 30 casos aplicou-se também o abono salarial, conforme indica a Tabela 9:

TABELA 9
Número e porcentagem de casos de escalonamento
com ou sem concessão de abono salarial
Brasil – 2004

Condição	nº	%
Escalonamento	75	11,4
Escalonamento com abono salarial	30	4,6
Total de escalonamentos	105	16,0

Fonte: DIEESE

c. Abono salarial

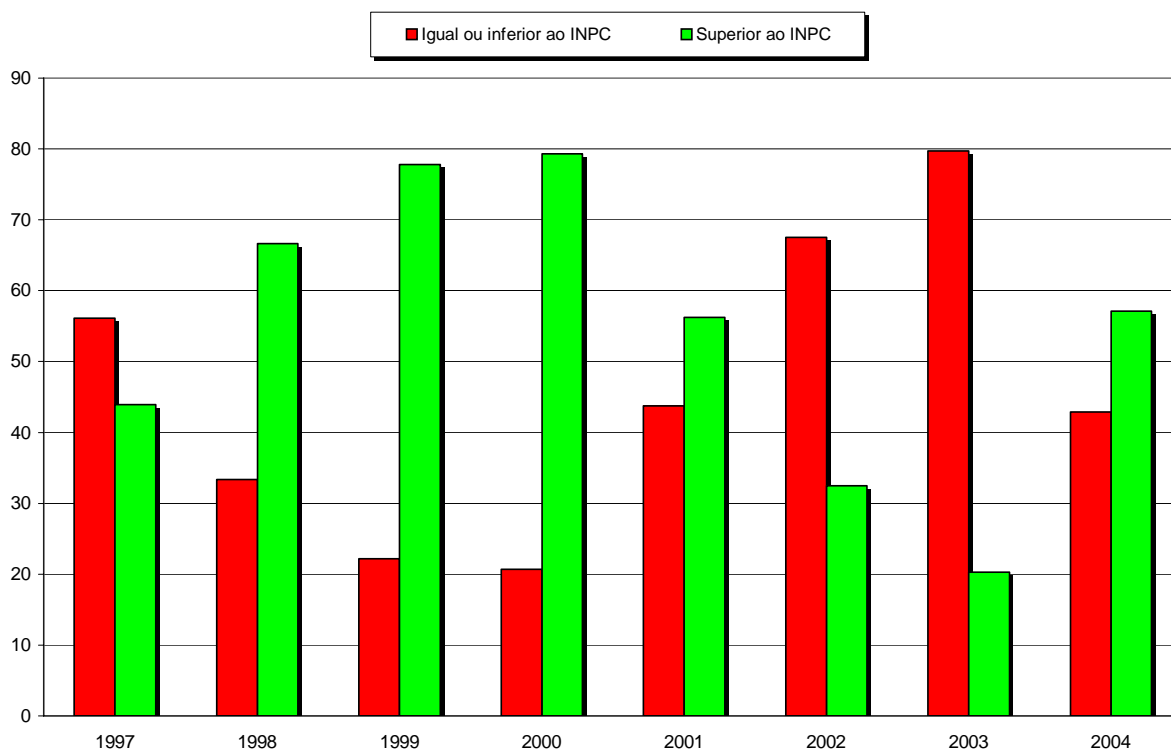
A presença de abonos salariais – valores fixados em reais ou porcentagens do salário concedidos a título de prêmio eventual, sem incorporação definitiva aos vencimentos mensais – também se manteve praticamente estável em relação a 2003, oscilando entre 12% e 11% do total das negociações. Esta modalidade de cláusula salarial, após 2000, permanece nas negociações variando num patamar entre cerca de 10% e 15% das negociações anuais (Gráfico 2).

d. Implicações do parcelamento, escalonamento e do abono

O parcelamento das correções salariais significa que os salários ficarão depreciados por um período maior, na medida em que a integralização do reajuste é adiada no tempo. Essa prática acarreta uma desvantagem para o trabalhador, em parte contornada quando a correção salarial acordada supera o patamar de reajuste necessário para recompor o valor real do salário. No Gráfico 3, nota-se que a compensação pelo adiamento do reajuste integral foi assegurada especialmente entre 1998 e 2000. Nos últimos anos, contudo, em especial ao longo de 2003, aumentou a frequência dos parcelamentos de correções salariais insuficientes para cobrir a variação da inflação acumulada nos 12 meses anteriores a cada data-base. Em 2003, os casos de reajustes parcelados que embutiam ganhos compensatórios diante do reajuste negociado aconteceram apenas em cerca de 20% dos casos. Em 2004, embora ainda distinto do verificado entre 1998 e 2000, a maioria dos parcelamentos (57%) incidiu sobre correções salariais superiores à inflação acumulada entre as datas-base em negociação.

GRÁFICO 3
Distribuição dos reajustes parcelados, segundo o INPC-IBGE
Brasil - 1997-2004

(em %)

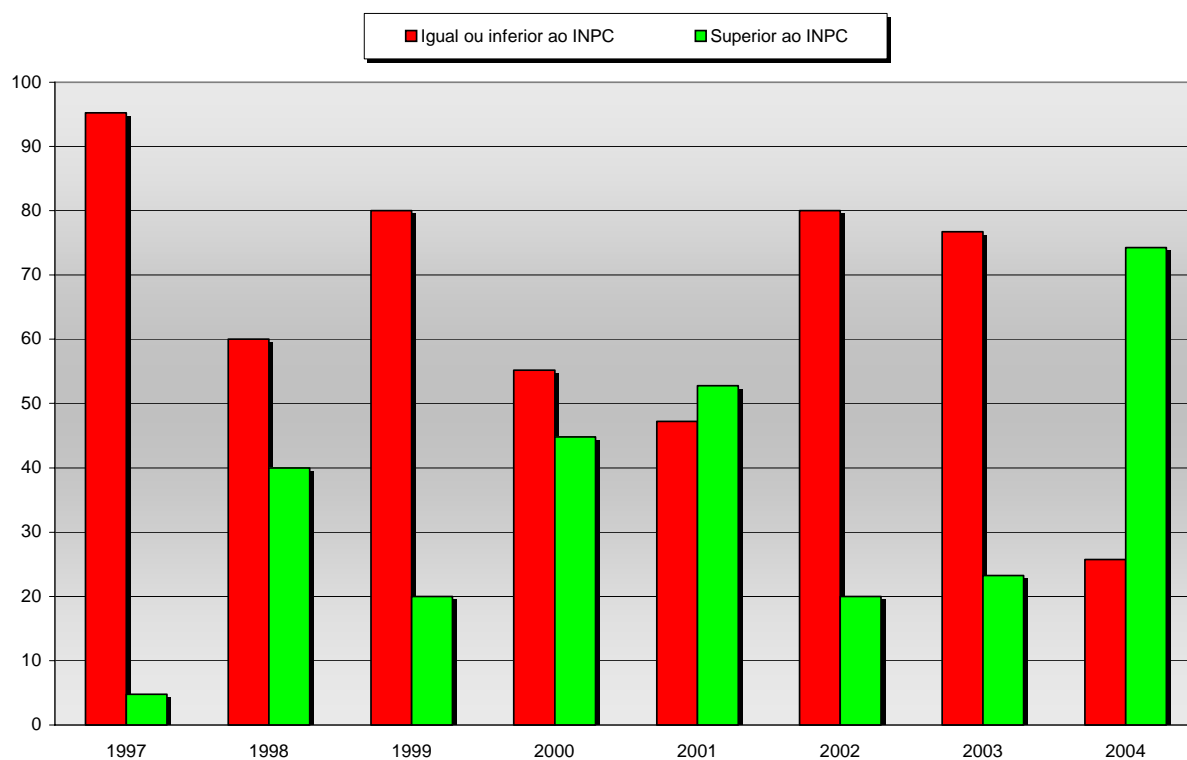


Fonte: DIEESE

O escalonamento dos salários priva ainda os trabalhadores com remuneração mais alta de recompor plenamente as perdas salariais calculadas na data-base. O Gráfico 4 demonstra que, após 2001, só em 2004, a maioria (quase três quartos) dos reajustes sujeitos ao escalonamento embutem ganhos superiores ao INPC-IBGE.

GRÁFICO 4
Distribuição dos reajustes salariais escalonados, segundo o INPC-IBGE
Brasil - 1997-2004

(em %)

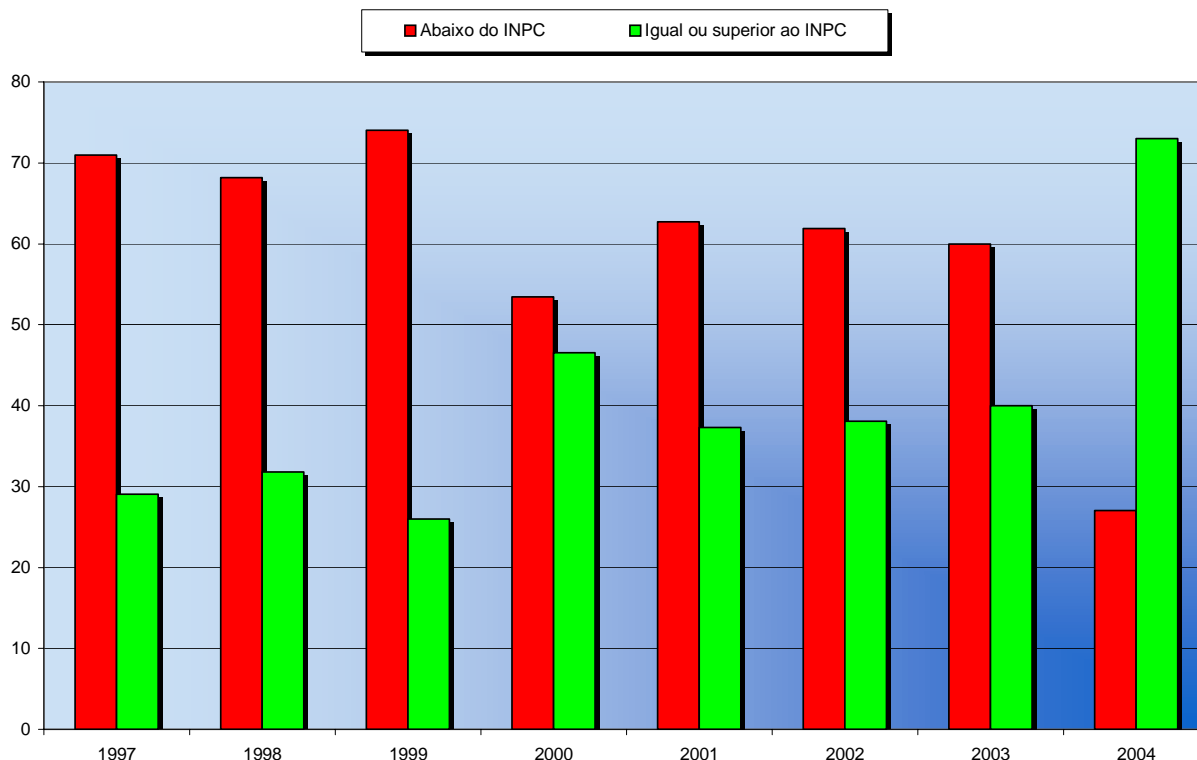


Fonte: DIEESE

Também inédita é a marca de 73% de negociações que determinaram a concessão de abonos salariais como complemento aos reajustes iguais ou superiores ao INPC-IBGE. Do total de abonos concedidos, 58% foram complementares aos reajustes superiores ao INPC. Em nenhum outro momento, desde 1997, a proporção de casos desse tipo foi majoritária (Gráfico 5).

GRÁFICO 5
Distribuição dos casos de concessão de abono salarial
complementares ao reajuste salarial, segundo o INPC-IBGE
Brasil, 1997-2004

(em %)

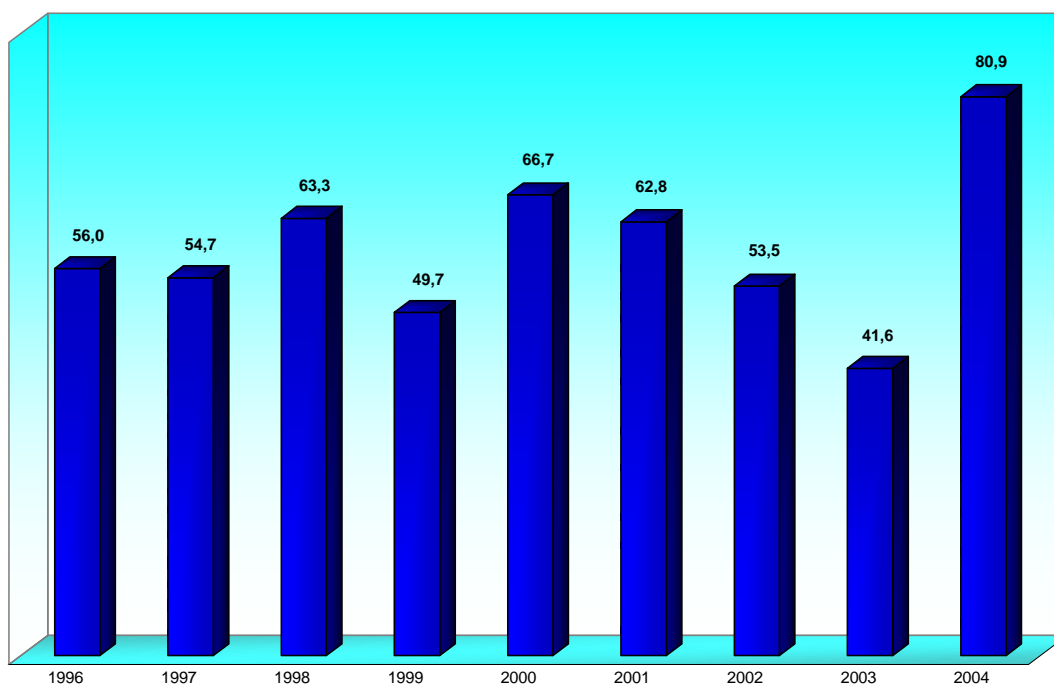


Fonte: DIEESE

Conjuntura econômica e negociação

Muito embora a base de dados aqui apresentada não permita extrapolações estatísticas, os resultados anuais analisados independentemente indicam que os panoramas gerais das negociações, mais ou menos favoráveis, guardam forte relação com a conjuntura econômica vivenciada pela ação sindical em cada período. Em 2004, o painel revela que em 81% das negociações registradas - que influíram positivamente sobre todos os demais recortes analisados no painel - as correções salariais acordadas foram iguais ou superiores ao INPC-IBGE, no resultado mais expressivo desde 1996 (Gráfico 6).

GRÁFICO 6
Porcentagem anual de reajustes salariais iguais ou superiores
ao INPC-IBGE acumulado na data-base
Brasil - 1996-2004



Fonte: DIEESE

O ambiente negocial de 2004 foi marcado por um crescimento de 5,2% do PIB, a maior taxa verificada desde 1994. Não por acaso, o ano 2000, com PIB de 4,4% - a taxa mais próxima da de 2004, desde o início da pesquisa sobre o comportamento das negociações - apresenta o segundo melhor resultado nos nove anos de levantamento.

Seguindo uma reversão de tendência iniciada a partir de meados de 2003, a inflação foi decrescente ao longo do 2004, apresentando uma média das taxas acumuladas em cada data-base de 6,63% neste ano contra 17,40% verificados naquele. Influência decisiva neste cenário teve a queda na taxa de juros reais (Selic) experimentada até agosto de 2004, que no cálculo anual foi de 16,24%, a menor no período em questão.

O mercado de trabalho, por sua vez, também influenciou positivamente, conforme demonstra a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE e da Fundação Seade (Sistema Estadual de Análise de Dados). Nas cinco regiões metropolitanas e no Distrito Federal, onde é realizado o levantamento, observou-se um movimento de queda nas taxas de desemprego durante 2004. Confrontadas a taxa média anual de 2003 com 2004,

observa-se queda de 20% para 19,3% em Belo Horizonte; de 22,9% para 20,9%, no Distrito Federal, de 16,7% para 15,9% em Porto Alegre; de 23,2% para 23,1% em Recife; de 28,0% para 25,5% em Salvador; e de 19,9% para 18,7%, em São Paulo.

Os resultados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE para o conjunto das regiões metropolitanas pesquisadas apontam a mesma tendência de queda da taxa de desemprego, que, nesse caso, caiu de 11,7% em janeiro para 9,6% em dezembro.

Notas metodológicas

1. As informações que embasam este estudo foram extraídas de acordos e convenções coletivas de trabalho acompanhados pelo Sistema de Acompanhamento de Salários – SAS-DIEESE. Os documentos foram remetidos a este departamento pelas entidades sindicais envolvidas nas negociações coletivas ou pelos escritórios regionais e subseções do próprio DIEESE. Complementarmente, também foi considerado o noticiário da imprensa escrita e dos veículos impressos ou virtuais do meio sindical – jornais e revistas de sindicatos representativos de trabalhadores e de entidades sindicais empresariais.
2. Os dados aqui apresentados têm valor indicativo e buscam captar tendências da negociação salarial no país.
3. O painel de informações utilizado não permite extrapolações para além do conjunto exposto neste trabalho, dado que não se trata de amostra estatística.
4. A comparação entre os resultados de cada período observado não pode ser feita sem ressalvas, pois os painéis anuais contêm conjuntos de unidades de negociação diferentes.
5. Cada registro do painel refere-se a uma unidade de negociação. Por unidade de negociação entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e empresários que resulta num documento formalizado entre as partes. Entretanto, alguns resultados idênticos, mesmo que não tenham sido produto de uma mesma mesa de negociações, foram computados em um único registro sempre que tenham sido produto de negociações padronizadas e levadas a cabo por uma mesma entidade representativa de trabalhadores.

6. Foram excluídos desta pesquisa os contratos assinados por entidades representativas de trabalhadores rurais e de funcionários públicos. Isto se deve às peculiaridades da dinâmica e dos resultados das negociações relacionadas a essas categorias, que contrastam com as características das unidades de negociação desenvolvidas nos demais setores econômicos.
7. O foco exclusivo das análises desenvolvidas nesta pesquisa são as negociações por reajustamento dos salários diretos. Não faz parte das pretensões deste trabalho, portanto, a abordagem dos efeitos de vantagens compensatórias acordadas sob a forma de remuneração indireta ou variável (auxílios e adicionais).
8. Os reajustes aplicados aos pisos salariais são freqüentemente mais elevados do que os incidentes sobre as faixas de remuneração superiores. Para a elaboração deste estudo, foram desconsiderados os índices de reajuste dirigidos exclusivamente aos pisos.
9. No caso de reajustes salariais escalonados por faixas de remuneração, foi registrado o percentual incidente sobre a menor faixa salarial ou, quando disponível a informação, sobre a faixa salarial mais abrangente.
10. Os dados relativos aos anos de 1996 a 2002 não correspondem aos resultados apresentados em publicações anteriores, pois a base de dados desse período foi revista. As alterações ocorreram porque os acordos e convenções coletivas de trabalho de servidores públicos e de trabalhadores rurais, documentos que até então constavam dos painéis, foram excluídos para fins de adequação aos critérios metodológicos expostos na nota nº 5.
11. Também os resultados do primeiro semestre de 2004 diferem dos divulgados no balanço das negociações salariais referentes àquele período. Essa discrepância se explica pelo acréscimo de informações coletadas posteriormente à citada publicação.