

# estudos e pesquisas

Ano 3 – Nº 33 – Março de 2007

## Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2006

**DIIESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

## Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2006

O ano de 2006 apresentou o melhor resultado das negociações de reajustes salariais desde a implantação, em 1996, do SAS-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Salários, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Esse resultado positivo foi verificado na quase totalidade das 656 negociações analisadas no ano: mais de 96% delas garantiram, no mínimo, a manutenção do poder de compra dos salários estipulados na data-base anterior, através da incorporação da variação acumulada do INPC-IBGE – Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>1</sup>.

Favorecidas pelo desempenho econômico – mesmo que insatisfatório – e pela inflação estabilizada em patamares muito inferiores aos tradicionalmente vigentes no Brasil, as entidades sindicais representativas dos trabalhadores asseguraram, em 86% das negociações registradas no SAS-DIEESE, reajustes superiores à inflação, o que significa que, na grande maioria delas, foram conquistados ganhos salariais reais em relação ao ano anterior.

É de se supor que essa recuperação, embora extremamente positiva, ainda não seja suficiente para compensar as perdas salariais apuradas entre meados da década de 90 e início dos anos 2000. De 1996 a 2003, cerca de 43%<sup>2</sup> das negociações praticadas resultaram na obtenção de reajustes inferiores ao INPC-IBGE. Em 2003, quando foi constatado o pior resultado das negociações de reajustes salariais desde que o DIEESE passou a acompanhá-los de forma sistemática, quase 60% das unidades de negociação então observadas não garantiram sequer a reposição inflacionária e menos de 20% obtiveram aumentos reais de salários (Tabela 1).

---

<sup>1</sup> Utiliza-se o INPC-IBGE como deflator por ser este o parâmetro mais comum para a definição da recomposição do poder de compra dos salários.

<sup>2</sup> Média do número de reajustes salariais inferiores ao INPC-IBGE sobre o total de registros em cada ano do período

**TABELA 1**  
**Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE**  
**Brasil, 1996 a 2006**

Ano	Acima do INPC-IBGE		Igual ao INPC-IBGE		Abaixo do INPC-IBGE		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
1996	120	51,9	9	3,9	102	44,2	231	100,0
1997	184	39,1	73	15,5	213	45,3	470	100,0
1998	141	43,5	64	19,8	119	36,7	324	100,0
1999	111	35,1	46	14,6	159	50,3	316	100,0
2000	190	51,5	56	15,2	123	33,3	369	100,0
2001	214	43,2	97	19,6	184	37,2	495	100,0
2002	123	25,6	134	27,9	223	46,5	480	100,0
2003	103	18,8	125	22,8	320	58,4	548	100,0
2004	361	54,9	171	26,0	126	19,1	658	100,0
2005	459	71,7	104	16,3	77	12,0	640	100,0
2006	562	85,7	70	10,7	24	3,7	656	100,0

Fonte: DIEESE

## Resultados

A Tabela 2 mostra a distribuição dos reajustes salariais inferiores e superiores à variação do INPC-IBGE em intervalos de porcentagem. Observa-se que a grande maioria dos percentuais negociados que ultrapassaram a variação deste índice (74%) o superaram em até 3% e cerca de 12%, em mais de 3%.

Também é interessante notar que a totalidade dos percentuais de reajuste que não atingiram a variação do INPC-IBGE, estiveram, no máximo, 1% abaixo deste índice. Em 2005, este resultado foi característico de 75% dessas negociações.

**TABELA 2**  
**Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE**  
**Brasil, 2006**

Varição	nº	%
<b>Acima do INPC-IBGE</b>	<b>562</b>	<b>85,7</b>
Mais de 5% acima	14	2,1
De 4,01% a 5% acima	17	2,6
De 3,01% a 4% acima	45	6,9
De 2,01% a 3% acima	132	20,1
De 1,01% a 2% acima	184	28,0
De 0,01% a 1% acima	170	25,9
<b>Igual ao INPC-IBGE</b>	<b>70</b>	<b>10,7</b>
<b>Abaixo do INPC-IBGE</b>	<b>24</b>	<b>3,7</b>
De 0,01% a 1% abaixo	24	3,7
<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DIEESE

Se analisada apenas a distribuição dos reajustes salariais superiores ao INPC-IBGE (Tabela 3), verifica-se que 2006 foi ainda melhor que o ano anterior. Em 2005, pouco mais da metade das negociações que resultaram em aumento real o excediam em mais de 1%. Já em 2006, 70% dos aumentos superaram essa faixa. Isso revela que, além da maior incidência de reajustes salariais acima do INPC-IBGE, houve também um aumento da magnitude desses percentuais.

**TABELA 3**  
**Distribuição dos reajustes salariais superiores ao INPC-IBGE**  
**Brasil – 2005 e 2006**

Varição	2005			2006		
	nº	%	% acum.	nº	%	% acum.
De 0,01% a 1% acima	222	48,4	48,4	170	30,2	30,2
De 1,01% a 2% acima	161	35,1	83,5	184	32,7	63,0
De 2,01% a 3% acima	53	11,5	95,0	132	23,5	86,5
De 3,01% a 4% acima	19	4,1	99,1	45	8,0	94,5
De 4,01% a 5% acima	3	0,7	99,8	17	3,0	97,5
Mais de 5% acima	1	0,2	100,0	14	2,5	100,0
<b>Total</b>	<b>459</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>562</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

Fonte: DIEESE

Adotando-se o critério de arredondamento de 0,4 ponto percentual acima ou abaixo do INPC-IBGE, observa-se que cerca de 23% das unidades de negociação fixaram reajustes que gravitavam em torno deste índice. Segundo esse critério, passa a ser de quase 99% a

proporção de categorias profissionais que conquistaram reajustes iguais ou superiores à variação do índice inflacionário. Em 2005, 93% dos reajustes observados estavam localizados nesta faixa, o que levava a 7% o percentual de negociações que não atingiram este patamar.

**TABELA 4**  
**Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE**  
**(com arredondamento de 0,4 ponto acima ou abaixo do INPC)**  
**Brasil – 2006**

Varição	nº	%
<b>Acima do INPC-IBGE</b>	<b>495</b>	<b>75,5</b>
Mais de 4,4% acima	23	3,5
De 3,5% a 4,4% acima	33	5,0
De 2,5% a 3,4% acima	60	9,1
De 1,5% a 2,4% acima	198	30,2
De 0,5% a 1,4% acima	181	27,6
<b>Igual ao INPC-IBGE (-0,4% a +0,4%)</b>	<b>153</b>	<b>23,3</b>
De 0,5% a 1,4% abaixo	8	1,2
<b>Abaixo do INPC-IBGE</b>	<b>8</b>	<b>1,2</b>
<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DIEESE

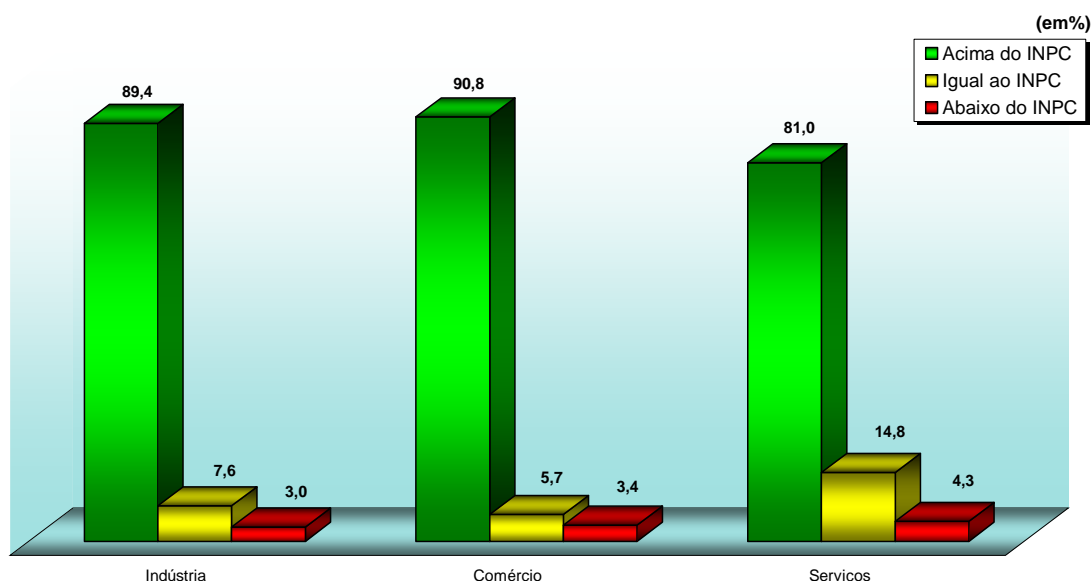
## Distribuição dos reajustes salariais

A seguir são apresentadas as distribuições dos reajustes salariais por setores econômicos, datas-base e regiões geográficas. É importante notar que, como a grande maioria das negociações coletivas assegurou percentuais de reajuste iguais ou superiores ao INPC-IBGE, em todas as situações analisadas, este é o resultado predominante. Entretanto, foram observadas algumas diferenciações que serão destacadas.

### Reajustes salariais por setores econômicos

A distribuição dos reajustes salariais pelos setores econômicos mostra que a proporção de percentuais equivalentes ou maiores que a variação do INPC-IBGE é praticamente igual na indústria (96,9%), no comércio (96,5%) e nos serviços (95,8%). No entanto, a frequência de aumentos reais de salários é menor no setor de serviços: 81% contra 91% no comércio e 89% na indústria.

**GRÁFICO 1**  
**Distribuição dos reajustes salariais por setores econômicos em relação ao INPC-IBGE Brasil, 2006**



Fonte: DIEESE

### **Reajustes salariais por data-base**

No que diz respeito à data-base, a grande maioria das negociações observadas – cerca de 80% – ocorreu no primeiro semestre do ano. Apenas 136 registros (21%) foram efetuados no período compreendido entre julho e dezembro<sup>3</sup>. Maio é o mês que concentra o maior volume de negociações, totalizando 225 ou 35% (Tabela 5).

É importante notar que o percentual de categorias com aumentos reais de salários é ainda mais significativo no segundo semestre. Esse comportamento deve-se, em especial, à queda da inflação acumulada associada ao aumento do nível de atividade econômica, o que amplia a possibilidade de ganhos reais.

<sup>3</sup> A baixa quantidade de informações relativas a dezembro deve-se a atrasos normais na finalização das negociações das categorias com data-base nesse mês, que acabam por se aproximar da data de divulgação do presente estudo.

**TABELA 5**  
**Distribuição dos reajustes salariais por data-base em relação ao INPC-IBGE**  
**Brasil, 2006**

(em %)

Variação	Data-base												Total
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
<b>Acima do INPC-IBGE</b>	79,5	82,8	71,2	82,2	89,3	93,2	100,0	95,8	93,5	85,7	89,3	100,0	<b>85,7</b>
<b>Igual ao INPC-IBGE</b>	15,1	17,2	20,2	15,6	7,1	6,8	0,0	4,2	3,2	9,5	10,7	0,0	<b>10,7</b>
<b>Abaixo do INPC-IBGE</b>	5,5	0,0	8,7	2,2	3,6	0,0	0,0	0,0	3,2	4,8	0,0	0,0	<b>3,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DIEESE

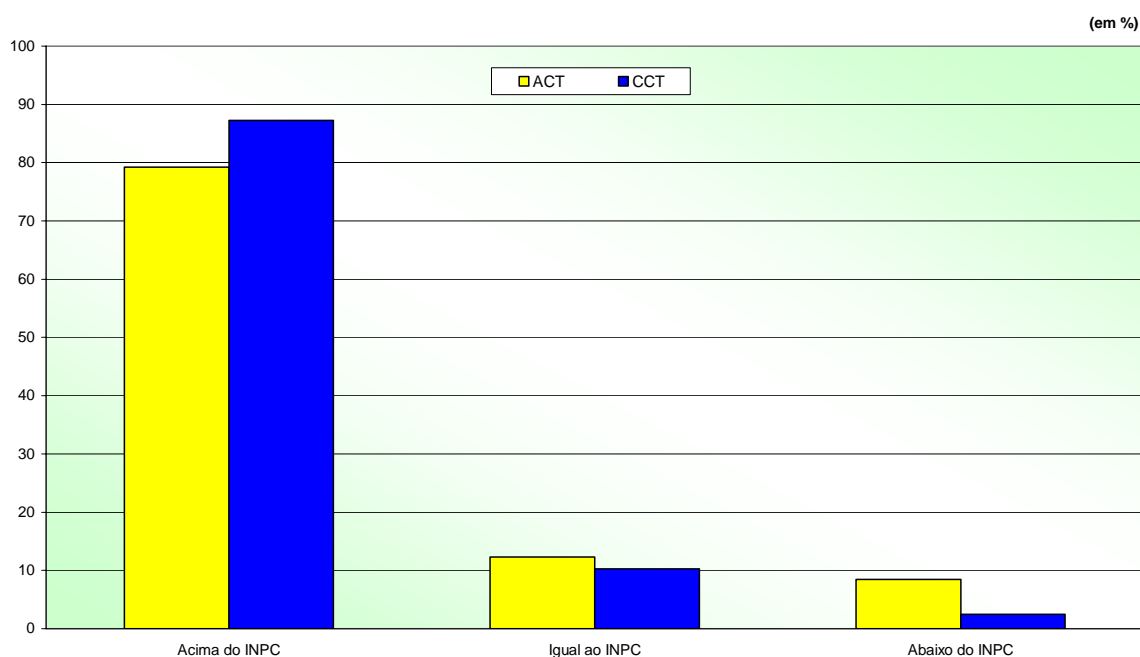
Obs: Por conta de arredondamentos, os percentuais podem, por um décimo, não somar 100.

### **Reajustes salariais por tipo de negociação**

Os resultados das negociações que se materializam em convenções coletivas de trabalho têm sido mais vantajosos que os verificados entre os acordos coletivos de trabalho<sup>4</sup>. Os reajustes que não alcançaram o INPC-IBGE tiveram maior frequência entre os acordos - 9% - do que entre as convenções - 3%. (Gráfico 2).

<sup>4</sup> Convenção Coletiva de Trabalho – documento que resulta das negociações coletivas de trabalho realizadas entre entidades sindicais representativas dos trabalhadores e entidades sindicais representativas das empresas; Acordo Coletivo de Trabalho - documento que resulta das negociações coletivas de trabalho realizadas entre entidades sindicais representativas dos trabalhadores e uma empresa ou conjunto de empresas

**GRÁFICO 2**  
**Distribuição de acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho em comparação com o INPC-IBGE Brasil, 2006**



Fonte: DIEESE

### **Reajustes salariais por regiões geográficas**

A análise dos reajustes salariais por região geográfica mostra que as negociações coletivas de trabalho mais bem-sucedidas foram as empreendidas em âmbito nacional, que garantiram, na sua totalidade, aumentos reais em relação ao INPC-IBGE. Na Região Nordeste, 98% dos percentuais aplicados aos salários se equipararam, no mínimo, ao índice inflacionário. No Sudeste, esse percentual equivaleu a 97% e no Sul e Norte, a 95%. A Região Centro-Oeste apresentou o resultado menos favorável: 8% dos reajustes salariais negociados ficaram aquém da variação do INPC-IBGE, o que correspondeu ao dobro do percentual médio registrado para todo o país, que foi de 4% (Tabela 6).



**TABELA 6**  
**Distribuição dos reajustes salariais por região geográfica em comparação com o INPC-IBGE Brasil, 2006**

Variação	Região											Total		
	Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste		Sul		Nacional <sup>(1)</sup>			
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
<b>Acima do INPC-IBGE</b>	35	87,5	108	88,5	39	78,0	201	85,2	165	85,1	14	100,0	<b>562</b>	<b>85,7</b>
<b>Igual ao INPC-IBGE</b>	3	7,5	12	9,8	7	14,0	28	11,9	20	10,3	0	0,0	<b>70</b>	<b>10,7</b>
<b>Abaixo do INPC-IBGE</b>	2	5,0	2	1,6	4	8,0	7	3,0	9	4,6	0	0,0	<b>24</b>	<b>3,7</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>236</b>	<b>100,0</b>	<b>194</b>	<b>100,0</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>656</b>	<b>100</b>

Fonte: DIEESE

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

## Modalidades especiais das negociações salariais

Quanto à forma de pagamento dos reajustes negociados, 97% foram integralmente incorporados aos salários no momento da data-base, o que quer dizer que somente 3% foram aplicados de forma parcelada durante o período de vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho. Entre estes, apenas um, em 21 documentos, dividia a aplicação do percentual em mais de duas vezes (Tabela 7). Esta prática, muito utilizada em contextos desfavoráveis à negociação coletiva, tem sido cada vez mais rara nos últimos três anos e tende a se manter em baixa enquanto os patamares inflacionários estiverem nos níveis atuais, dado que, nesse cenário, a concessão do reajuste integral na data-base ocasiona um impacto na folha de pagamento das empresas bem menor do que em períodos de inflação elevada.

**TABELA 7**  
**Número e porcentagem de reajustes salariais em uma ou mais parcelas Brasil, 2006**

Condição	nº	%
<b>Pagamento em uma vez</b>	<b>635</b>	<b>96,8</b>
<b>Pagamento parcelado</b>	<b>21</b>	<b>3,2</b>
em 2 vezes	20	3,0
em 3 vezes	1	0,2
<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>-</b>

Fonte: DIEESE

A presença de reajustes escalonados, ou seja, a aplicação de percentuais de reajuste diferenciados por faixas salariais, atingiu 14% das negociações. Este tipo de reajuste foi muito utilizado pelas políticas salariais que vigoraram nos anos 80 e visavam rebaixar os salários mais altos, dado que, na maioria, previam a aplicação de percentuais inferiores aos índices inflacionários sobre as faixas salariais mais altas e limitavam-se a recompor o poder de

compra das faixas salariais mais baixas. Entretanto, o escalonamento pode se constituir em mecanismo para uma desejada redução do leque salarial vigente, se conciliar a elevação do poder de compra dos salários mais baixos com a manutenção do poder aquisitivo dos salários mais altos.

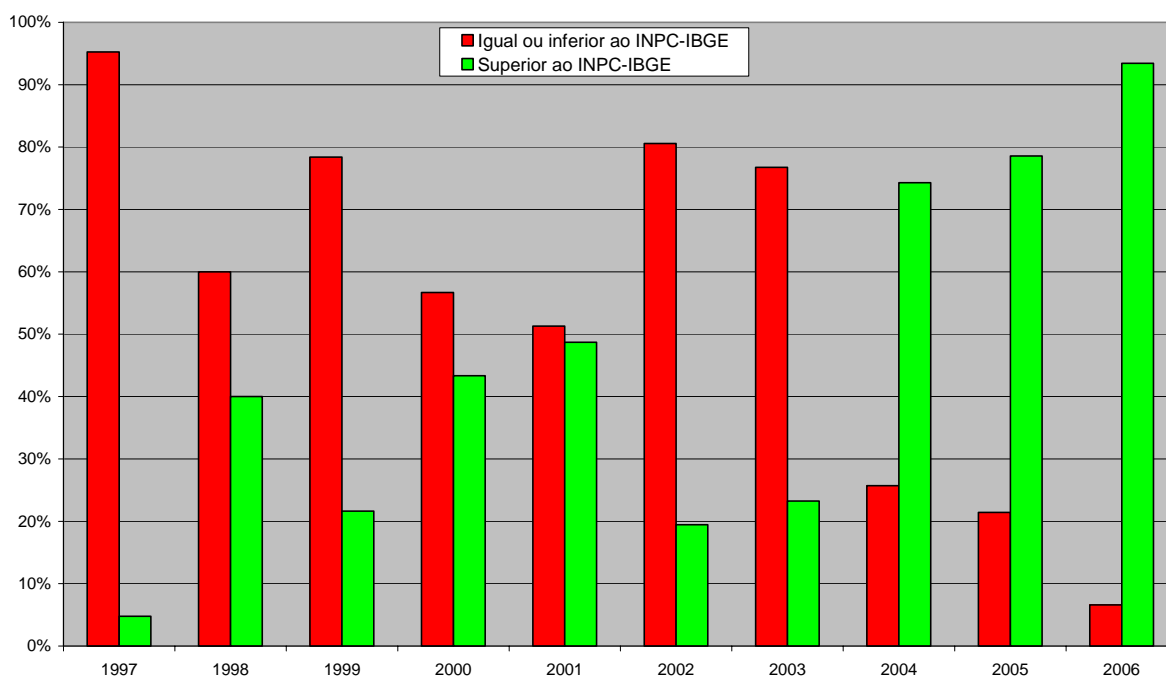
**TABELA 8**  
**Número e porcentagem de casos de escalonamento e de concessão de abono salarial**  
**Brasil, 2006**

<b>Condição</b>	<b>nº</b>	<b>%</b>
<b>Total de escalonamentos</b>	<b>91</b>	<b>13,9</b>
Escalonamento sem abono salarial	79	12,0
Escalonamento e abono salarial	12	1,8
Abono salarial sem escalonamento	36	5,5
<b>Total de abonos salariais</b>	<b>48</b>	<b>7,3</b>

Fonte: DIEESE

No Gráfico 3, pode-se observar que o escalonamento foi utilizado como instrumento de rebaixamento salarial de 1997 até 2003, quando a maior parte dos percentuais de reajuste associados a escalonamento era inferior ao INPC-IBGE. Em 2004, essa tendência se inverteu: mais de 70% das negociações que o previram haviam garantido reajustes salariais superiores ao INPC-IBGE, proporção que chegou a 80% em 2005. Em 2006, quase a totalidade dos reajustes escalonados - 93% - se deram com base em percentuais que ultrapassaram a variação do INPC-IBGE.

**GRÁFICO 3**  
**Distribuição dos reajustes escalonados em comparação com o INPC-IBGE**  
**Brasil, 1997 a 2006**



Fonte: DIEESE

## Resultados frente ao ICV – DIEESE

A Tabela 9, a seguir, revela resultados ainda mais favoráveis: mais de 98% das unidades de negociação analisadas fixaram, no mínimo, reajustes equivalentes à inflação calculada pelo ICV-DIEESE - Índice de Custo de Vida, calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Tal fato deve-se à menor variação deste índice no ano de 2006, quando comparado ao INPC-IBGE. Desta forma, apenas 13 categorias profissionais – 2% do total de registros observados – negociaram reajustes que impuseram perdas aos salários e três delas asseguraram percentual idêntico ao ICV-DIEESE.

**TABELA 9**  
**Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o ICV-DIEESE**  
**Brasil, 2006**

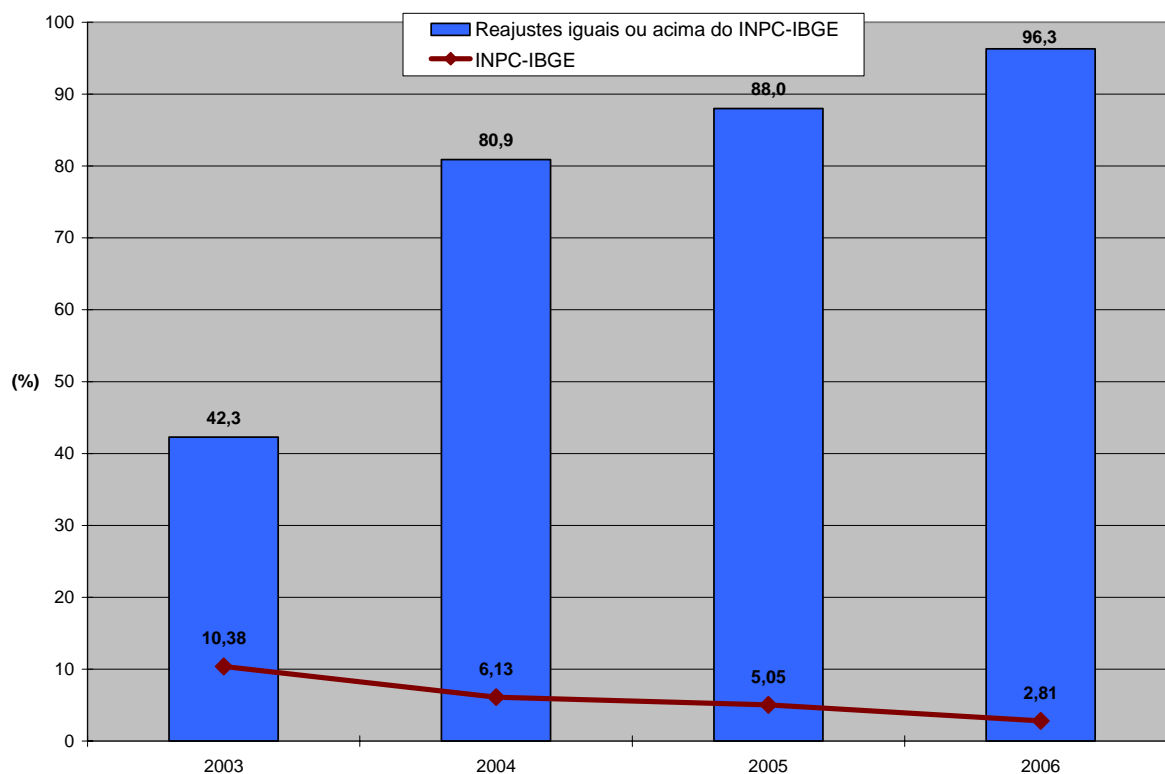
Variação	nº	%
<b>Acima do ICV-DIEESE</b>	<b>640</b>	<b>97,6</b>
Mais de 5% acima	15	2,3
De 4,01% a 5% acima	22	3,4
De 3,01% a 4% acima	53	8,1
De 2,01% a 3% acima	155	23,6
De 1,01% a 2% acima	222	33,8
De 0,01% a 1% acima	173	26,4
<b>Igual ao ICV-DIEESE</b>	<b>3</b>	<b>0,5</b>
De 0,01% a 1% abaixo	13	2,0
<b>Abaixo do ICV-DIEESE</b>	<b>13</b>	<b>2,0</b>
<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DIEESE

## Considerações Finais

Foram bastante positivos os resultados da negociação de reajustes salariais em 2006, ano que se caracterizou por baixos patamares inflacionários e pelo crescimento – embora insuficiente - da economia nacional. O Gráfico 4, a seguir, mostra simultaneamente o comportamento da inflação acumulada entre 2003 e 2006 e a proporção de reajustes negociados que recompuseram o poder aquisitivo dos salários dos trabalhadores ou asseguraram ganhos reais no mesmo período. Na medida em que o INPC-IBGE acumulado no ano regrediu, passando de 10,38%, em 2003, para 2,81%, em 2006, aumentaram os percentuais de categorias que conquistaram, no mínimo, a recomposição da inflação. Assim, em 2003, pouco mais de 40% das unidades de negociação analisadas garantiram resultados positivos em um cenário de inflação de 10% a.a. Já com inflação inferior a 3% a.a, quase a totalidade das negociações registradas atingiu esses resultados.

**GRÁFICO 4**  
**Varição anual do INPC-IBGE e percentual de negociações com reajuste salarial igual ou acima do INPC-IBGE**  
**Brasil, 2003 a 2006**



Fonte: DIEESE

A redução da taxa de inflação também revela com maior nitidez os baixos salários praticados no país, o que impulsiona o movimento sindical a negociar a ampliação dos atuais patamares da remuneração do trabalhador e intensifica sua luta na disputa pela distribuição da renda.

Neste contexto, merecem destaque os ganhos reais conquistados nos processos de negociação coletiva, que elevam os patamares salariais no momento da data-base e, diante da inflação controlada, podem significar aumento efetivo do poder aquisitivo dos salários dos trabalhadores.

## ANEXOS

### *Características do painel*

O painel analisado é composto por 656 unidades de negociação. Destas, 47% foram empreendidas no setor de serviços; 40%, na indústria e 13%, no comércio.

No que se refere à distribuição geográfica, 36% das negociações ocorreram no Sudeste; 30%, no Sul; 19%, no Nordeste; 8%, no Centro-Oeste; 6%, no Norte e 2% são de caráter nacional (Tabela 10).

**TABELA 10**  
**Distribuição de reajustes salariais por região geográfica**  
**Brasil, 2006**

REGIÃO	nº	%
Sudeste	236	36,0
Sul	194	29,6
Nordeste	122	18,6
Centro-Oeste	50	7,6
Norte	40	6,1
Nacional <sup>(1)</sup>	14	2,1
<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DIEESE

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

Com relação à natureza dos documentos, 80% são Convenções Coletivas de Trabalho – documentos negociados entre sindicato(s) profissional(is) e sindicato(s) patronal(is) – e 20% são Acordos Coletivos de Trabalho – firmados entre sindicato(s) profissional(is) e empresa(s).

Por fim, a Tabela 11 mostra a distribuição das negociações por datas-base. Nota-se que a maior concentração está no mês de maio (34,3%), seguido por março (15,9%) e janeiro (11,1%).

**TABELA 11**  
**Distribuição de reajustes salariais por data-base**  
**Brasil, 2006**

<b>Data-Base</b>	<b>nº</b>	<b>%</b>
<b>Janeiro</b>	73	11,1
<b>Fevereiro</b>	29	4,4
<b>Março</b>	104	15,9
<b>Abril</b>	45	6,9
<b>Maiο</b>	225	34,3
<b>Junho</b>	44	6,7
<b>Julho</b>	27	4,1
<b>Agosto</b>	24	3,7
<b>Setembro</b>	31	4,7
<b>Outubro</b>	21	3,2
<b>Novembro</b>	28	4,3
<b>Dezembro</b>	5	0,8
<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100,0</b>

*Fonte: DIEESE*

*Obs: A baixa quantidade de informações relativas a dezembro deve-se a atrasos normais na finalização das negociações das categorias com data-base nesse mês, que acabam por se aproximar da data de divulgação do presente estudo*

## Notas metodológicas

1. As informações que embasam este estudo foram extraídas de acordos e convenções coletivas de trabalho registradas no 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 não compõem uma série, dado que contêm 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 negociação, 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 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 percentuais 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 2006 diferem dos divulgados no balanço das negociações salariais referentes àquele período. Essa discrepância se explica pelo acréscimo de informações coletadas após a data da referida publicação

## **DIEESE**

### **Direção Executiva**

João Vicente Silva Cayres – Presidente  
Sind. Metalúrgicos do ABC  
Carlos Eli Scopim – Vice-presidente  
STI. Metalúrgicas de Osasco  
Tadeu Moraes de Sousa - Secretário  
STI. Metalúrgicas de São Paulo  
Antonio Sabóia B. Junior – Diretor  
SEE. Bancários de São Paulo  
Alberto Soares da Silva – 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  
Levi da Hora – Diretor  
STI. Energia Elétrica de São Paulo  
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor  
Femaco – FE em Asseio e Conservação  
do Estado de São Paulo  
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 de desenvolvimento e estudos  
Nelson Karam – coordenador de relações sindicais

### **Equipe técnica responsável**

Carlindo Rodrigues de Oliveira  
Ilmar Ferreira Silva  
José Silvestre Prado de Oliveira  
Luís Augusto Ribeiro da Costa  
Paulo Jäger  
Vera Lúcia M. Gebrim  
Iara Heger (revisão)

### **Equipe de apoio**

Laura Tereza de Sá e Benevides Inoue (estagiária)  
Mahatma Ramos dos Santos (estagiário)  
Rafael Serrao (estagiário)  
Ricardo Pereira Pinheiro (estagiário)  
Vladmir Luis da Silva (estagiário)  
Victor Gnecco S. Pagani