

estudos *e* pesquisas

Ano 3 – Nº 23 – agosto de 2006

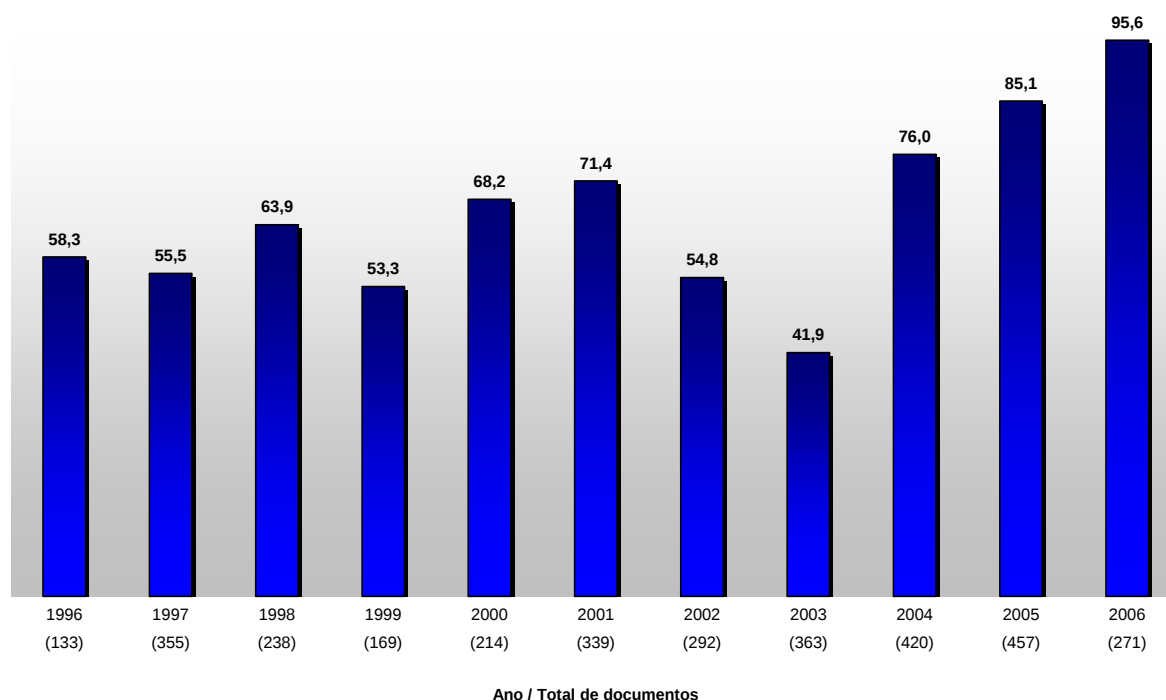
BALANÇO DAS NEGOCIAÇÕES DE REAJUSTES SALARIAIS NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2006



Balanço das Negociações de Reajustes Salariais no primeiro semestre de 2006

Desde 2004, os resultados das negociações coletivas de trabalho seguem trilhando uma linha progressivamente favorável à recuperação das perdas salariais. O exame dos reajustes salariais resultantes de 271 unidades de negociação de categorias profissionais com datas-base situadas entre janeiro e junho deste ano vem confirmar essa tendência. Com comportamento muito próximo ao identificado no último semestre de 2005, o painel analisado em 2006 indica um total de 96% de reajustes iguais ou superiores à variação da inflação acumulada em cada data-base, segundo o INPC-IBGE – Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Trata-se da maior marca já atingida num primeiro semestre desde 1996, quando se iniciou esta série de estudos. Em comparação com igual período de 2005 - até então o primeiro semestre mais favorável - houve um crescimento superior a 10 pontos percentuais (pp) na proporção de reajustes capazes de ao menos repor as perdas inflacionárias acumuladas nos 12 meses anteriores.

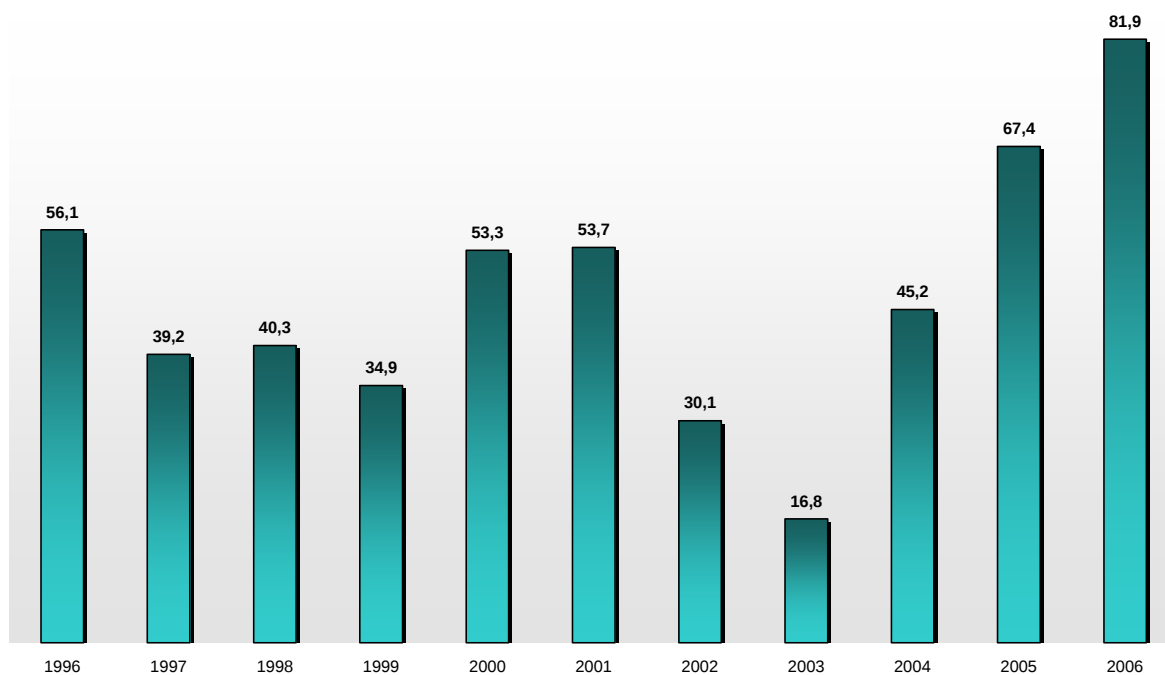
GRÁFICO 1
Porcentagem de reajustes salariais iguais ou superiores ao INPC-IBGE
Brasil - janeiro a junho - 1996-2006



Fonte: DIEESE

As negociações tiveram como característica, ainda, o maior número relativo de aumentos reais de salários já registrado num primeiro semestre. Somaram 82% os casos de ganhos acima da inflação acumulada em cada data-base, marca muito superior aos 67% assinalados no mesmo período de 2005 – até então o percentual mais expressivo de todos os primeiros semestres analisados – e praticamente o mesmo verificado nos últimos seis meses de 2005 (83%), o maior já registrado.

GRÁFICO 2
Porcentagem de reajustes superiores ao INPC-IBGE
Brasil - janeiro a junho de 1996 a 2006



Fonte: DIEESE

Análise dos dados

Do total de 271 unidades de negociação analisadas, 82% asseguraram reajustes salariais superiores ao INPC-IBGE, 14% garantiram sua aplicação integral e somente 4% determinaram percentuais insuficientes para recuperar as perdas salariais acumuladas desde a data-base anterior (Tabela 1).

TABELA 1
Distribuição de reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil - janeiro a junho de 2006

Variação	nº	%
Acima do INPC	222	81,9
Mais de 5% acima	2	0,7
De 4,01% a 5% acima	6	2,2
De 3,01% a 4% acima	12	4,4
De 2,01% a 3% acima	37	13,7
De 1,01% a 2% acima	69	25,5
De 0,01% a 1% acima	96	35,4
Igual ao INPC	37	13,7
De 0,01% a 1% abaixo	12	4,4
Mais de 1% abaixo	0	-
Abaixo do INPC	12	4,4
Total	271	100,0

Fonte: DIEESE

A negociação de reajustes salariais tem sido favorecida pelos baixos patamares das taxas de inflação, que seguem em declínio: de pouco mais de 5% nos 12 meses anteriores à data-base referente a janeiro, a 2,75%, para a de junho, propiciando, inclusive, a conquista de aumentos reais de salários. Das unidades de negociação que os garantiram, mais de 40% tiveram reajustes que superaram o INPC em até 1%; cerca de 30%, entre 1% e 2%; 17%, entre 2% e 3%; e 9% delas ultrapassaram em mais de 3% este índice (Tabela 2). Esses percentuais, em um contexto de baixa inflação, representam ganhos significativos no poder aquisitivo dos trabalhadores.

TABELA 2
Distribuição dos reajustes salariais superiores ao INPC-IBGE
Brasil - janeiro a junho de 2006

Variação	nº	%	% acumulada
De 0,01% a 1% acima	96	43,2	43,2
De 1,01% a 2% acima	69	31,1	74,3
De 2,01% a 3% acima	37	16,7	91,0
De 3,01% a 4% acima	12	5,4	96,4
De 4,01% a 5% acima	6	2,7	99,1
Mais de 5% acima	2	0,9	100,0
Total	222	100,0	-

Fonte: DIEESE

Mesmo quando desprezadas as diferenças que podem ser atribuídas a arredondamento dos percentuais de reajustes – aqui considerado na margem de 0,4 pp acima ou abaixo do INPC-IBGE acumulado até a data-base - verifica-se, ainda, um expressivo percentual de ganhos reais - 68% -, ao passo que os reajustes iguais ao INPC-IBGE passariam a representar 29% do painel e os casos de manutenção de perdas salariais decresceriam a menos de 3%.

TABELA 3
Distribuição de reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
(com arredondamento de 0,4 ponto percentual acima ou abaixo do INPC)
Brasil - janeiro a junho de 2006

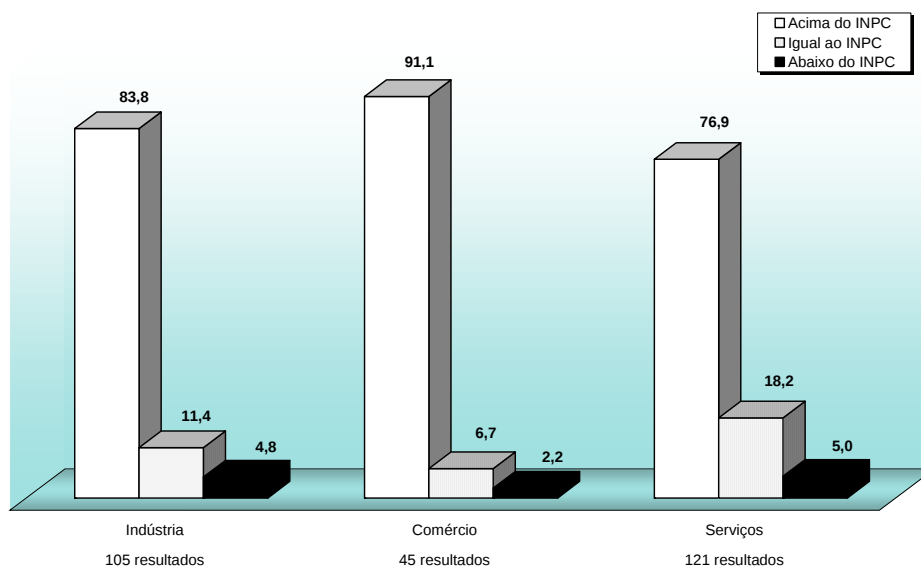
Variação	nº	%
Acima do INPC	185	68,3
Mais de 4,4% acima	4	1,5
De 3,5% a 4,4% acima	13	4,8
De 2,5% a 3,4% acima	23	8,5
De 1,5% a 2,4% acima	60	22,1
De 0,5% a 1,4% acima	85	31,4
Igual ao INPC (-0,4% a +0,4%)	79	29,2
De 0,5% a 1,4% abaixo	7	2,6
Mais de 1,4% abaixo	0	-
Abaixo do INPC	7	2,6
Total	271	100,0

Fonte: DIEESE

Setores econômicos

No que se refere aos setores econômicos, as negociações acompanhadas entre janeiro e junho têm resultado em maiores reajustes salariais no comércio, onde 91% das categorias obtiveram reajustes superiores ao INPC-IBGE. Na indústria, esse percentual equivale a 84% e no setor de serviços, a 77%. É neste último que foi apurada a maior proporção de negociações salariais que previram unicamente a reposição da inflação acumulada, que corresponde a 18%, contra 11% na indústria e 7% no comércio. Com isso, nesses três setores econômicos, a frequência de negociações que acordaram reajustes insuficientes para repor as perdas salariais manteve-se em níveis próximos e pouco expressivos: 5% nos serviços e na indústria e 2% no comércio.

GRÁFICO 3
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE, por setor econômico
Brasil - janeiro a junho de 2006

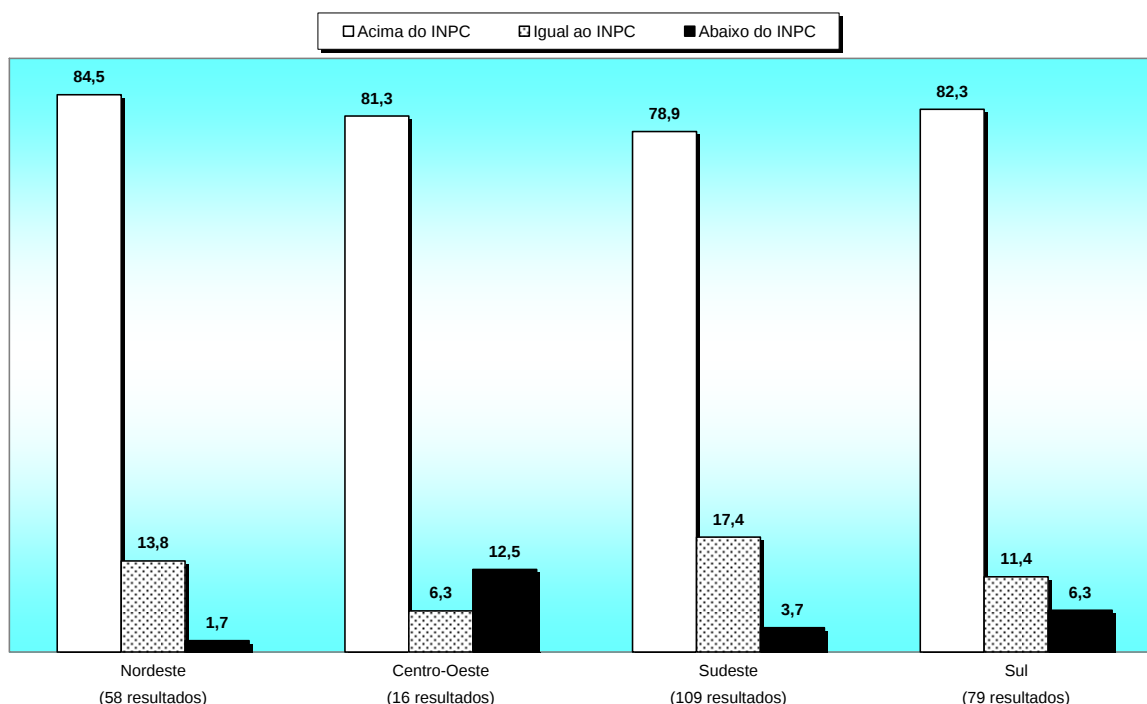


Fonte: DIEESE

Regiões geográficas

Quanto ao comportamento dos reajustes nas diversas regiões geográficas, notam-se, entre as que contam com número considerável de registros, discrepâncias mínimas: a frequência de ganhos reais variou de 79% no Sudeste a 85% no Nordeste, enquanto as ocorrências de manutenção de perdas oscilaram entre 2% (Nordeste) e 6% (Sul).

GRÁFICO 4
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE, por região geográfica
Brasil - janeiro a junho de 2006

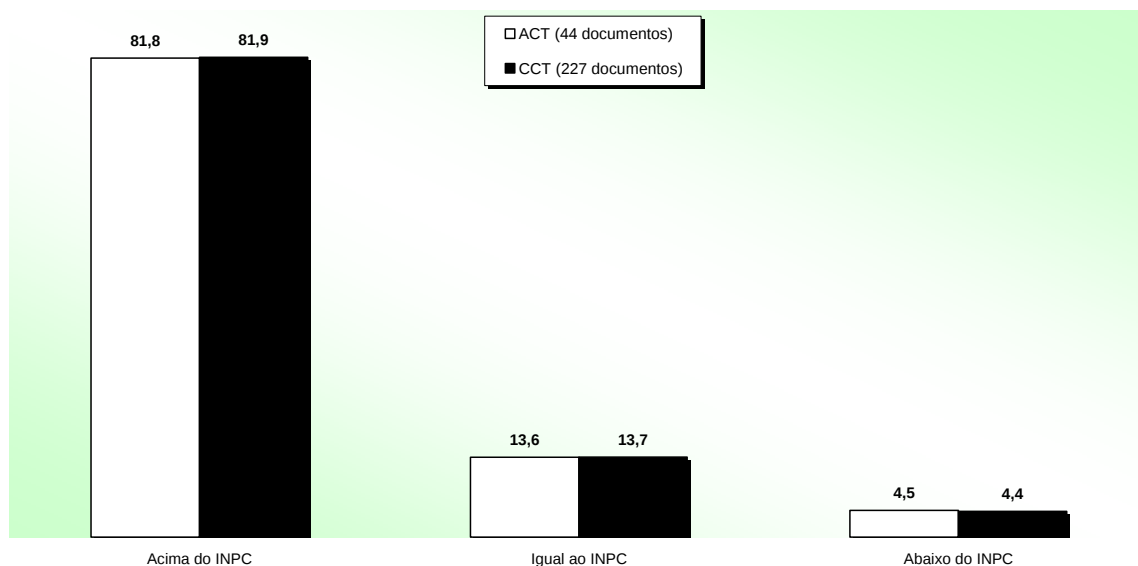


Fonte: DIEESE

Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

Também não foi identificada qualquer diferença significativa entre os resultados verificados nos acordos coletivos de trabalho (documentos firmados entre entidades sindicais representativas dos trabalhadores e empresas) e convenções coletivas de trabalho (documentos firmados entre entidades sindicais representativas de categorias econômicas e de trabalhadores). Tanto em acordos quanto em convenções 82% obtiveram ganhos reais; 14%, reposições sem aumento real e pouco mais de 4% mantiveram as perdas inflacionárias.

GRÁFICO 5
Distribuição dos acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho,
em comparação com o INPC-IBGE
Brasil - janeiro a junho de 2006



Fonte: DIEESE

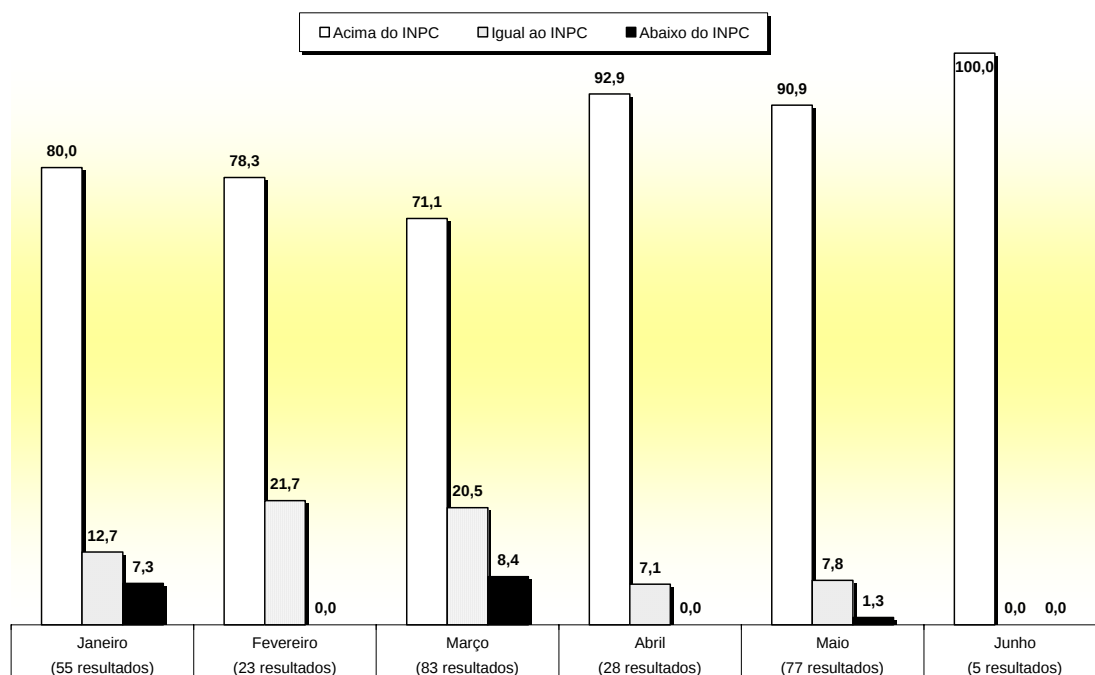
Data-base

Desconsiderando-se o mês de junho, que conta com um número reduzido de informações, conclui-se que as datas-base mais favoráveis às negociações situaram-se, do ponto de vista do número relativo de aumentos salariais reais, nos meses de abril (93%) e maio (91%). Esse comportamento demonstra a importância da queda da inflação - constante no período observado¹ - para a conquista de ganhos salariais.

Não foram observados quaisquer casos de perdas salariais nas datas-base de fevereiro e abril. Seguindo este último critério, as negociações ocorridas em março (8% de perdas) e janeiro (7%) parecem ter sido as menos favoráveis no semestre.

¹ INPC-IBGE acumulado nos últimos 12 meses: 5,05% para data-base janeiro; 4,85%, para data-base fevereiro; 4,63% para data-base março; 4,15% para data-base abril; 3,34%, para data-base maio e 2,75% para data-base junho.

GRÁFICO 6
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE, por data-base
Brasil - janeiro a junho de 2006



Fonte: DIEESE

Modalidades especiais das negociações salariais

Abonos salariais

A concessão de abonos salariais – prêmios não incorporáveis aos vencimentos regulares, expressos em valores monetários ou percentuais relacionados ao salário – foi observada em pouco mais de 4% do total de negociações acompanhadas no primeiro semestre de 2006. Este patamar, que chegou a superar 15%, em 1999, e oscilou entre 5% e 10%, a partir do ano 2000, figura entre os mais baixos já registrados nesta série de estudos. Com efeito, a negociação da recomposição salarial acompanhada, na grande maioria das vezes, de ganhos reais, tem reduzido a prática do abono salarial nos últimos anos.

Parcelamentos

Também a prática de parcelamento dos reajustes salariais, que chegou a atingir quase 30% das unidades de negociação acompanhadas em 2003, tem sido progressivamente abandonada diante da retomada do controle da inflação, a partir de 2004.

A quase totalidade (97%) dos reajustes firmados nas negociações deste primeiro semestre foi paga de uma só vez, ou seja, os salários tiveram correção imediata, com a aplicação integral do percentual ajustado no momento da data-base (Tabela 4).

TABELA 4
Número e porcentagem de reajustes salariais à vista ou parcelados
Brasil - janeiro a junho de 2006

Condição	nº	%
Pagamento em uma vez	263	97,0
Pagamento parcelado	8	3,0
em 2 vezes	7	2,6
em 3 vezes	1	0,4

Fonte: DIEESE

Escalonamentos

A ocorrência de reajuste escalonado de salários – correção restrita às faixas salariais mais baixas ou fixação de percentuais menores para vencimentos mais altos – apresenta trajetória relativamente estável nos últimos quatro anos, abrangendo 12% do total das negociações registradas no primeiro semestre de 2006 (Tabela 5).

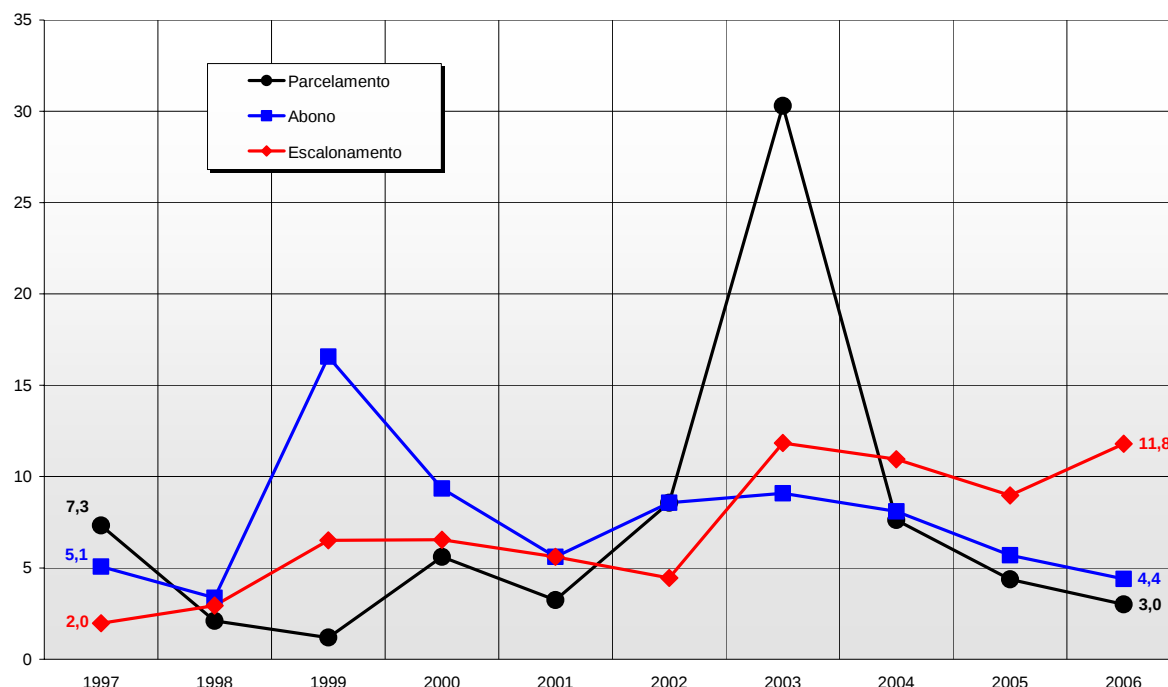
TABELA 5
Número e porcentagem de casos de escalonamento e de concessão de abono salarial
Brasil - janeiro a junho de 2006

Condição	nº	%
Total de escalonamentos	32	11,8
Escalonamento sem abono salarial	27	10,0
Escalonamento e Abono salarial	5	1,8
Abono salarial sem escalonamento	7	2,6
Total de abonos salariais	12	4,4

Fonte: DIEESE

Ao contrário das duas outras modalidades relacionadas, cuja frequência vem decrescendo, é a partir de 2003 que o escalonamento dos percentuais de reajuste salarial tem mantido uma frequência mais elevada do que a verificada anteriormente. Esse comportamento, além de refletir a luta dos sindicatos para garantir maiores aumentos para salários mais baixos, contribuindo para estreitar o leque salarial e melhorar a distribuição dos rendimentos, denota as políticas das empresas que, por um lado, têm procurado limitar a concessão de ganhos salariais aos menores salários, de forma a restringir seus custos adicionais e, por outro, negociar diretamente a remuneração dos empregados de maior nível hierárquico, sem passar pela negociação coletiva de trabalho.

GRÁFICO 7
Frequência dos casos de parcelamento e escalonamento de reajustes
e de concessão de abonos salariais
Brasil - janeiro a junho 1997-2006



Fonte: DIEESE

ICV-DIEESE

As variações de inflação medidas pelo ICV-DIEESE – Índice de Custo de Vida calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – têm sido inferiores às do INPC-IBGE ao longo de 2006. Por essa razão, o cenário das negociações salariais em 2006 mostra-se ainda mais favorável aos trabalhadores quando avaliado pelo indicador produzido por este Departamento. Quando se adota o ICV-DIEESE como deflator, 97% das negociações resultaram em ganhos reais de poder aquisitivo dos salários, ao passo que apenas 3% dos reajustes acordados foram insuficientes para repor as perdas inflacionárias registradas nas datas-base. Nenhum reajuste acordado coincidiu com o indicador calculado pelo DIEESE.

TABELA 6
Distribuição de reajustes salariais em comparação com o ICV-DIEESE
Brasil - janeiro a junho de 2006

Variação	nº	%
Acima do ICV	263	97,0
Mais de 5% acima	3	1,1
De 4,01% a 5% acima	9	3,3
De 3,01% a 4% acima	15	5,5
De 2,01% a 3% acima	43	15,9
De 1,01% a 2% acima	109	40,2
De 0,01% a 1% acima	84	31,0
Igual ao ICV	0	-
De 0,01% a 1% abaixo	8	3,0
Mais de 1% abaixo	0	-
Abaixo do ICV	8	3,0
Total	271	100,0

Fonte: DIEESE

Considerações Finais

Além dos esforços empreendidos pelo movimento sindical na busca de ganhos salariais, o crescimento da economia nacional, embora ainda insuficiente para suprir as necessidades que se colocam, tem colaborado para a realização de negociações vantajosas para os trabalhadores nos últimos três anos.

Vários são os fatores que contribuíram para este bom desempenho, como a expansão do mercado consumidor interno, estimulada pela maior oferta de crédito, pelo efeito dos programas sociais dos governos estaduais e federal e pelo impacto dos últimos aumentos reais do salário mínimo oficial.

A redução progressiva da taxa de juros básica – apesar de os juros reais praticados no país permanecerem entre os mais altos do mundo – e a elevação dos investimentos produtivos na iniciativa privada também influenciam a composição deste cenário.

Ainda a realização da Copa do Mundo, a proximidade das eleições e a manutenção do crescimento da economia internacional são estímulos importantes para o aquecimento das atividades econômicas em 2006.

Entretanto, a despeito dos resultados obtidos nas negociações coletivas empreendidas pelo movimento sindical neste contexto favorável, deve-se considerar que uma parte expressiva dos trabalhadores brasileiros não tem compartilhado desses benefícios por estar premida pelo desemprego, pela informalidade e pela alta rotatividade da mão-de-obra no mercado de trabalho.

ANEXOS

Características do painel

As informações que embasam o presente estudo referem-se basicamente às regiões Sudeste (40% do total), Sul (29%) e Nordeste (21%), mas também há dados oriundos do Centro-Oeste e Norte (6% e 3%, respectivamente). Foram ainda computadas duas negociações de âmbito nacional.

Constam do painel dados relativos a 14 unidades da Federação, com destaque para São Paulo (18%), Rio Grande do Sul (13%), Rio de Janeiro (12%), Minas Gerais, Santa Catarina e Ceará (cada um destes com participação de cerca de 10%).

A maioria relativa (45%) das negociações acompanhadas ocorreu no setor de serviços; 39% das informações originavam-se da indústria e 17%, do comércio.

As datas-base mais recorrentes foram março (31%), maio (28%), janeiro (20%) e abril (10%). A fevereiro correspondem 9% dos registros, e a junho, 2%.

Quase 84% do total de resultados foram estabelecidos em convenções coletivas de trabalho – instrumentos normativos firmados entre entidades representativas de trabalhadores e patrões. Os 16% de instrumentos restantes são acordos coletivos de trabalho, isto é, produto de negociações diretas entre sindicatos de trabalhadores e empresa(s).

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 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 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. Excluem-se 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 exclusivamente aos pisos salariais, freqüentemente mais elevados do que os incidentes sobre as faixas de remuneração superiores, não foram considerados neste estudo. Os pisos salariais serão objeto do próximo estudo da Pesquisa Sindical do DIEESE, a ser divulgado no mês de setembro.
9. No caso de reajustes salariais escalonados por faixas de remuneração, registrou-se o percentual incidente sobre a menor faixa salarial ou, quando disponível a informação, sobre a faixa salarial mais abrangente.

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
Carlos Eli Scopim – Diretor
STI. Metalúrgicas de Osasco
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
Nelson de C. Karam – coordenador técnico de relações sindicais
Ademir Figueiredo – coordenador de desenvolvimento e estudos

Equipe técnica responsável

Carlindo Rodrigues de Oliveira
José Silvestre Prado de Oliveira
Luís Augusto Ribeiro da Costa
Maria de Fátima Lage Guerra
Paulo Jäger
Ramiro Moraes Torres
Vera Lúcia M. Gebrim
Iara Heger (revisão)

Equipe técnica de apoio

Rafael S. Serrao (estagiário)
Victor Gnecco S. Pagani
Vladimir Luis da Silva (estagiário)