

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
DC - 1000325-40.2017.5.00.0000

(SDC)

GMMGD/lS/mas

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO PARCIAL EM AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO. PENDÊNCIA DE JULGAMENTO SOBRE O REAJUSTE SALARIAL E A EXTENSÃO DO ÍNDICE ÀS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA. Cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, a categoria profissional busca a recomposição salarial relativa ao período de um ano imediatamente

anterior ao início de vigência do acordo coletivo de trabalho homologado nos autos, qual seja: de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017. O INPC relativo a esse período (maio de 2016 a abril de 2017) corresponde a 3,99% (três vírgula noventa e nove por cento). Nesse contexto, considera-se razoável o deferimento de reajuste salarial no importe de 3,98%, extensível às demais cláusulas econômicas constantes do acordo coletivo homologado nos autos. Dissídio coletivo de natureza econômica que se julga parcialmente procedente.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de DC - 1000325-40.2017.5.00.0000, em que é SUSCITANTE FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES FERROVIÁRIOS e é SUSCITADO VALEC ENGENHARIA CONSTRUÇÕES E FERROVIAS S/A.

Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado por FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES FERROVIÁRIOS - FNT, no dia 29/11/2017, em face de VALEC ENGENHARIA CONSTRUÇÕES E FERROVIAS S/A. A Federação Suscitante, na petição inicial, reivindica a fixação de novas condições de trabalho a partir de 1º/5/2017, com a manutenção das condições de trabalho previstas no acordo coletivo anterior (2015/2017) mais a criação de 8 novas cláusulas.

O Exmo. Ministro Vice-Presidente desta Corte, mediante despacho exarado no dia 4/12/2017, designou audiência de conciliação para o dia 05/12/2017 (fls. 112-113).

Audiência de conciliação realizada no dia 5/12/2017, na qual foi homologado o acordo coletivo entre as Partes, com caráter parcial, ficando pendente de solução o reajuste salarial (ata de audiência às fls. 115-119). Registrou-se, na ata, que o processo prosseguiria apenas quanto ao item remanescente (cláusula econômica sobre o reajuste salarial e sua extensão às cláusulas constantes do acordo com natureza econômica), e os representantes das Partes reconheceram a natureza de instrumento normativo autônomo do acordo coletivo homologado, bem como a possibilidade de que, conforme o resultado do julgamento da cláusula econômica, poderia "haver repercussões econômicas do eventual julgado sobre o presente acordo firmado". Na própria audiência, determinou-se a intimação da Parte Suscitada para apresentação de defesa e que, após a juntada da contestação, fossem enviados os autos ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

A VALEC apresentou contestação (fls. 165-170), na qual sustentou, em síntese, a impossibilidade de conceder qualquer reajuste salarial, em face do resultado financeiro/operacional negativo da Empresa.

A União apresentou petição solicitando sua inclusão na lide como assistente simples (fls. 188-192).

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer no sentido de que seja deferido o pedido de assistência da União, e, no mérito, que sejam deferidas parcialmente as Cláusulas 1ª - Atualização Salarial e 2ª - Recomposição Salarial.

Despacho do Exmo. Vice-Presidente, determinando à Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SETPOESDC a adoção de providências para fins de distribuição dos autos, que têm como único objeto cláusula de natureza econômica, ao relator a ser escolhido por sorteio, sendo, em seguida, o processo distribuído a este Relator (fl. 203).

Mediante despacho exarado à fl. 207, este Relator deferiu a inclusão da União como assistente simples da Empresa Suscitada.

O processo foi incluído para julgamento na sessão da SDC do dia 14 de maio de 2018, tendo sido retirado de pauta, naquela data, a pedido deste Relator, em virtude da notícia de um Pedido de Mediação e Conciliação Pré-processual (TST-PMPP-1000304-30.2018.5.00.0000) apresentada pela VALEC no âmbito da Vice-Presidência.

Em 30 de maio de 2018, o Ministro Vice-Presidente desta Corte, através de Ofício, solicitou a inclusão do processo para julgamento na próxima sessão da SDC, tendo em vista a falta de solução consensual para o conflito coletivo do trabalho, até aquela data (fl. 549-551).

PROCESSO ELETRÔNICO

É o relatório.

V O T O

DISSÍDIO COLETIVO AJUIZADO PELO SINDICATO DA
CATEGORIA PROFISSIONAL

I. PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE

Não há preliminares a serem analisadas.

Anote-se que a Empresa Suscitada não arguiu a preliminar de ausência de comum acordo para a instauração da instância.

Atendidos os requisitos legais para a admissibilidade da ação, passo ao exame do mérito.

II. CONDIÇÕES DE TRABALHO

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Conforme já relatado, na audiência de conciliação, as Partes firmaram acordo coletivo de trabalho com caráter parcial e concordaram com o prosseguimento do dissídio coletivo apenas para a definição do índice a ser aplicado para o reajuste salarial (Cláusula 1ª da Pauta de Reivindicações), o qual repercutirá, para fins de atualização dos valores, nas cláusulas econômicas constantes do acordo coletivo homologado (fls. 115-119).

Nesse contexto, a sentença normativa se limita à cláusula única e seus reflexos, de acordo com o expresso na Ata de Audiência de homologação do ACT e no despacho de encaminhamento do processo para julgamento proferido pelo Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, Vice-Presidente desta Corte (fl. 204).

A par disso, pelas regras processuais, configuradoras do devido processo legal (art. 5º, LIV e LV, da CF), como às referentes à boa-fé e cooperação (art. 5º e 6º do CPC/15), à necessidade de atuação das Partes na provocação da jurisdição (art. 2º do CPC/15) e à invalidade da atuação de ofício do Poder Judiciário relativamente aos pleitos constantes do processo judicial (art. 141 do CPC/15), tudo em conformidade com a nova jurisprudência da SDC, que repele a atuação de ofício nos casos em que não há insurgência da Parte ou do MPT, a presente análise restringe-se à Cláusula destacada pelo Eminentíssimo Ministro Vice-Presidente desta Corte.

Feitas essas breves considerações, deixa-se de conhecer das demais Cláusulas constantes da Pauta de Reivindicações e passa-se à análise da Cláusula de Reajuste Salarial.

CLÁUSULA ÚNICA. REAJUSTE SALARIAL E EXTENSÃO DO ÍNDICE ÀS CLÁUSULAS ECONÔMICAS DO ACT HOMOLOGADO NO PROCESSO

As Partes, em audiência de conciliação, firmaram acordo coletivo de trabalho, com vigência de 1º/5/2017 a 30/4/2018, que

englobou trinta e cinco cláusulas (fls. 121-134), entre as quais três delas especificam benefícios de ordem pecuniária com valores expressamente consignados, quais sejam:

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TIQUETES ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A VALEC fornecerá tíquetes alimentação/refeição em número de 22 (vinte e duas) unidades, mensalmente, de acordo com a opção feita pelo empregado entre um ou outro, ou 50% para o cartão alimentação e 50% para o cartão refeição, mantidas as condições e regulamentação vigente, observando-se o seguinte:

Parágrafo Primeiro - O valor unitário do tíquete continuará a ser de R\$ 39,40 (trinta e nove reais e quarentena centavos) ao dia, devendo ser reajustado, em 1º de maio de 2017, pelo índice que vier a ser fixado no julgamento do Dissídio Coletivo compreendendo o reajuste dos salários.

Parágrafo Segundo - O pagamento do ticket refeição será mantido, nos casos de afastamento por acidente de trabalho, pelo prazo de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA A SAÚDE

Em 1º de maio de 2017, a VALEC continuará a pagar, a título de auxílio-saúde, aos empregados da EXTINTA RFFSA, reembolso de despesas com Plano de Saúde, mediante apresentação do documento comprobatório de pagamento, o valor referente a 50% da participação da empresa, limitado a R\$ 231,30 (duzentos e trinta e um reais e trinta centavos) para empregados ou cônjuge e para dependente legal, ou filho estudante universitário até 24 anos, reembolso no valor referente a 50% da participação da empresa limitado a R\$ 115,11 (cento e quinze reais e onze centavos);

Parágrafo Único - O valor previsto nesta cláusula, em 1º de maio de 2017, deverá ser reajustado na mesma proporção do índice que vier a ser deferido no julgamento do Dissídio Coletivo compreendendo o reajuste dos salários.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MATERNO INFANTIL

A VALEC manterá o pagamento do auxílio materno-infantil no valor de R\$ 489,95 (quatrocentos e oitenta e nove reais e noventa e cinco centavos), por filho de qualquer natureza, ai compreendidos os adotivos, enteados ou menor que viva sob a dependência exclusiva do empregado, devidamente comprovado, até que a criança

complete (sete) anos de idade, observando, no que couber, o disposto na Resolução do Diretor de Recursos Humanos da extinta RFFSA - RDIREH nº 16/92, de 23.06.92.

Parágrafo Primeiro - O valor previsto nesta cláusula, em 1º de maio de 2017, deverá ser reajustado na mesma proporção do índice que vier a ser deferido no julgamento do Dissídio Coletivo compreendendo o reajuste dos salários.

Parágrafo Segundo - Sem prejuízo da concessão, nos termos do parágrafo anterior, a VALEC pagará 01 (um) auxílio por criança, para cobertura de despesas com a guarda do(s) dependente(s) não matriculado(s) em creche ou pré-escola, independentemente de comprovação, limitada a 02 (duas) crianças.

Parágrafo Terceiro - O auxílio acima será concedido mediante a apresentação do comprovante da(s) matrícula(s) da criança(s) em creche ou pré-escola e mantido mediante a apresentação mensal do recibo(s) de pagamento(s).

Parágrafo Quarto - No caso de dependente excepcionais e/ou inválidos, não haverá limite de idade, mediante apresentação do laudo médico.

Parágrafo Quinto - Nos casos em que a entidade familiar seja formada por mais de 1 (um) empregado da VALEC, apenas 1 (um) fará jus ao benefício.

Desse modo, em conformidade com o acordo firmado na audiência de homologação do ACT, o índice a ser fixado por esta SDC no julgamento da "Cláusula de Reajuste Salarial", correspondente à CLÁUSULA PRIMEIRA da Pauta de Reivindicações, servirá para a atualização dos valores dos benefícios acima descritos.

Dito isso, passa-se à análise da reivindicação.

Em relação ao reajuste salarial, a Federação Suscitante pleiteia a fixação de reajuste de 4,08%, correspondente à correção pelo IPCA, no período de maio de 2016 a abril de 2017. A redação da cláusula, conforme Pauta de Reivindicação, encontra-se nestes termos:

CLÁUSULA 1ª - ATUALIZAÇÃO SALARIAL: A VALEC atualizará sua tabela dos salários com o índice da inflação aferida no período de 01.05.2016 até 30.04.2017.

A VALEC alegou, na contestação, a impossibilidade de conceder qualquer reajuste salarial, em face do resultado financeiro/operacional negativo da Empresa e do déficit do Governo Federal, de quem recebe recursos financeiros.

À análise.

A VALEC é uma empresa pública vinculada à Administração Pública Federal (Ministério dos Transportes).

Sabe-se que as sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF). No caso da VALEC, há, inclusive, previsão legal específica no art. 8º, § 3º, da Lei 11.772/08.

Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF).

Ora, o Poder Normativo tem assento constitucional (art. 114, § 2º, da CF/88), tendo também assento na Lei de Greve (art. 8º da Lei n.º 7.783/89) e também matriz na Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 766 e 856 a 875 da CLT).

As decisões resultantes do Poder Normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores. A proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito Público (arts. 37, X, 39 e 169 da CF/88).

Nesse sentido, o seguinte julgado desta SDC:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EMPRESA PÚBLICA. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 5 DA SDC DO TST. O art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal de 1988 estabelece que as empresas públicas e/ou sociedades de economia mista estão submetidas ao mesmo regime das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Apesar de integrar a administração pública estadual indireta, a EMATER tem natureza jurídica de direito privado, nessa condição, cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo conferido pela Carta Magna (art. 114, § 2º), quando não lograr êxito a negociação coletiva entre as partes, fixar, por meio de sentença normativa, regras tanto de cunho econômico como de caráter social, para regular as relações de trabalho ocorridas

entre a empresa (EMATER) e seus empregados. Não se aplica a Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC deste Tribunal. No caso, portanto, deve ser afastado o fundamento adotado pela Corte regional quanto à falta de amparo legal para deferimento das cláusulas que importam ônus financeiro direto ou indireto à EMATER-Rio. Registre-se que prevalece nesta Corte o entendimento de que o dissídio coletivo, em regra, não comporta a aplicação do conceito da "causa madura", disposto no art. 1.013, § 3º, do CPC de 2015. Recurso ordinário a que se dá provimento, para determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, a fim de que prossiga no julgamento do mérito do dissídio coletivo, em relação às cláusulas indeferidas. (RO-RO - 10498-55.2013.5.01.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 12/12/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2017)

Registre-se que esta Dt. Seção, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos (vencidos este Relator e a Ministra Kátia Magalhães Arruda), que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes cujo ente federativo ao qual se vincula tenha ultrapassado ou desrespeitado o limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal.

Naquela situação, excepcionalmente, foi negado o reajuste salarial aos empregados da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil - NOVACAP, tendo em vista tratar-se a NOVACAP de empresa dependente do Distrito Federal e ter sido amplamente comprovada, no processo, a situação deficitária daquele ente federativo, que, conforme robustamente demonstrado naqueles autos, havia extrapolado o limite de gastos com pessoal previsto na LRF (LC 101/2000).

Não é essa, porém, a hipótese dos autos.

No presente caso, apesar de a VALEC alegar que não tem condições de conceder reajuste salarial em face da situação deficitária da Empresa e do Governo Federal, não há elementos objetivos que apontem para o descumprimento ou o alcance do limite de gastos com pessoal previsto na citada Lei de Responsabilidade Fiscal, relativamente à União.

Nesse contexto, mesmo considerando a nova perspectiva de julgamento desta Seção Normativa nos dissídios coletivos envolvendo entes estatais (ressalvado o entendimento deste Relator), não se há falar em restrição à incidência do Poder Normativo, no caso dos autos.

Ilustrativamente, cita-se o seguinte julgado:

I) RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO INTERPOSTO PELA COMPANHIA URBANIZADORA E DE HABITAÇÃO DE BELO HORIZONTE - URBEL.

1. DESCABIMENTO DE REAJUSTE PELO PODER JUDICIÁRIO. QUEBRA DO PRINCÍPIO DA TRIPARTIÇÃO DOS PODERES. As circunstâncias de a empresa URBEL estar vinculada ao Município de Belo Horizonte, ou de ser constituída sob a forma de sociedade de economia mista, não são suficientes a afastar a competência da Justiça do Trabalho para o exercício do Poder Normativo na solução do conflito coletivo, aí se incluindo a concessão de reajuste salarial, mesmo porque a Constituição Federal, em seu art. 173, § 1º, II, estabelece que as empresas públicas e sociedades de economia mista se sujeitam ao regime próprio das empresas privadas, inclusive no tocante a direitos e obrigações civis, comerciais, tributárias e trabalhistas. Portanto, uma vez que a competência desta Justiça especializada está expressamente prevista no art. 114, § 2º, da Constituição da República, não se configura ofensa ao princípio da divisão dos Poderes ou à ordem econômica, nem usurpação da competência do Congresso Nacional. De outro lado, não há falar em contrariedade à Súmula Vinculante nº 37 do Supremo Tribunal Federal, pois o referido verbete, ao estabelecer que não cabe ao Poder Judiciário aumentar vencimentos, refere-se aos servidores públicos, hipótese que não é abarcada nestes autos. Recurso ordinário conhecido e não provido.

2. DECADÊNCIA DO PEDIDO DE PRESERVAÇÃO DA DATA BASE. O não ajuizamento do dissídio coletivo no prazo previsto no art. 616, § 3º, da CLT implica somente a perda de data base como termo inicial da vigência da sentença normativa, não havendo falar em decadência do pedido de que a data base seja mantida. Recurso ordinário conhecido e não provido.

3. CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL E BENEFÍCIOS. REDUÇÃO DO PERCENTUAL CONCEDIDO. Conquanto a empresa suscitada alegue que compõe e integra a Administração indireta do Município de Belo Horizonte; que não desenvolve atividades de caráter lucrativo; que responde por ações e intervenções de cunho social no referido Município; que não possui receita própria; e que a realidade financeira do Município de Belo Horizonte, em face do atual momento econômico que o País atravessa, impede que seja concedido reajuste salarial aos trabalhadores, os elementos constantes dos autos não conduzem à ilação quanto à impossibilidade de concessão do reajuste, mormente porque, ao contrário do alegado, não se constata que a despesa com pessoal tenha excedido os limites estabelecidos nos arts. 163 e seguintes da CF, regulamentados pela Lei Complementar nº 101/2000. Todavia, observa-se que o Regional concedeu o percentual de 8,5% para o reajuste dos salários, índice que

se mostra superior àquele apurado pelo INPC/IBGE para o período referente aos doze meses que antecederam a data base da categoria profissional neste dissídio (1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015). Esta Seção Especializada, considerando a necessidade de se atenuar os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários, bem como o fato de que a Lei nº 10.192/2001, em seu art. 13, veda a indexação de preços e salários, admite, diante do insucesso da negociação entre as partes, a concessão pela via normativa do reajuste salarial, mas em um percentual levemente inferior àquele apurado que, no caso, foi de 8,3407%. Desse modo, reforma-se parcialmente a decisão, reduzindo-se a 8,2% o percentual de reajuste dos salários. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (...). (RO - 11143-55.2015.5.03.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 05/06/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017)

Ultrapassada essa questão, cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal.

Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes.

Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores.

A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001.

No caso concreto, a categoria profissional busca a recomposição salarial relativa ao período de um ano imediatamente anterior ao início de vigência do acordo coletivo de trabalho homologado nos autos, qual seja: de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017. O INPC relativo a esse período (maio de 2016 a abril de 2017) corresponde a 3,99% (três vírgula noventa e nove por cento).

Registre-se, por oportuno, não ser possível conferir aumento real de salário, porquanto a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, com amparo no art. 13, § 2º, da Lei 10.192/2001, entende que somente é possível, por meio de sentença normativa, conceder aumento real de salários quando demonstrados indicadores objetivos que apontem com certa precisão a elevação de ganhos do setor econômico em debate - circunstância não configurada no caso concreto, uma vez que não houve a demonstração de dados objetivos que indicassem o eventual crescimento da lucratividade do setor econômico explorado pela VALEC.

Nesse contexto, considero razoável o deferimento de reajuste salarial no importe de 3,98%, extensível às seguintes cláusulas, em atenção ao acordo celebrado em audiência nestes autos: CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TÍQUETES ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO; CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE; CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MATERNO INFANTIL.

Pelo exposto, julgo parcialmente procedente o pedido referente ao reajuste salarial e defiro a CLÁUSULA 1ª - ATUALIZAÇÃO SALARIAL, com a seguinte redação:

CLÁUSULA 1ª- ATUALIZAÇÃO SALARIAL: A VALEC atualizará sua tabela dos salários com o índice de 3,98% (três vírgula noventa e oito por cento) a partir de 1º de maio de 2017.

O presente reajuste se aplica às cláusulas econômicas previstas no ACT 2017/2018 homologado por esta Corte e que dispõem expressamente sobre a atualização dos valores nelas previstas pela aplicação do índice ora definido por esta SDC, quais sejam: CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TÍQUETES ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO; CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE; e CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MATERNO INFANTIL.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: I - por

unanimidade, admitir o dissídio coletivo de natureza econômica; II - por maioria, vencido em parte o Exmo. Ministro Ives Gandra Martins Filho quanto ao índice de reajuste salarial: a) julgar parcialmente procedente o pedido referente ao reajuste salarial, deferindo a CLÁUSULA 1ª da presente sentença normativa, com a seguinte redação: "CLÁUSULA 1ª- ATUALIZAÇÃO SALARIAL: A VALEC atualizará sua tabela dos salários com o índice de 3,98% (três vírgula noventa e oito por cento) a partir de 1º de maio de 2017"; e b) declarar que o presente reajuste se aplica às seguintes cláusulas econômicas previstas no ACT 2016/2017 homologado por esta Corte e que dispõem expressamente sobre a atualização dos valores nelas previstos pela aplicação do índice ora definido por esta SDC: CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TÍQUETES ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO; CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE; e CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MATERNO INFANTIL. Custas pelas partes no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado à causa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Brasília, 11 de junho de 2018.

Brasília, 25 de junho de 2018.

MAURICIO JOSE GODINHO DELGADO

Ministro Relator