



Ofício nº 313/2023 – Presidência

Assunto: Correções necessárias no Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024

Processo Referência: 009001.000178/2023-49

Bauru-SP, 24 de setembro de 2023.

Excelentíssimo Senhor

Fabiano Silva dos Santos

Presidente dos Correios

SBN Quadra 01 Bloco A 20º andar.

Ed. Sede dos Correios – Brasília/DF

70002-900

Prezado Senhor,

A **FINDECT** – Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, CNPJ59.995.498/0001-12, na qualidade de representante dos 5(cinco) sindicatos filiados: **SINDECTEB/BRU** – Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de Bauru e Região, CNPJ Nº50.844.935/0001-22; **SINTECT/MA** –Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares no Estado do Maranhão, CNPJ Nº23.702.137/0001-93; **SINTECT/RJ** –Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares do Estado do Rio de Janeiro, CNPJNº32.269.706/0001-40; **SINTECT/SP** – Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios Telégrafos e Similares de São Paulo, Grande São Paulo e Zona Postal de Sorocaba, CNPJNº56.315.997/0001-23 e **SINTECT/TO** – Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares no Estado de Tocantins, CNPJNº10.431.410/0001-40, vem, através de seus representantes legais, solicitar as seguintes correções na Minuta do Acordo Coletivo de Trabalho 2023, antes da assinatura da mesma. São elas:

#	Inconsistência na cláusula (cláusula em ordem alfabética)	Grau	Proposta de correção	Impacto financeiro para a ECT																		
1	ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA	MÉDIO	A cláusula retornou "de mentirinha", com a mesma redação da CLT, sem nenhum benefício que ela historicamente proporcionava aos empregados. A redação original do caput deveria ser: "Os(As) empregados(as) que não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento de março, 25% (vinte e cinco por cento) na de junho ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho." e também, retornar o "§2º Os Correios garantirão, aos(às) empregados(as) que optarem, o direito de receber a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina no seu período de férias, de janeiro a novembro."	ZERO																		
2	ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO	MÉDIO	Foi excluído do caput, a obrigação da ECT fornecer o ASO junto com o TRCT, e limitado o fornecimento apenas se a rescisão ocorrer nas extintas DRTs. Redação do caput deveria ser: "Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), dos (as) empregados(as) demitidos(as), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Estaduais."	ZERO																		
3	AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA	GRAVE	A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário, R\$ 989,90. Exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão, devendo ser então R\$ 1.224,68, conforme cálculos: <table border="1"> <thead> <tr> <th>¹⁵ Consta ACT?</th> <th>Valor (R\$)</th> <th>Reajustado?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020 ✓</td> <td>956,15</td> <td>3,00% ✓</td> </tr> <tr> <td>2020/2021 ✗</td> <td>981,01</td> <td>2,60% ✗</td> </tr> <tr> <td>2021/2022 ✗</td> <td>1074,21</td> <td>9,50% ✗</td> </tr> <tr> <td>2022/2023 ✗</td> <td>1182,92</td> <td>10,12% ✗</td> </tr> <tr> <td>2023/2024 ✓</td> <td>1224,68</td> <td>3,53% ✓</td> </tr> </tbody> </table>	¹⁵ Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?	2019/2020 ✓	956,15	3,00% ✓	2020/2021 ✗	981,01	2,60% ✗	2021/2022 ✗	1074,21	9,50% ✗	2022/2023 ✗	1182,92	10,12% ✗	2023/2024 ✓	1224,68	3,53% ✓	PEQUENO
¹⁵ Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?																				
2019/2020 ✓	956,15	3,00% ✓																				
2020/2021 ✗	981,01	2,60% ✗																				
2021/2022 ✗	1074,21	9,50% ✗																				
2022/2023 ✗	1182,92	10,12% ✗																				
2023/2024 ✓	1224,68	3,53% ✓																				
4	AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	GRAVE	Excluir o final do §2º: "...observadas as disponibilidades de orçamento," desta forma, fica garantido que os Correios cumprirão as Normas Regulamentadoras, mesmo que não tenha provisionado recursos para isto.	PEQUENO																		
5	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS-CIPAA	MÉDIO	Foi incluída a palavra "assédio" no título da cláusula, conforme determina a nova legislação, mas em todo o conteúdo da redação os Correios não citaram uma sequer ação dos cipeiros com relação ao combate ao assédio. Proposta: No §9º, que versa sobre o curso de formação dos cipeiros, incluir: "II - Em atendimento ao disposto na Lei nº 14.457/2022, que alterou o Art. 163 da CLT, o curso de formação contará com temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e a outras formas de violência nas atividades, além de orientação de como os(as) Cipeiros(as) devem atuar quando houver denúncias de assédio."	ZERO																		
6	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS-CIPAA	MÉDIO	Excluir o final do §2º: "tanto indicado(a) pela Empresa, quanto dos(as) empregados(as); caso contrário, nunca haverá constituição de CIPA nas unidades entre 20 à 30 empregados, pois não haverá motivação para a própria ECT indicar empregados. A redação deve ficar apenas: "Nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as), será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as)/candidatos(as) interessados(as) o suficiente". Ou seja, uma vez que se apresente a quantidade mínima de empregados necessários, a empresa deverá prover.	ZERO																		

#	Inconsistência na cláusula (cláusula em ordem alfabética)	Grau	Proposta de correção	Impacto financeiro para a ECT																		
	DIREITO A AMPLA DEFESA	MÉDIO	Para garantir que todos os casos de PADs possam ter o direito ao contraditório e ampla defesa , alterar o início do caput de: "Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave... " para "Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de disciplinar..."	ZERO																		
	DIREITO A AMPLA DEFESA	MÉDIO	Alterar o título para " DIREITO AO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA ", para garantir a amplitude da cláusula.	ZERO																		
	DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	GRAVE	No parágrafo §8, excluir a redação final: "...desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes." pois a implantação da entrega matutina tem que ser para todas as unidades e a saúde do trabalhador, não tem preço.	MÍNIMO																		
	DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	GRAVE	Três alterações no §6°, ficando da seguinte forma: "§6° Os Correios continuarão manterão a entrega matutina em todas as unidades já implantadas – ou em implantação – além de buscar sua ampliação, o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDDs distritos postais." Esta nova redação garantirá os compromissos que os Correios assumiram em mesa, mas não constam no ACT, são elas: 1 – Não retirar a entrega matutina das unidades que têm ou já tiveram; 2 – Ampliação da entrega matutina para todas as unidades, incluindo UD's; 3 – Excluir limitação de ampliação da entrega matutina , por questões orçamentárias, pois a saúde do trabalhador, não tem preço.	MÍNIMO																		
	DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	MÉDIO	No caput, alterar " Distribuição Domiciliária de Correspondência " para " Distribuição Domiciliária de Objetos Postais ", caso contrário, gestores poderão se dizer desobrigados à cumprir as regras desta cláusula, para os objetos "não correspondência".	ZERO																		
	FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS	MÉDIO	Retornar, no final do caput, a redação que vigorou em todas as versões desta cláusula: "...no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação."	ZERO																		
	GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA	NENHUM	A cláusula retornou com o valor pecuniário correto, ou seja, com todas as correções inflacionárias como se a mesma não tivesse sido excluída do acordo, demonstrando que para esta cláusula, houve o cumprimento dos reajustes. <table border="1"> <thead> <tr> <th>²² Consta ACT?</th> <th>Valor (R\$)</th> <th>Reajustado?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020 ✓</td> <td>200,26</td> <td>3,00% ✓</td> </tr> <tr> <td>2020/2021 ✗</td> <td>205,47</td> <td>2,60% ✓</td> </tr> <tr> <td>2021/2022 ✗</td> <td>224,99</td> <td>9,50% ✓</td> </tr> <tr> <td>2022/2023 ✗</td> <td>248,31</td> <td>10,12% ✓</td> </tr> <tr> <td>2023/2024 ✓</td> <td>257,07</td> <td>3,53% ✓</td> </tr> </tbody> </table>	²² Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?	2019/2020 ✓	200,26	3,00% ✓	2020/2021 ✗	205,47	2,60% ✓	2021/2022 ✗	224,99	9,50% ✓	2022/2023 ✗	248,31	10,12% ✓	2023/2024 ✓	257,07	3,53% ✓	ZERO
²² Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?																				
2019/2020 ✓	200,26	3,00% ✓																				
2020/2021 ✗	205,47	2,60% ✓																				
2021/2022 ✗	224,99	9,50% ✓																				
2022/2023 ✗	248,31	10,12% ✓																				
2023/2024 ✓	257,07	3,53% ✓																				
	GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES	GRAVE	Garantir que a comissão paritária possa analisar o pedido de revisão de PADs que geraram demissão, de todos os empregados que solicitarem, e não apenas de empregados ligados aos sindicatos. Basta excluir do caput " – de dirigentes, delegados e ativistas sindicais".	ZERO																		

#	Inconsistência na cláusula (cláusula em ordem alfabética)	Grau	Proposta de correção	Impacto financeiro para a ECT
	Incluir cláusula: ABONO ANIVERSÁRIO	MÉDIO	<p>Esta cláusula ainda não existe no ACT, mas benefício foi normatizado em 26/01/2023 e sua transcrição no Acordo Coletivo é a única garantia que os empregados terão de que este benefício não será suprimido em eventual alteração do MANPES. Sugestão proposta:</p> <p>ABONO ANIVERSÁRIO: Com o objetivo de proporcionar aos(as) empregados(as) uma melhor experiência durante sua jornada na empresa, os Correios concederão 01 (um) dia útil de abono por ano, que poderá ser utilizado no dia do aniversário ou não do(a) empregado(a).</p> <p>§1º - Este abono será concedido após solicitação do(a) empregado(a) ao seu gestor imediato, e deve ser utilizado dentro do mesmo ano, não sendo cumulativo;</p> <p>§2º - O dia abonado é considerado como efetivo exercício.</p>	ZERO
	Incluir cláusula: ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR	MÉDIO	<p>Cláusula criada no ACT 2015/2015 e excluída no Acórdão TST 2019/2020. Não retornar esta cláusula, justamente agora com recordes de ondas de calor, é atestar que os Correios não se preocupam com a saúde dos seus empregados. Redação deve retornar como a original, ou seja:</p> <p>ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR : Os Correios se comprometem a fornecer itens de proteção ao(à) empregado(a) que realiza atividades externas em regiões de baixa umidade relativa do ar.</p> <p>§1º Considera-se a umidade relativa do ar baixa quando:</p> <p>I - A média dos menores índices de umidade relativa do ar, registrados nos últimos cinco dias consecutivos, atingir valores iguais ou inferiores a 20%.</p> <p>II - O menor índice de umidade relativa do ar, registrado no dia anterior, atingir valor igual ou inferior a 15%.</p> <p>§2º Nas situações descritas nos incisos do §1º, os Correios fornecerão ao(à) empregado(a) que realiza atividade externa:</p> <p>I - Garrafa individual de água (squeezes) para os empregados, para o transporte de água durante as atividades de entrega externa, para hidratação.</p> <p>II - Frascos com soro fisiológico, visando evitar ressecamento nasal.</p> <p>III - Protetor labial FPS 30 com ação hidratante para minimizar o impacto da radiação solar e o ressecamento da pele.</p> <p>§3º Os procedimentos descritos nos incisos do §2º são suplementares, não havendo prejuízo ao fornecimento regular de camisa manga longa, protetor solar, bonés e óculos de sol.</p>	MÍNIMO
	LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	LEVE	<p>Excluir parágrafo abaixo, que nunca vigorou em nenhuma versão desta cláusula: "§9º Fica limitado a 20 (vinte) o somatório das liberações com e sem ônus para cada Federação e Sindicatos signatários."</p>	ZERO
	LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	LEVE	<p>Excluir do caput "limitado a 10 (dez) liberações"</p>	ZERO
	PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS	MÉDIO	<p>Com este título e caput de cláusula, os representantes dos empregados dos Correios estariam dando carta branca para que os Correios negociem o plano apenas para os empregados na ativa. O título e caput desta cláusula deveria ser: "PLANO DE SAÚDE: Os Correios, na condição de mantenedora do plano, disponibilizarão Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as), incluindo os(as) aposentados(as).</p>	ZERO

#	Inconsistência na cláusula (cláusula em ordem alfabética)	Grau	Proposta de correção	Impacto financeiro para a ECT																								
	REAJUSTE SALARIAL	GRAVE	Alteração do §3º, para garantir o reajuste seja aplicado em todas as verbas, incluindo na tabela de funções: de: "§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas remuneratórias." para "§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas econômicas, incluindo a tabela de funções"	MÍNIMO																								
	REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ	GRAVE	A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário, R\$ 686,50. Exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão, sendo o correto o valor de R\$ 771,26. Abaixo os cálculos: <table border="1"> <thead> <tr> <th>16</th> <th>Consta ACT?</th> <th>Valor (R\$)</th> <th>Reajustado?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020</td> <td>✓</td> <td>602,15</td> <td>3,00% ✓</td> </tr> <tr> <td>2020/2021</td> <td>✗</td> <td>617,81</td> <td>2,60% ✗</td> </tr> <tr> <td>2021/2022</td> <td>✗</td> <td>676,50</td> <td>9,50% ✗</td> </tr> <tr> <td>2022/2023</td> <td>✗</td> <td>744,96</td> <td>10,12% ✓</td> </tr> <tr> <td>2023/2024</td> <td>✓</td> <td>771,26</td> <td>3,53% ✓</td> </tr> </tbody> </table>	16	Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?	2019/2020	✓	602,15	3,00% ✓	2020/2021	✗	617,81	2,60% ✗	2021/2022	✗	676,50	9,50% ✗	2022/2023	✗	744,96	10,12% ✓	2023/2024	✓	771,26	3,53% ✓	MÍNIMO
16	Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?																									
2019/2020	✓	602,15	3,00% ✓																									
2020/2021	✗	617,81	2,60% ✗																									
2021/2022	✗	676,50	9,50% ✗																									
2022/2023	✗	744,96	10,12% ✓																									
2023/2024	✓	771,26	3,53% ✓																									
	REGISTRO DE PONTO	LEVE	Retornar o parágrafo § 2º, que permanecia do ACT 1993 até o Acórdão TST 2019/2020, garantindo tolerância adicional de 20 (vinte) minutos por mês: § 2º - Além da tolerância de 5 (cinco) minutos prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.	ZERO																								
	REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO	LEVE	Alterar de "§2º Os Correios comprometem-se a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir de quando o(a) filiado(a) , afastado(a) do trabalho, retornar ao serviço." para "§2º Os Correios comprometem-se a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir de quando o(a) filiado(a) retornar para uma unidade localizada na base territorial do sindicato, ou para quando o(a) filiado(a), afastado(a) do trabalho, retornar ao serviço."	ZERO																								
	TRABALHO NOS FINS DE SEMANA	MÉDIO	Foi suprimido do caput, que os 15% é pago aos trabalhadores que laboram ao sábado, à título de excedente, gerando reflexos trabalhistas. O caput deve retornar para o original, ou seja: "Os (as) empregados (as) lotados (as) na Área Operacional com carga de trabalho normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que trabalham regularmente nos fins de semana receberão, pelo trabalho excedente, em relação ao pessoal com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário-base pelas horas trabalhadas."	ZERO																								
	VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO	GRAVE	A cláusula retornou com parte dos parágrafos suprimidos nos últimos 03 (três) anos, mas não retornou o principal, que é o caput que garante os valores e quantidades de vales. O caput correto deveria ser (já considerando o reajuste suprimido no Acórdão TST 2020/2021): "Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2023, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 50,08 (cinquenta reais e oito centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 313,46 (trezentos e treze reais e quarenta e seis centavos)."	MÍNIMO																								

#	Inconsistência na cláusula (cláusula em ordem alfabética)	Grau	Proposta de correção	Impacto financeiro para a ECT																		
	VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO	GRAVE	<p>A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário, exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Consta ACT?</th> <th>Valor VR/Cesta</th> <th>Reajustado?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020 ✓</td> <td>39,10 / 244,73</td> <td>3,00% ✓</td> </tr> <tr> <td>2020/2021 ✓</td> <td>40,12 / 251,09</td> <td>2,60% ✗</td> </tr> <tr> <td>2021/2022 ✓</td> <td>43,93 / 274,94</td> <td>9,50% ✓</td> </tr> <tr> <td>2022/2023 ✓</td> <td>48,37 / 302,77</td> <td>10,12% ✓</td> </tr> <tr> <td>2023/2024 ✓</td> <td>50,08 / 313,46</td> <td>3,53% ✓</td> </tr> </tbody> </table>	Consta ACT?	Valor VR/Cesta	Reajustado?	2019/2020 ✓	39,10 / 244,73	3,00% ✓	2020/2021 ✓	40,12 / 251,09	2,60% ✗	2021/2022 ✓	43,93 / 274,94	9,50% ✓	2022/2023 ✓	48,37 / 302,77	10,12% ✓	2023/2024 ✓	50,08 / 313,46	3,53% ✓	PEQUENO
Consta ACT?	Valor VR/Cesta	Reajustado?																				
2019/2020 ✓	39,10 / 244,73	3,00% ✓																				
2020/2021 ✓	40,12 / 251,09	2,60% ✗																				
2021/2022 ✓	43,93 / 274,94	9,50% ✓																				
2022/2023 ✓	48,37 / 302,77	10,12% ✓																				
2023/2024 ✓	50,08 / 313,46	3,53% ✓																				
	VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE	GRAVE	<p>A cláusula retornou com uma fração do valor pecuniário, R\$ 835,83. Exigimos o retorno da cláusula com o valor integral, ou seja, com os reajustes inflacionários desde a sua exclusão, sendo o correto o valor de R\$ 939,02. Abaixo os cálculos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>¹⁸Consta ACT?</th> <th>Valor (R\$)</th> <th>Reajustado?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019/2020 ✓</td> <td>733,14</td> <td>3,00% ✓</td> </tr> <tr> <td>2020/2021 ✗</td> <td>752,20</td> <td>2,60% ✗</td> </tr> <tr> <td>2021/2022 ✗</td> <td>823,66</td> <td>9,50% ✗</td> </tr> <tr> <td>2022/2023 ✗</td> <td>907,01</td> <td>10,12% ✓</td> </tr> <tr> <td>2023/2024 ✓</td> <td>939,03</td> <td>3,53% ✓</td> </tr> </tbody> </table>	¹⁸ Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?	2019/2020 ✓	733,14	3,00% ✓	2020/2021 ✗	752,20	2,60% ✗	2021/2022 ✗	823,66	9,50% ✗	2022/2023 ✗	907,01	10,12% ✓	2023/2024 ✓	939,03	3,53% ✓	PEQUENO
¹⁸ Consta ACT?	Valor (R\$)	Reajustado?																				
2019/2020 ✓	733,14	3,00% ✓																				
2020/2021 ✗	752,20	2,60% ✗																				
2021/2022 ✗	823,66	9,50% ✗																				
2022/2023 ✗	907,01	10,12% ✓																				
2023/2024 ✓	939,03	3,53% ✓																				

<p>Várias cláusulas sem agrupamento de título (sem título), além de cláusulas dispostas em títulos divergentes com seu conteúdo.</p>	<p>I – DAS QUESTÕES SOCIAIS SUBTÍTULO I – DIREITOS HUMANOS, INCLUSÃO E DIVERSIDADE 1. ANISTIA 2. APOSENTADOS 3. GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE 4. ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS 5. PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO 6. DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIA+ 7. DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 8. DOS DIREITOS GERACIONAIS 9. EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS 10. PROGRAMA HABITACIONAL 11. SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA</p> <p>SUBTÍTULO III – DAS GARANTIAS DA MULHER ECETISTA 12. LICENÇA MATERNIDADE 13. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE 14. LICENÇA ADOÇÃO 15. AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE 16. PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO 17. ADICIONAL DE ATIV. DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC 18. SAÚDE DA MULHER 19. PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO 20. ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER</p> <p>II – DAS RELAÇÕES SINDICAIS 21. ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS 22. FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS 23. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS 24. REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS 25. REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO 26. QUADRO DE AVISOS 27. DESCONTO ASSISTENCIAL 28. GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PADs 29. NEGOCIAÇÃO COLETIVA 30. PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO</p> <p>TÍTULO III – DA SAÚDE DO TRABALHADOR 31. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS-CIPAA 32. AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO 33. SAÚDE DO EMPREGADO 34. ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO 35. ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A) 36. ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR 37. ERGONOMIA NA EMPRESA 38. FORNECIMENTO DE CAT 39. REABILITAÇÃO PROFISSIONAL 40. EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO</p> <p>TÍTULO IV – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO 41. DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA 42. REDIMENSIONAMENTO DE CARGA 43. CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS 44. REGISTRO DE PONTO 45. FROTA OPERACIONAL 46. RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO 47. MULTAS DE TRÂNSITO 48. SEGURANÇA NA EMPRESA 49. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS 50. JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS 51. JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS</p> <p>TÍTULO V – BENEFÍCIOS 52. PLANO DE SAÚDE 52. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO 53. VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE 55. REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ 56. AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA 57. GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA 58. ADIANTAMENTO DE FÉRIAS 59. ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA 60. LICENÇA PATERNIDADE 61. ACOMPANHANTE 62. ABONO ANIVERSÁRIO 63. TRABALHO NOS FINS DE SEMANA 64. TRABALHO EM DIA DE REPOUSO</p> <p>TÍTULO VI – DAS QUESTÕES ECONÔMICAS 65. PAGAMENTO DE SALÁRIO 66. REAJUSTE SALARIAL 67. ABONO INDENIZATÓRIO PERU 68. ABONO SALARIAL</p>	<p>ZERO</p>
--	--	-------------

#	Inconsistência na cláusula (cláusula em ordem alfabética)	Grau	Proposta de correção	Impacto financeiro para a ECT
			69. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR TÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS 70. CONCURSO PÚBLICO 71. DIREITO AO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA 72. PENALIDADE 73. PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO 74. PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS) 75. LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS ELEITOS PARA CONSELHOS 76. ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS 77. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO 78. ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO 79. CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS 80. VIGÊNCIA	

Sem mais para o momento, despedimo-nos com protestos de estima e elevada consideração.

Atenciosamente,