

Comparativo ACT 2023/2024
Redação do ACT X Proposta de correção X Correção conquistada

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? <small>(firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)</small>
1	ABONO INDENIZATÓRIO PERU	Não garante os R\$ 1.000,00 líquido firmado em Mesa: "Os Correios concederão para os(as) empregados(as) um abono indenizatório peru de R\$ 1.000,00 (mil reais) em até 5 dias úteis após a assinatura do acordo."	Inclusão: Parágrafo único: Em até 60 (sessenta) dias após a concessão, os Correios concederão um crédito em Vale Alimentação/Refeição, do mesmo valor de eventuais reflexos/descontos legais deste abono.	Ainda não. ECT informou não ser possível propor melhorias pois houve a judicialização desta cláusula pela outra federação (ao invés de negociar o termo aditivo), devendo então aguardar o trânsito julgado/decisão judicial.
2	ABONO SALARIAL	Não garante os R\$ 1.500,00 líquido firmado em Mesa: "Os Correios concederão para os(as) empregados(as) um abono salarial de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) na folha do mês de janeiro antecipado para o dia 2 de janeiro de 2024. "	Inclusão: Parágrafo único: Em até 60 (sessenta) dias após a concessão, os Correios concederão um crédito em Vale Alimentação/Refeição, do mesmo valor de eventuais reflexos/descontos legais deste abono.	SIM, na íntegra (NÃO HAVERÃO OS DESCONTOS DE ATÉ R\$ 800,00) Nova redação (inclusive novo título de cláusula) Cláusula 64 – Vale Extra: Os Correios concederão para os(as) empregados(as) 1 (um) crédito extra de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), no dia 15 de dezembro de 2023, com compartilhamento de 0,5% para todos os empregados.
3	REAJUSTE SALARIAL	Não garante o reajuste na tabela de funções e incorporação dos reajustes seria apenas em julho/2024: "Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2024 o reajuste salarial da seguinte forma: §1º Será concedido R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) para os(as) empregados(as), a partir de janeiro/2024, que recebem remuneração (excluindo função convencional, complemento de remuneração singular, substituição e Complemento de Incentivo a Produtividade-CIP) de até R\$7.000,00 (sete mil reais), sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em julho/2024. §2º Aos(as) empregados(as) não abarcados no §1º será concedido reajuste a partir de janeiro/2024 de 3,53%, sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em julho/2024. §3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas remuneratórias."	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"	SIM, na íntegra, com duas melhorias: 1 - Incorporação reajuste antecipado de JUL/24 p/ JAN/24 2 - Reajuste da tabela de todas as funções em JAN/24 "Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2024 o reajuste salarial da seguinte forma: §1º Será concedido R\$250,00 (...) de até R\$7.000,00 (sete mil reais), sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2024. §2º Aos(as) empregados(as) não abarcados no §1º será concedido reajuste a partir de janeiro/2024 de 3,53%, sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2024. (...) Quanto ao Reajuste Salarial, a Empresa esclarece que, embora não conste na redação original do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2023/2024, o reajuste em igual percentual será realizado sobre as funções, na mesma data do reajuste salarial, ou seja, em janeiro de 2024.
4	ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA	A cláusula retornou redação desfigurada, não garante nada além da CLT, sem nenhum benefício que ela historicamente proporcionava aos empregados. Redação atual: "Os(As) empregados(as) que gozarem férias até novembro e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20 de dezembro." "Os(As) empregados(as) que gozarem férias até novembro e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20 de dezembro." §1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20 de dezembro." §2º Os Correios garantirão, aos(as) 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."	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. §1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20 de dezembro. §2º Os Correios garantirão, aos(as) 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."	SIM, na íntegra (13º será pago à partir de março) 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. §1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20 de dezembro. §2º Os Correios garantirão, aos(as) 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.
5	AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	§2º Os Correios continuarão o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras, observadas as disponibilidades de orçamento.	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.	SIM, na íntegra (climatização das unidades) (...) "§2º Os Correios continuarão o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras."
6	(ENTREGA MATUTINA) DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	§6º Os Correios continuarão aprimorando 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.	"§6º 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."	SIM, parcialmente, com a conquista da implantação IMEDIATA/ excepcional da entrega matutina em todos os CDDs do Brasil. (...) 4. Adicionalmente, informamos que a Empresa, em virtude das altas temperaturas, tomou providências no sentido de autorizar imediatamente, de forma excepcional e temporária, a Entrega Matutina em todos os Centros de Distribuição Domiciliária - CDDs com distritos pedestres. (...)

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? <small>(firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)</small>																		
7	CONCURSO PÚBLICO	(...) §1º Os Correios se comprometem a interagir junto aos órgãos governamentais visando a realização de concurso público, em caráter de urgência, para reposição do seu quadro de efetivo. (...)	Incluir que a realização do Concurso Público terá a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias.	SIM, na íntegra (...) Quanto ao Concurso Público, o Presidente da Empresa informou que realizará agendamento de reunião junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com o intuito de alinhar a realização de concurso público para reposição de vagas nos Correios com a participação das duas Federações. (...)																		
8	ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO	Cláusula excluiu o fornecimento do ASO e TRCT para os sindicatos: "Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões dos (as) empregados(as) demitidos(as), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa."	"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."	SIM, na íntegra 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 e Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.																		
9	DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios: (...) §8º A ampliação da entrega matutina para novas unidades será objeto de estudo pela comissão formada por 5 (cinco) representantes da empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes.	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". 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.	Ainda não. Entretanto, a ECT se comprometeu a discutir melhorias na Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNPP-Correios. Primeira reunião agendada para 28/11/2023.																		
10	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS-CIPAA	(...) §9º Os Correios providenciarão o curso de formação na modalidade de Ensino à Distância - EaD ou presencial, conforme a alternativa que se mostre mais razoável para os trabalhadores e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAA's, antes da posse e instalação das mesmas. I - Para o primeiro mandato, o referido curso de formação deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do término da eleição. (...)	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."	SIM, na íntegra §9º Os Correios providenciarão o curso de formação na modalidade de Ensino à Distância - EaD ou presencial, conforme a alternativa que se mostre mais razoável para os trabalhadores e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAA's, antes da posse e instalação das mesmas. (...) 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.																		
11	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS-CIPAA	(...) §2º 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, tanto indicado(a) pela Empresa, quanto dos(as) empregados(as). (...)	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.	SIM, na íntegra (...) §2º 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. (...)																		
12	AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA	Os Correios reembolsarão aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as). (...) §3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 989,90 (novecentos e oitenta e nove reais e noventa centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais. (...)	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" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <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% ✓	Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação: "Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", foram reajustados, com efeitos retroativos à data-base (01/08/2023), no percentual de 3,53%." (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024."
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% ✓																				

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? <small>(firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)</small>
13	DIREITO A AMPLA DEFESA	Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. §1º As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. §2º A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.	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..." e alterar o título para "DIREITO AO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA".	SIM, na íntegra "DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA: Aos(Às) empregados(as) arrolados em processo de apuração disciplinar e, por sua solicitação, serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. §1º As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. §2º A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.
14	GARANTIA AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE	Não é previsto neste instrumento negocial, o fornecimento das Bolsas de Estudos negociada com a ECT. "Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias: (...) §4º Buscar estabelecer parcerias com instituições de ensino vestibular, ensino superior e técnico para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes. (...)"	Incluir na redação: "Visando oportunizar a primeira graduação, voltada para apoio aos(às) empregados(as) que buscam o aprimoramento de seus conhecimentos e elevação de seu nível de escolaridade, em cursos de seu interesse ou da Empresa, a fim de melhorar seu desempenho profissional e contribuir para o crescimento da organização, serão observados critérios que atendam às práticas de respeito a diversidade, inclusão, equidade de gênero e raça, no Eixo Social, e a paridade na distribuição de valores nos dois eixos. Será alterado o percentual de compartilhamento de 50/50% para 80/20% para todos os eixos do Programa de Bolsa de Estudos, de forma imediata."	SIM, na íntegra (...) No que tange à Bolsa de Estudo, visando oportunizar a primeira graduação, voltada para apoio aos(às) empregados(as) que buscam o aprimoramento de seus conhecimentos e elevação de seu nível de escolaridade, em cursos de seu interesse ou da Empresa, a fim de melhorar seu desempenho profissional e contribuir para o crescimento da organização, serão observados critérios que atendam às práticas de respeito a diversidade, inclusão, equidade de gênero e raça, no Eixo Social, e a paridade na distribuição de valores nos dois eixos, condicionada à disponibilização orçamentária e aprovação da Empresa. Informa ainda que, foi alterado o percentual de compartilhamento de 50/50% para 80/20% para todos os eixos do Programa de Bolsa de Estudos. (...)
15	GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES	"Será constituída, na vigência deste acordo, comissão específica para analisar e julgar os pedidos de revisão de processos disciplinares de empregados(as) demitidos com processos administrativos e/ou judiciais - transitados em julgado ou não - de dirigentes, delegados e ativistas sindicais, com efeito retroativo ao ano de 2015." (...)	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".	Ainda não. Entretanto, a ECT se comprometeu a discutir melhorias na Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP-Correios. Primeira reunião agendada para 28/11/2023.
16	FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS	Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados. (...)	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."	SIM, na íntegra "Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação." (...)
17	REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ	"As empregadas dos Correios, mesmo quando se encontrarem em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu filho(a), tutelado(a) ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário. (...) §2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R\$ 686,50 (seiscentos e oitenta e seis reais e cinquenta centavos), e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá. (...)"	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: 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% ✓	Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação: "Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", foram reajustados, com efeitos retroativos à data-base (01/08/2023), no percentual de 3,53%." (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024."
18	REGISTRO DE PONTO	O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob a supervisão da Empresa. §1º Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto. §2º A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, em conformidade com legislação vigente.	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.	SIM, na íntegra (...) §3º 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. (...)

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? <small>(firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)</small>
19	Incluir cláusula: ABONO ANIVERSÁRIO <small>(se não for possível em ACT, constar compromisso em ata)</small>	Não há	Benefício prometido em 26/01/2023 e ainda não consta neste documento negocial. Incluir com a mesma redação do MANPES: 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). §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; §2º - O dia abonado é considerado como efetivo exercício.	SIM, parcialmente (...) Quanto ao Abono Aniversário, os Correios enfatizam que Ata de Reunião 7 (44456271) SEI 53180.041814/2023-94 / pg. 1 implementou o benefício por meio do Manual de Pessoal - MANPES, Módulo 19, Capítulo 3, Anexo 2, publicado em 24 de janeiro de 2023. (...)
20	TRABALHO NOS FINS DE SEMANA	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 um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário-base pelas horas trabalhadas. (...)	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."	SIM, na íntegra (...) 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. (...)
21	LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	(...) "§9º Fica limitado a 20 (vinte) o somatório das liberações com e sem ônus para cada Federação e Sindicatos signatários." (...)	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."	Ainda não. Entretanto, a ECT se comprometeu a discutir melhorias na Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP-Correios. Primeira reunião agendada para 28/11/2023.
22	VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO	"A Empresa disponibilizará benefício de vale refeição/alimentação e cesta, conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, definindo seus parâmetros, promovendo o reajuste de 3,53%. (...)"	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.	SIM, na íntegra (...) 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\$ 48,92 (quarenta e oito reais e noventa e dois 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\$ 306,21 (trezentos e seis reais e vinte e um centavos). (...)
23	VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO	"A Empresa disponibilizará benefício de vale refeição/alimentação e cesta, conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, definindo seus parâmetros, promovendo o reajuste de 3,53%. (...)"	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: 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% ✓	Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação: "Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", foram reajustados, com efeitos retroativos à data-base (01/08/2023), no percentual de 3,53%." (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024."

#	Inconsistência na cláusula	Redação do ACT	Proposta de correção da FINDECT	Redação revisada/melhorada? <small>(firmado pela ECT em 22/11/2023 via Ata e Termo Aditivo)</small>
24	VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE	Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais. §1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de R\$ 835,83 (oitocentos e trinta e cinco reais e oitenta e três centavos) por mês. (...)	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: 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% ✓	Reconheceu o não reajuste retroativo e se comprometeu a discutir o reajuste em mesa de negociação: "Na oportunidade, restou esclarecido que os benefícios, quais sejam: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", foram reajustados, com efeitos retroativos à data-base (01/08/2023), no percentual de 3,53%." (...) Por fim, a Empresa enfatiza que outras demandas das Entidades Sindicais, tais como melhorias nas Cláusulas: "Auxílio para dependentes com deficiência"; "Reembolso Creche/Babá"; "Vale Refeição/Alimentação"; e "Vale Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere", poderão ser tratados com fundamento na Cláusula 23 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO constante do ACT 2023/2024."
25	PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS	A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as). §1º Fica instituída a Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações. §2º A comissão citada no §1º será criada, em até 60 dias após a assinatura do Acordo Coletivo, e constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.	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) desligados(as).	SIM, parcialmente (...) 5º O teto de compartilhamento será de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(a) beneficiário(a), independente se aposentado(a) ou ativo(a). 6º Os Correios criarão, no próximo exercício, Plano Família, que abarárã aposentados(as) e familiares consanguíneos até 4º (quarto) grau de parentesco. (...)
26	PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS	A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as). §1º Fica instituída a Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações. §2º A comissão citada no §1º será criada, em até 60 dias após a assinatura do Acordo Coletivo, e constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.	Incluir os seguintes parágrafos: §2º Para fins de cálculo da mensalidade, não incidirão os pagamentos variáveis de Hora-extra, Trabalho no Final de Semana e Repouso Trabalhado. §3º A coparticipação, para todos(as) beneficiários(as), será de 15% (quinze por cento). §4º Os Correios isentarão, em caráter imediato, os(as) beneficiários(as) que fizeram uso de procedimentos de Quimioterapia, Radioterapia, Hemodiálise, Home Care do débito remanescente (valores ainda não pagos) referentes à coparticipação desses procedimentos. §5º Os procedimentos descritos no parágrafo terceiro desta cláusula, serão isentos de coparticipação para utilizações futuras. §6º O teto de compartilhamento será de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(a) beneficiário(a), independente se aposentado ou ativo. §7º Os Correios criarão, no próximo exercício, Plano Família, que abarárã aposentados(as) e familiares consanguíneos até 4º (quarto) grau de parentesco. §8º Tomar todas as providências para revisar o Estatuto da Postal Saúde, incluindo o provimento de um membro da Diretoria da entidade por eleição dos empregados; §9º Tomar todas as providências para revisar o Estatuto da Postal Saúde, incluindo paridade de composição nos Conselhos Fiscal e Deliberativo, por eleição de empregados.	SIM, na íntegra (...) Com relação a outros assuntos, a Empresa esclarece: Plano de Saúde - No que tange ao plano de saúde dos Correios, a Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante a cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as). Os Correios se comprometem a alterar o Regulamento, seguindo os ritos legais e prazos para aprovação, visando as seguintes melhorias: 1º Para fins de cálculo da mensalidade, não incidirão os pagamentos variáveis de Hora-extra, Trabalho no Final de Semana e Repouso Trabalhado. 2º A coparticipação, para todos(as) beneficiários(as), será de 15% (quinze por cento). 3º Os Correios adotará medidas visando a possibilidade de isenção dos(as) beneficiários(as) que fizeram uso de procedimentos de Quimioterapia, Radioterapia, Hemodiálise, Home Care do débito remanescente (valores ainda não pagos) referentes à coparticipação desses procedimentos. 4º Os procedimentos descritos no item terceiro, serão isentos de coparticipação para utilizações futuras. 5º O teto de compartilhamento será de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(a) beneficiário(a), independente se aposentado(a) ou ativo(a). 6º Os Correios criarão, no próximo exercício, Plano Família, que abarárã aposentados(as) e familiares consanguíneos até 4º (quarto) grau de parentesco. 7º Fica instituída a Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios, para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde, com atenção às diretrizes da CGPAR (Resolução 42). 8º Tomar todas as providências para revisar o Estatuto da Postal Saúde, incluindo paridade de composição nos Conselhos Fiscal e Deliberativo, por eleição direta de empregados(as). Sobre o Plano de Saúde, as Federações solicitam que na Comissão instituída pela Cláusula 60 do ACT 2023/2024, seja discutido a possibilidade dos Correios adotar as providências para atualizar o regulamento da Postal Saúde para eleição de um Diretor da Postal Saúde por voto direto dos empregados. (...)