

wiki

ACT 2023/2024

- + 212 notas de rodapé
- + histórico das cláusulas
- + cartilha de operacionalização
- + tabelas de referência salarial
- + PCCS 2008 atualizado (2024)
- + cláusulas não reconquistadas
- + 01º termo aditivo (22/11/23)
- + 02º termo aditivo (31/01/24)
- + ata audiência TST (03/04/24)
- + 03º termo aditivo (03/05/24)

Findect
FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS
DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

EXPEDIENTE

Presidente José Aparecido Gimenes Gandara Sindicato: SINDECTEB/BRU	Diretor de Imprensa e Divulgação - Suplente Pedro Alexandre Santana da Silva Sindicato: SINTECT/RJ	Diretor de Política Racial Ricardo Adriane Rodrigues de Sousa Sindicato: SINTECT/SP	Diretor de Cultura, Esporte e Lazer - Suplente Julio Cesar Alves de Melo Sindicato: SINTECT/SP
Vice Presidente Elias Cesário de Brito Junior Sindicato: SINTECT/SP	Diretor de Educação e Formação Sindical Marcos Antônio Sant'Águeda do Nascimento Sindicato: SINTECT/RJ	Diretor de Política Racial - Suplente Moisés Nunes dos Santos Sindicato: SINTECT/SP	Diretor de Relações Previdenciárias e do Trabalho Débora Adriana Nunes Henrique Sindicato: SINTECT/RJ
Secretário Geral Ronaldo Ferreira Martins (Em memória) Sindicato: SINTECT/RJ	Diretor de Educação e Formação Sindical - Suplente Maxy Hellen de Moraes Sindicato: SINTECT/TO	Diretor de Política para Jovens Márcio Roberto Martins da Silva Sindicato: SINTECT/MA	Diretor de Relações Previdenciárias e do Trabalho - Suplente Alessandro Soares Vieira Sindicato: SINTECT/SP
Secretário Geral - Suplente Vinicius Marion de Oliveira Sindicato: SINDECTEB/BRU	Diretor de Saúde e Segurança do Trabalho Silvana Regina Azeredo dos Santos Sindicato: SINTECT/SP	Diretor de Política para Jovens - Suplente Fagner da Silva Lopes Sindicato: SINTECT/RJ	Diretor de Patrimônio Alessandro Soares Vieira Sindicato: SINDECTEB/BRU
Diretor de Finanças Anézio Rodrigues Sindicato: SINDECTEB/BRU	Diretor de Saúde e Segurança do Trabalho - Suplente Laerte Paes Claro Junior Sindicato: SINDECTEB/BRU	Diretor de Anistia Sebastião da Silva Brazil Sindicato: SINTECT/RJ	Diretor de Patrimônio - Suplente Roberto Carlos Santos Sindicato: SINTECT/MA
Diretor de Finanças - Suplente Marcos Antonio dos Santos Sindicato: SINTECT/SP	Diretor de Assuntos Parlamentares Silvio Prudêncio Sindicato: SINDECTEB/BRU	Diretor de Anistia - Suplente Anderson Pacheco Vilas Boas Sindicato: SINTECT/SP	Conselho Fiscal Efetivo Laércio Emiliano Alves Sindicato: SINDECTEB/BRU
Diretor de Finanças Adjunto Vagner do Nascimento Sindicato: SINTECT/SP	Diretor de Assuntos Parlamentares - Suplente Hideyochi de Oliveira Hina Sindicato: SINDECTEB/BRU	Diretor de Aposentados Antônio Aguiar Junior Sindicato: SINTECT/SP	Conselho Fiscal Efetivo Antônio Abel Gonçalves Sindicato: SINTECT/SP
Diretor de Finanças Adjunto - Suplente Hélysson Cássio da Silva Coelho Sindicato: SINTECT/MA	Diretor de Relações Internacionais Ronaldo Luiz Rodrigues Leite Sindicato: SINTECT/RJ	Diretor de Aposentados - Suplente Cristiano Galvão Silva Sindicato: SINTECT/RJ	Conselho Fiscal Efetivo João de Deus Lima de Oliveira Sindicato: SINTECT/RJ
Diretor Jurídico José Aparecido Rufino Sindicato: SINTECT/TO	Diretor de Relações Internacionais - Suplente Manoel de Lima Fétzoza Sindicato: SINTECT/SP	Diretor do Setor Postal e Logística Wilson Nascimento dos Santos Araújo Sindicato: SINTECT/MA	Conselho Fiscal Suplente Diomédio Francisco de Souza Junior Sindicato: SINDECTEB/BRU
Diretor Jurídico - Suplente Deison Nascimento dos Santos Sindicato: SINTECT/TO	Diretor de Políticas para Mulheres Telma Milhomen Borges Sindicato: SINTECT/TO	Diretor do Setor Postal e Logística - Suplente André Akira Kamia Sindicato: SINDECTEB/BRU	Conselho Fiscal Suplente Daniel Costa Figueiredo Sindicato: SINTECT/MA
Diretor de Imprensa e Divulgação Douglas Cristóvão de Melo Sindicato: SINTECT/SP	Diretor de Políticas para Mulheres - Suplente Rosemeri de Farias Leodoro Sindicato: SINTECT/RJ	Diretor de Cultura, Esporte e Lazer Rogério Bueno da Silva Sindicato: SINTECT/SP	Conselho Fiscal Suplente Paulo César Monteiro da Silva Sindicato: SINTECT/TO



Foto dos Presidentes dos Sindicatos filiados à FINDECT, durante as reuniões da Negociações Coletivas 2023/2024

ÍNDICE

tabela referências salariais	3	cláusula 54 – adiantamento de férias	113
direitos previstos no pccs 2008	8	cláusula 55 – vale-transporte e jornada de trabalho in itinere	115
tabela de funções	10	cláusula 56 – antecipação de 50% da gratificação natalina	118
cláusula 01 – anistia	15	cláusula 57 – gratificação de quebra de caixa	120
cláusula 02 – grupo de trabalho para revisão de pads	17	cláusula 58 – pagamento de salário	122
cláusula 03 – aposentados(as)	18	cláusula 59 – trabalho nos fins de semana	123
cláusula 04 – enfrentamento aos assédios	19	cláusula 60 – plano de saúde dos empregados dos correios	125
cláusula 05 – promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo	21	cláusula 61 – situação em caso de estado de calamidade pública	127
cláusula 06 – dos direitos das pessoas lgbtqi+	23	cláusula 62 – reajuste salarial	129
cláusula 07 – dos direitos das pessoas com deficiência	24	cláusula 63 – abono indenizatório peru	130
cláusula 08 – dos direitos geracionais	25	cláusula 64 – vale alimentação extra	131
cláusula 09 – garantias ao(à) empregado(a) estudante	26	cláusula 65 – acumulação de vantagens	132
cláusula 10 – licença adoção	28	cláusula 66 – trabalho em dia de repouso	133
cláusula 11 – licença paternidade	30	cláusula 67 – concurso público	135
cláusula 12 – programa habitacional	31	cláusula 68 – cursos e reuniões obrigatórias	137
cláusula 13 – parceria com as associações recreativas dos empregados	33	cláusula 69 – direito ao contraditório ampla defesa	139
cláusula 14 – adicional de atividade distribuição e coleta – aadc	35	cláusula 70 – participação nos lucros ou resultados – plr	141
cláusula 15 – enfrentamento à violência contra a mulher	37	cláusula 71 – penalidade	142
cláusula 16 – licença maternidade	39	cláusula 72 – processamento de consignações em folha de pagamento	143
cláusula 17 – prorrogação da licença maternidade	40	cláusula 73 – registro de ponto	146
cláusula 18 – afastamento especial até alta hospitalar (bebê/mãe)	41	cláusula 74 – responsabilidade civil em acidente de trânsito	148
cláusula 19 – período de amamentação	42	cláusula 75 – multas de trânsito	149
cláusula 20 – saúde da mulher	44	cláusula 76 – acompanhamento do cumprimento de cláusulas do acordo	151
cláusula 21 – promoção da equidade de gênero e enfrentamento ao sexismo	45	cláusula 77 – conciliação de divergências	152
cláusula 22 – negociação coletiva	47	cláusula 78 – vigência	153
cláusula 23 – processo permanente de negociação	48	anexo i – cláusulas ainda não reconquistadas	155
cláusula 24 – prorrogação, revisão, denúncia ou revogação	49	itens de proteção no caso de baixa umidade relativa do ar	155
cláusula 25 – liberação de dirigentes sindicais	50	prevenção de doenças	155
cláusula 26 – representantes dos empregados	56	transporte noturno	155
cláusula 27 – repasse das mensalidades do sindicato	55	vale cultura	155
cláusula 28 – acesso às dependências	57	adicional noturno	155
cláusula 29 – fornecimento de documentos	59	ajuda de custo na transferência	155
cláusula 30 – quadro de avisos	60	anuênios	156
cláusula 31 – desconto assistencial	61	gratificação de férias	156
cláusula 32 – liberação de empregado eleito para conselhos	63	horas extras	156
cláusula 33 – atestado de saúde na demissão	64	indenização por morte ou invalidez permanente	156
cláusula 34 – averiguação das condições de trabalho	65	anexo ii – grupos de trabalhos e comissões	157
cláusula 35 – comissão interna de prevenção de acidentes e assédios-cipaa	67	anexo iii – documentos a serem fornecidos	159
cláusula 36 – empregado vivendo com hiv ou aids	70	anexo iv – licenças e afastamentos	161
cláusula 37 – ergonomia na empresa	71	anexo v – material referencial	168
cláusula 38 – fornecimento de cat	72	ata de reunião pres. fabiano no sintect/sp	18/09/2023
cláusula 39 – itens de uso e proteção ao(à) empregado(a)	74	atas das assembleias	21/09/2023
cláusula 40 – reabilitação profissional	77	off/findect 313/23	24/09/2023
cláusula 41 – saúde do(a) empregado(a)	79	acordo coletivo de trabalho 2023/2024	27/09/2023
cláusula 42 – empregado(a) inapto(a) para retorno ao trabalho	82	of/findect 324/23	28/10/2023
cláusula 43 – distribuição domiciliaria	86	edital de convocação assembleia de greve	08/11/2023
cláusula 44 – frota operacional	87	ata de reunião pres. fabiano na se/sp	13/11/2023
cláusula 45 – inovações tecnológicas	89	atas das assembleias + quadro comparativo	22/11/2023
cláusula 46 – jornada de trabalho em terminais computadorizados	90	1º termo aditivo act	08/12/2023
cláusula 47 – redimensionamento de carga	91	ata – melhorias no plano de saúde	11/12/2023
cláusula 48 – jornada de trabalho nas agências dos correios	93	comunicado – abono atrasos/saídas antecipadas	16/01/2024
cláusula 49 – segurança na empresa	94	ata de reunião pres. fabiano na se/sp	26/01/2024
cláusula 50 – acompanhante	96	2º termo aditivo act	31/01/2024
cláusula 51 – auxílio para dependentes com deficiência	98	cartilha de operacionalização	01/02/2024
cláusula 52 – reembolso creche e reembolso babá	104	edital de convocação assembleia de greve	28/03/2024
cláusula 53 – vale refeição/alimentação	108	ata audiência conciliação tst	03/04/2024
		proposta de compromisso da ect	03/04/2024
		atas das assembleias	04/04/2024
		resolução cgparr 52	26/04/2024
		3º termo aditivo act	03/05/2024

TABELA REFERÊNCIAS SALARIAIS

- COM VALORES REAJUSTADOS CONFORME ACT 2023/2024 -

REFERÊNCIA SALARIAL	VALOR ANTES DA INCORPORAÇÃO DO ABONO SALARIAL (Cláusula 62)	Após jan/24:	REAJUSTE DE R\$ 250 LINEAR Acréscimo "A" no final da referência (Ex.: NM21A)		0 U	REAJUSTE DE 3,53% aplica-se esta tabela se for mais vantajosa para o empregado	
			VALOR	AUMENTO		VALOR	AUMENTO

CARGOS DE NÍVEL MÉDIO (NM 01 à 60) e TÉCNICO (NM 31 à 90)

NM01	2.179,25	2.429,25	250,00	2.256,18	76,93
NM02	2.208,06	2.458,06	250,00	2.286,00	77,94
NM03	2.236,88	2.486,88	250,00	2.315,84	78,96
NM04	2.267,13	2.517,13	250,00	2.347,16	80,03
NM05	2.297,39	2.547,39	250,00	2.378,49	81,10
NM06	2.329,16	2.579,16	250,00	2.411,38	82,22
NM07	2.360,94	2.610,94	250,00	2.444,28	83,34
NM08	2.394,32	2.644,32	250,00	2.478,84	84,52
NM09	2.427,63	2.677,63	250,00	2.513,33	85,70
NM10	2.462,67	2.712,67	250,00	2.549,60	86,93
NM11	2.497,70	2.747,70	250,00	2.585,87	88,17
NM12	2.534,47	2.784,47	250,00	2.623,94	89,47
NM13	2.571,22	2.821,22	250,00	2.661,98	90,76
NM14	2.609,87	2.859,87	250,00	2.702,00	92,13
NM15	2.648,46	2.898,46	250,00	2.741,95	93,49
NM16	2.689,04	2.939,04	250,00	2.783,96	94,92
NM17	2.729,54	2.979,54	250,00	2.825,89	96,35
NM18	2.772,16	3.022,16	250,00	2.870,02	97,86
NM19	2.814,70	3.064,70	250,00	2.914,06	99,36
NM20	2.859,41	3.109,41	250,00	2.960,35	100,94
NM21	2.904,13	3.154,13	250,00	3.006,65	102,52
NM22	2.951,05	3.201,05	250,00	3.055,22	104,17
NM23	2.998,01	3.248,01	250,00	3.103,84	105,83
NM24	3.047,31	3.297,31	250,00	3.154,88	107,57
NM25	3.096,53	3.346,53	250,00	3.205,84	109,31
NM26	3.148,32	3.398,32	250,00	3.259,46	111,14
NM27	3.200,07	3.450,07	250,00	3.313,03	112,96
NM28	3.254,40	3.504,40	250,00	3.369,28	114,88
NM29	3.308,72	3.558,72	250,00	3.425,52	116,80
NM30	3.365,78	3.615,78	250,00	3.484,59	118,81
NM31	3.422,84	3.672,84	250,00	3.543,67	120,83
NM32	3.482,77	3.732,77	250,00	3.605,71	122,94
NM33	3.542,64	3.792,64	250,00	3.667,70	125,06
NM34	3.605,53	3.855,53	250,00	3.732,81	127,28
NM35	3.668,46	3.918,46	250,00	3.797,96	129,50

REFERÊNCIA SALARIAL	VALOR ANTES DA INCORPORAÇÃO DO ABONO SALARIAL (Cláusula 62)	REAJUSTE DE R\$ 250 LINEAR		REAJUSTE DE 3,53%	
		VALOR	AUMENTO	VALOR	AUMENTO
NM36	3.734,50	3.984,50	250,00	3.866,33	131,83
NM37	3.800,53	4.050,53	250,00	3.934,69	134,16
NM38	3.869,87	4.119,87	250,00	4.006,48	136,61
NM39	3.939,21	4.189,21	250,00	4.078,26	139,05
NM40	4.012,06	4.262,06	250,00	4.153,69	141,63
NM41	4.084,85	4.334,85	250,00	4.229,05	144,20
NM42	4.161,30	4.411,30	250,00	4.308,19	146,89
NM43	4.237,77	4.487,77	250,00	4.387,36	149,59
NM44	4.318,05	4.568,05	250,00	4.470,48	152,43
NM45	4.398,31	4.648,31	250,00	4.553,57	155,26
NM46	4.482,61	4.732,61	250,00	4.640,85	158,24
NM47	4.566,90	4.816,90	250,00	4.728,11	161,21
NM48	4.655,42	4.905,42	250,00	4.819,76	164,34
NM49	4.743,90	4.993,90	250,00	4.911,36	167,46
NM50	4.836,86	5.086,86	250,00	5.007,60	170,74
NM51	4.929,81	5.179,81	250,00	5.103,83	174,02
NM52	5.027,37	5.277,37	250,00	5.204,84	177,47
NM53	5.125,72	5.375,72	250,00	5.306,66	180,94
NM54	5.234,85	5.484,85	250,00	5.419,64	184,79
NM55	5.343,96	5.593,96	250,00	5.532,60	188,64
NM56	5.458,53	5.708,53	250,00	5.651,22	192,69
NM57	5.573,10	5.823,10	250,00	5.769,83	196,73
NM58	5.693,41	5.943,41	250,00	5.894,39	200,98
NM59	5.813,73	6.063,73	250,00	6.018,95	205,22
NM60	5.940,05	6.190,05	250,00	6.149,73	209,68
NM61	6.066,33	6.316,33	250,00	6.280,47	214,14
NM62	6.198,97	6.448,97	250,00	6.417,79	218,82
NM63	6.331,61	6.581,61	250,00	6.555,12	223,51
NM64	6.470,89	6.720,89	250,00	6.699,31	228,42
NM65	6.610,15	6.860,15	250,00	6.843,49	233,34
NM66	6.756,42	7.006,42	250,00	6.994,92	238,50
NM67	6.902,61	7.152,61	250,00	7.146,27	243,66
NM68	7.056,13	7.306,13	250,00	7.305,21	249,08
NM69	7.209,67	7.459,67 ¹	250,00	7.464,17	254,50
NM70	7.370,88	***	***	7.631,07	260,19
NM71	7.532,09	***	***	7.797,97	265,88
NM72	7.701,37	***	***	7.973,23	271,86
NM73	7.870,65	***	***	8.148,48	277,83
NM74	8.048,41	***	***	8.332,52	284,11

¹ A ECT atualizou erroneamente esta referência na tabela do reajuste linear (R\$ 250,00), pois a partir da NM69, aplica-se sempre o reajuste percentual (3,53%)

REFERÊNCIA SALARIAL	VALOR ANTES DA INCORPORAÇÃO DO ABONO SALARIAL (Cláusula 62)	REAJUSTE DE R\$ 250 LINEAR Acréscimo "A" no final da referência (Ex.: NM21A)		REAJUSTE DE 3,53% aplica-se esta tabela se for mais vantajosa para o empregado	
		VALOR	AUMENTO	VALOR	AUMENTO
NM75	8.226,12	***	***	8.516,50	290,38
NM76	8.412,77	***	***	8.709,74	296,97
NM77	8.599,37	***	***	8.902,93	303,56
NM78	8.795,35	***	***	9.105,83	310,48
NM79	8.991,34	***	***	9.308,73	317,39
NM80	9.197,06	***	***	9.521,72	324,66
NM81	9.402,83	***	***	9.734,75	331,92
NM82	9.618,90	***	***	9.958,45	339,55
NM83	9.834,93	***	***	10.182,10	347,17
NM84	10.061,77	***	***	10.416,95	355,18
NM85	10.288,63	***	***	10.651,82	363,19
NM86	10.526,82	***	***	10.898,42	371,60
NM87	10.764,97	***	***	11.144,97	380,00
NM88	11.015,12	***	***	11.403,95	388,83
NM89	11.265,19	***	***	11.662,85	397,66
NM90	11.527,80	***	***	11.934,73	406,93

CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

NS01	6.333,54	6.583,54	250,00	6.557,11	223,57
NS02	6.476,22	6.726,22	250,00	6.704,83	228,61
NS03	6.622,48	6.872,48	250,00	6.856,25	233,77
NS04	6.772,42	7.022,42	250,00	7.011,49	239,07
NS05	6.926,12	7.176,12	250,00	7.170,61	244,49
NS06	7.083,60	7.333,60 ²	250,00	7.333,65	250,05
NS07	7.245,04	7.495,04 ³	250,00	7.500,79	255,75
NS08	7.410,51	***	***	7.672,10	261,59
NS09	7.580,13	***	***	7.847,71	267,58
NS10	7.754,01	***	***	8.027,73	273,72
NS11	7.932,22	***	***	8.212,23	280,01
NS12	8.114,85	***	***	8.401,30	286,45
NS13	8.302,08	***	***	8.595,14	293,06
NS14	8.494,02	***	***	8.793,86	299,84
NS15	8.690,74	***	***	8.997,52	306,78
NS16	8.892,32	***	***	9.206,22	313,90
NS17	9.099,00	***	***	9.420,19	321,19
NS18	9.310,82	***	***	9.639,49	328,67
NS19	9.527,93	***	***	9.864,27	336,34
NS20	9.750,52	***	***	10.094,71	344,19

² A ECT atualizou erroneamente esta referência na tabela do reajuste linear (R\$ 250,00), pois a partir da NS06, aplica-se sempre o reajuste percentual (3,53%)

³ A ECT atualizou erroneamente esta referência na tabela do reajuste linear (R\$ 250,00), pois a partir da NS06, aplica-se sempre o reajuste percentual (3,53%)

DIREITOS PREVISTOS NO PCCS 2008

- COM VALORES REAJUSTADOS CONFORME ACT 2023/2024 -

direito	benefícios	redação na íntegra
<p style="text-align: center;">AADC</p> <p style="text-align: center;">Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta</p> <p>Este adicional foi instituído através do Termo de Compromisso firmado com a ECT em 20/11/2007.</p>	<p style="text-align: center;">Carteiros 30% sobre o salário-base</p> <p style="text-align: center;">Motoristas R\$ 579^{.94}</p> <p style="text-align: center;">Atendentes em agências Cat. V e VI que realizem distribuição externa: R\$ 144^{.99}</p> <hr/> <p>externo ao PCCS: Motorizados Soma-se o valor da função motorizada (Vide tabela de função) de R\$ 321 à R\$ 389</p>	<p>4.8.1 O Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC é atribuído, exclusivamente, aos empregados que atuarem no exercício efetivo da atividade postal externa de Distribuição e/ou Coleta em vias públicas.</p> <p>4.8.1.1 Para os empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na Atividade de Carteiro, oriundos do Cargo de Carteiro I, II e III ou Agente de Correios Atividade Carteiro, contratados a partir da vigência do PCCS/2008 e para os ocupantes do cargo de Carteiro I, II, III na situação de extinção, o referido adicional corresponderá a 30% do salário-base do empregado.</p> <p>4.8.1.2 Para os demais empregados, cuja atividade seja predominantemente de distribuição e/ou coleta externa, em vias públicas, o referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 578,61* sendo o seu reajuste por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.</p> <p>4.8.1.3 Para os empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios, na atividade Atendente Comercial e para os ocupantes do cargo de Atendente Comercial I, II e III na situação em extinção lotados em Agências de pequeno porte (categoria V e VI), cujo rol de atividades contempla a atividade postal externa de Distribuição e/ou Coleta em vias públicas, de forma não predominante, caberá o pagamento de 25% do valor definido para o referido adicional, conforme estabelece o subitem 4.8.1.2.</p> <p>4.8.2 O Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC será suprimido, em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja, atividade de distribuição e/ou coleta em vias públicas, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.</p> <p style="text-align: right;"><i>*valor reajustado até este ACT 2023/2024</i></p>
<p style="text-align: center;">AAG</p> <p style="text-align: center;">Adicional de Atendimento em Guichê em Agências de Correios</p>	<p style="text-align: center;">Atendentes R\$ 312^{.26}</p> <hr/> <p>externo ao PCCS: Em guichês com recebimento de valores em espécie, SOMA-SE a Grat. de Quebra de Caixa (Cláusula 57 ACT 2023/2024): R\$ 257^{.07}</p>	<p>4.9.1 O Adicional de Atendimento em Guichê em Agências de Correios - AAG é atribuído, exclusivamente, aos empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na atividade Atendente Comercial e do cargo de Atendente Comercial I, II e III, na situação de extinção, que executem atividades de guichê em Agências de Correios.</p> <p>4.9.2 O referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 312,26* para empregados que atuam em guichê de agência que opera o Banco Postal e R\$ 437,16* para empregados que atuam em guichê de agência que não opera o Banco Postal, sendo o seu reajuste por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.</p> <p>4.9.3 O Adicional de Atendimento em Guichê em Agências de Correio - AAG será suprimido, em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, inclusive em função de eventual caracterização de risco da atividade de atendimento em guichê, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.</p> <p style="text-align: right;"><i>*valor reajustado até este ACT 2023/2024</i></p>
<p style="text-align: center;">AAT</p> <p style="text-align: center;">Adicional de Atividade de Tratamento</p>	<p style="text-align: center;">OTTs (Operadores de Triagem e Transbordo) R\$ 207^{.75}</p>	<p>4.10.1 O Adicional de Atividade de Tratamento – AAT será atribuído, exclusivamente, aos empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na Atividade de Operador de Triagem e Transbordo e do cargo de Operador de Triagem e Transbordo I, II, III, ambos na situação de extinção, que atuarem no exercício efetivo da atividade de tratamento nas unidades operacionais.</p> <p>4.10.2 O referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 207,27* sendo que o seu reajuste ocorrerá por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.</p> <p>4.10.3 O adicional de Atividade de Tratamento – AAT será suprimido em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja atividade de tratamento nas unidades operacionais, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.</p> <p style="text-align: right;"><i>*valor reajustado até este ACT 2023/2024</i></p>

direito

Diferencial de Mercado

benefícios

Parcela variável para cargos específicos e dependendo da Superintendência Estadual.

redação na íntegra

4.7.1. Constitui-se em parcela variável e de natureza temporária, que tem como objetivo compatibilizar níveis de salários praticados pela ECT com os praticados pelo mercado, tendo como fundamentação a defasagem salarial.

4.7.2 Compete à Diretoria da Empresa deliberar sobre os critérios de elegibilidade e de concessão, manutenção, alteração ou exclusão do Diferencial de Mercado, fixando o valor da parcela, em conformidade com os estudos técnicos realizados pela Área de Gestão de Pessoas e/ou aspectos estratégicos. Em situação de limitação orçamentária para esta rubrica, deverá ser dada prioridade às áreas de operação, comercial e de tecnologia, observada a disponibilidade orçamentária e financeira.

4.7.3 Para fins de identificação da defasagem salarial, a Empresa utilizará pesquisa de mercado como referencial comparativo visando à concessão, manutenção, alteração ou exclusão da referida parcela.

Promoção Horizontal por Mérito

Progressão de **01 Ref. Salarial*** no mês de novembro.
*se atendido os critérios.

5.2.3.2.1 É a concessão de 1 (uma) referência salarial, dentro da faixa salarial prevista para o cargo que o empregado ocupa, conjugando-se os critérios definidos para tal concessão.

5.2.3.2.2 Será considerado elegível o empregado que atender aos seguintes critérios: a) ter obtido, nos dois últimos períodos avaliativos anteriores à concessão da promoção, o conceito mínimo desejado pela Empresa, definido pelo instrumento por ela utilizado para avaliar o desempenho do empregado;

b) ter interstício de 24 (vinte e quatro) meses contados a partir da data de admissão ou da última concessão da promoção horizontal por mérito.

5.2.3.2.3 A promoção horizontal por mérito será aplicada anualmente, no mês de novembro. Os critérios de aplicação serão propostos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, mediante estudos pertinentes e em consonância com o previsto no item 5.4.4. Caberá à Diretoria Colegiada aprovar, antecipadamente, os critérios e a aplicação desta promoção.

5.2.3.2.4 As promoções horizontais por mérito e por antiguidade serão concedidas de forma alternada, observando-se os critérios dispostos neste documento, não podendo, ambas, serem concedidas ao mesmo empregado, no mesmo ano.

Promoção Horizontal por Antiguidade

Progressão de **01 Ref. Salarial*** no mês de outubro.
*se atendido os critérios.

5.2.3.3.1 É a movimentação do empregado da referência salarial na qual se encontra para a imediatamente superior, dentro da faixa salarial prevista para o seu cargo.

5.2.3.3.2 Será considerado elegível o empregado que tiver o tempo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Empresa, contado a partir da data de admissão ou da última concessão da promoção horizontal por antiguidade.

5.2.3.3.3 A promoção horizontal por antiguidade será aplicada anualmente, no mês de outubro, sendo a data para apuração do efetivo exercício fixada em 31 de agosto. Os critérios de aplicação serão propostos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, mediante estudos pertinentes e em consonância com o previsto no item 5.4.4. Caberá à Diretoria Colegiada aprovar, antecipadamente, os critérios e a aplicação desta promoção horizontal.

5.2.3.3.4 As promoções horizontais por mérito e por antiguidade serão concedidas de forma alternada, observando-se os critérios dispostos neste documento, não podendo, ambas, serem concedidas ao mesmo empregado, no mesmo ano.

Promoção Horizontal por Mudança de atividade

Progressão de **01 Ref. Salarial** na 1ª mudança de atividade por PSI*
*Processo Seletivo Interno

5.2.3.4.1 Exclusivamente por ocasião da primeira mudança de atividade por processo de Recrutamento Interno, haverá a concessão de uma referência salarial ao empregado, limitando-se à faixa salarial prevista para o seu cargo.

PCCS NA ÍNTEGRA



Escaneie o QR-Code ou acesse:

www.correios.com.br/aceso-a-informacao/servidores

TABELA DE FUNÇÕES

- DAS SUPERINTENDÊNCIAS ESTADUAIS -

FUNÇÃO	GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III	
	SPM, SPI, MG, RJ e PR		RS, BA, SC, PE, GO, PA, CE, MA, MT, BSB e AM		ES, MS, PI, RR, TO, RO, PB, AC, RN, AL, AP e SE	
	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR
ANALISTA EM SAUDE/DR	1.210,34	7.808,03	1.181,15	6.966,16	1.152,72	6.396,12
ASSESSOR DE COMUNICACAO SOCIAL	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
ASSESSOR DE RELACOES SINDICAIS	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
ASSESSOR JURIDICO	2.498,87	17.160,60	2.335,09	15.310,26	2.182,10	14.057,39
ASSESSOR PLANEJAM E GESTAO	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
ASSESSOR PLANEJAM E QUALIDADE	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
ASSESSOR REGIONAL DE QUALIDADE	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
ASSESSOR TECNICO REGIONAL	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
ASSISTENTE COMERCIAL I	1.892,88	7.371,29	1.828,30	6.762,81	1.765,92	6.204,53
ASSISTENTE COMERCIAL II	1.646,19	6.416,70	1.581,35	5.886,93	1.519,04	5.400,95
ASSISTENTE COMERCIAL III	1.437,40	5.585,57	1.409,64	5.124,42	1.382,44	4.701,44
ASSISTENTE DE COMERCIO EXTERIOR	1.892,88	7.371,29	1.828,30	6.762,81	1.765,92	6.204,53
CHEFE ASSESSORIA DESENV MERCADO	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
CHEFE CENTRO SERV TELEMAT I	1.740,61	7.371,29	1.668,46	6.762,81	1.599,34	6.204,53
CHEFE CENTRO SERV TELEMAT II	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	***	***
CHEFE CENTRO SERV TELEMAT III	1.944,62	9.727,99	***	***	***	***
CHEFE DE SECAO	1.975,12	***	1.881,08	***	1.791,52	***
COORD RELACOES SINDICAIS/DR	1.333,80	***	1.303,83	***	1.274,50	***
COORD. PLANEJ. LOGISTICA INTEGRADA I	1.437,40	5.029,90	1.409,75	4.617,97	1.382,44	4.233,74
COORD. PLANEJ. LOGISTICA INTEGRADA II	1.944,62	9.727,99	1.868,03	8.931,29	1.804,17	8.188,18
COORD. REG. RECURSOS HUMANOS	3.348,08	21.120,73	3.067,71	18.843,38	2.810,80	17.301,43
COORDENADOR ADMINISTRATIVO DE REVEN	1.437,40	***	1.409,64	***	1.382,44	***
COORDENADOR CDIP	1.437,40	5.029,90	1.409,64	4.614,62	1.382,44	4.233,74
COORDENADOR DE ATENDIMENTO I	1.437,40	5.029,90	1.409,64	4.614,62	1.382,44	4.233,74
COORDENADOR DE ATENDIMENTO II	1.653,00	5.784,37	1.621,08	5.306,83	1.589,84	4.868,77
COORDENADOR DE GD/DR	1.034,33	***	1.009,46	***	985,21	***
COORDENADOR DE LOGISTICA INTEGRADA	1.437,40	5.029,90	1.409,75	4.617,97	1.382,44	4.233,74
COORDENADOR DE VENDAS I	1.437,40	5.029,90	1.409,64	4.614,62	1.382,44	4.233,74
COORDENADOR DE VENDAS II	1.653,00	5.784,37	1.621,08	5.306,83	1.589,84	4.868,77
COORDENADOR FINANCEIRO	1.437,40	***	1.409,64	***	1.382,44	***
COORDENADOR OPERACIONAL	***	***	***	***	***	***
COORDENADOR REG DE NEGOCIOS	3.348,08	21.120,73	3.067,71	18.843,38	2.810,80	17.301,43
COORDENADOR REG DE OPERACOES	3.348,08	21.120,73	3.067,71	18.843,38	2.810,80	17.301,43
COORDENADOR REG DE SUPORTE	3.348,08	21.120,73	3.067,71	18.843,38	2.810,80	17.301,43
COORDENADOR/UO	1.437,40	5.029,90	1.409,64	4.614,62	1.382,44	4.233,74
DIRETOR REGIONAL	4.048,97	26.400,92	3.710,88	23.554,24	3.401,07	21.626,79

FUNÇÃO	GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III	
	SPM, SPI, MG, RJ e PR		RS, BA, SC, PE, GO, PA, CE, MA, MT, BSB e AM		ES, MS, PI, RR, TO, RO, PB, AC, RN, AL, AP e SE	
	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR
DIRETOR REGIONAL ADJUNTO	3.348,08	21.120,73	3.067,71	18.843,38	2.810,80	17.301,43
ENCARREGADO TESOUREIRO AC/I	1.292,72	***	1.231,15	***	1.172,54	***
ENCARREGADO TESOUREIRO AC/II	1.077,25	***	1.025,96	***	977,13	***
ENCARREGADO TESOUREIRO AC/III	897,73	***	854,98	***	814,24	***
ENCARREGADO TESOUREIRO AC/IV	748,12	***	712,47	***	678,54	***
ENCARREGADO TESOUREIRO BP I	1.732,32	***	1.649,84	***	1.571,25	***
ENCARREGADO TESOUREIRO BP II	1.443,58	***	1.374,85	***	1.309,39	***
ENCARREGADO TESOUREIRO BP III	1.203,01	***	1.145,70	***	1.091,11	***
ENCARREGADO TESOUREIRO BP IV	872,81	***	831,21	***	791,64	***
GERENTE	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
GERENTE AGENCIA DE CORREIO BP I	2.474,66	8.468,10	2.356,85	7.769,04	2.244,59	7.127,08
GERENTE AGENCIA DE CORREIO BP II	2.062,19	7.371,29	1.964,01	6.762,81	1.870,47	6.204,53
GERENTE AGENCIA DE CORREIO BP III	1.718,49	6.416,70	1.636,73	5.886,93	1.558,74	5.400,95
GERENTE AGENCIA DE CORREIO BP IV	1.346,58	***	1.282,46	***	1.221,37	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO BP V	1.122,15	***	1.068,72	***	1.017,81	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO BP VI	935,12	***	890,61	***	848,19	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO I	2.133,00	***	2.031,39	***	1.934,68	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO II	1.777,50	***	1.692,83	***	1.612,24	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO III	1.481,23	***	1.410,71	***	1.343,54	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO IV	1.234,37	***	1.175,58	***	1.119,60	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO V	1.028,62	***	979,65	***	932,99	***
GERENTE AGENCIA DE CORREIO VI	857,2	***	816,34	***	777,51	***
GERENTE AGENCIA FILATELICA	1.181,14	***	1.124,91	***	1.071,36	***
GERENTE ATIVIDADE - CTC TP I	1.740,61	7.371,29	1.668,46	6.762,81	1.599,34	6.204,53
GERENTE ATIVIDADE - CTC TP II	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	1.765,92	7.127,75
GERENTE ATIVIDADE - CTC TP III	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE ATIVIDADE - CTC TP IV	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE ATIVIDADE - CTCE TP I	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	1.765,92	7.127,75
GERENTE ATIVIDADE - CTCE TP II	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE ATIVIDADE - CTCE TP III	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE ATIVIDADE - CTCI	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE ATIVIDADE - CTE TP I	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	1.765,92	7.127,75
GERENTE ATIVIDADE - CTE TP II	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE ATIVIDADE - CTE TP III	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE ATIVIDADE - VENDAS CORP	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE ATIVIDADE CDIP	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE ATIVIDADE TECA TP I	1.740,61	7.371,29	1.668,46	6.762,81	1.599,34	6.204,53
GERENTE ATIVIDADE TECA TP II	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	1.765,92	7.127,75
GERENTE ATIVIDADE TECA TP III	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE ATIVIDADE TECA TP IV	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE C.T. CARTAS TP I	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	1.765,92	7.127,75

FUNÇÃO	GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III	
	SPM, SPI, MG, RJ e PR		RS, BA, SC, PE, GO, PA, CE, MA, MT, BSB e AM		ES, MS, PI, RR, TO, RO, PB, AC, RN, AL, AP e SE	
	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR
GERENTE C.T. CARTAS TP II	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE C.T. CARTAS TP III	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE C.T. CARTAS TP IV	2.353,51	12.279,54	2.219,54	11.265,89	2.093,18	10.335,83
GERENTE C.T. CORREIO INTERNAC.	2.353,51	12.279,54	2.219,54	11.265,89	2.093,18	10.335,83
GERENTE C.T. ENCOMENDAS TP I	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE C.T. ENCOMENDAS TP II	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE C.T. ENCOMENDAS TP III	2.353,51	12.279,54	2.219,54	11.265,89	2.093,18	10.335,83
GERENTE C.T. CART. ENCOM. TP I	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE C.T. CART. ENCOM. TP II	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE C.T. CART. ENCOM. TP III	2.353,51	12.279,54	2.219,54	11.265,89	2.093,18	10.335,83
GERENTE CDIP	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE CENTRO DIST DOMIC TP I	1.437,40	5.864,85	1.409,64	5.636,86	1.382,44	5.406,67
GERENTE CENTRO DIST DOMIC TP II	1.646,19	6.737,54	1.581,35	6.475,63	1.519,04	6.211,10
GERENTE CENTRO DIST DOMIC TP III	1.892,88	7.739,87	1.828,30	7.439,09	1.765,92	7.135,22
GERENTE CENTRO ENTR ENCOM TP I	1.437,40	5.864,85	1.409,64	5.636,86	1.382,44	5.406,67
GERENTE CENTRO ENTR ENCOM TP II	1.646,19	6.737,54	1.581,35	6.475,63	1.519,04	6.211,10
GERENTE CENTRO ENTR ENCOM TP III	1.892,88	7.739,87	1.828,30	7.439,09	1.765,92	7.135,22
GERENTE CENTRO TRANSP OPER TP I	1.740,61	7.371,29	1.668,46	6.762,81	1.599,34	6.204,53
GERENTE CENTRO TRANSP OPER TP II	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	1.765,92	7.127,75
GERENTE CENTRO TRANSP OPER TP III	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE DE CONTAS ESPECIAIS-DR	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE DE LOGISTICA INTEGRADA I	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE DE LOGISTICA INTEGRADA II	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
GERENTE DE REGIÃO DE VENDAS I	2.353,51	9.727,99	2.219,54	8.924,94	2.093,18	8.188,18
GERENTE DE REGIÃO DE VENDAS II	2.612,09	17.160,60	2.487,72	15.310,26	2.369,25	14.057,39
GERENTE TERM. CARGA-TECA TP I	1.892,88	8.468,10	1.828,30	7.769,04	1.765,92	7.127,75
GERENTE TERM. CARGA-TECA TP II	1.944,62	9.727,99	1.873,12	8.924,94	1.804,17	8.188,18
GERENTE TERM. CARGA-TECA TP III	2.057,68	11.175,38	1.976,64	10.260,18	1.898,79	9.420,02
GERENTE TERM. CARGA-TECA TP IV	2.353,51	12.279,54	2.219,54	11.265,89	2.093,18	10.335,83
INSPETOR REGIONAL	1.210,34	7.808,03	1.181,15	6.966,16	1.152,72	6.396,12
INSTRUTOR I-DR	968,26	6.246,42	944,91	5.572,92	922,2	5.116,90
INSTRUTOR II-DR	1.210,34	7.808,03	1.181,15	6.966,16	1.152,72	6.396,12
MEMBRO DE CPL/DR	968,26	6.246,42	944,91	5.572,92	922,2	5.116,90
MOTORISTA OPERACIONAL	354,05	***	337,59	***	321,89	***
MOTORIZADO (M)	354,05	***	337,59	***	321,89	***
MOTORIZADO (MV)	389,77	***	372,25	***	354,72	***
MOTORIZADO (V)	354,05	***	337,59	***	321,89	***
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	186,31	***	170,82	***	158,37	***
OPERADOR EQUIP. DE SEGURANÇA POSTAL	354,05	***	337,59	***	321,89	***
OPERADOR DE TELEATENDIMENTO I	155,93	***	155,93	***	***	***
OPERADOR DE TELEATENDIMENTO II	263,01	***	244,23	***	***	***

FUNÇÃO	GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III	
	SPM, SPI, MG, RJ e PR		RS, BA, SC, PE, GO, PA, CE, MA, MT, BSB e AM		ES, MS, PI, RR, TO, RO, PB, AC, RN, AL, AP e SE	
	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR	FUNÇÃO CONVENCIONAL	REMUNERAÇÃO SINGULAR
OPERADOR DE VEC	155,27	***	142,33	***	131,97	***
PRESIDENTE DE CPL (I)	1.333,80	***	1.303,83	***	1.274,50	***
PRESIDENTE DE CPL (II)	2.271,38	12.012,41	2.163,23	10.717,17	2.060,24	9.840,17
QUEBRA DE CAIXA	257,07	***	257,07	***	257,07	***
QUEBRA DE CAIXA C/ GRAT ATEND BP	342,79	***	342,79	***	342,79	***
SECRETARIA DE COORDEN REGIONAL	971,49	***	952,42	***	933,76	***
SECRETARIA DE DIRETOR REGIONAL	971,49	***	952,42	***	933,76	***
SECRETARIA DE GERENTE	690,70	***	677,15	***	663,87	***
SUBGERENTE	2.271,38	12.012,41	2.163,23	10.717,17	2.060,24	9.840,17
SUBGERENTE DE LOGISTICA INTEGRADA I	1.297,98	3.519,60	1.236,18	3.199,63	1.177,29	2.908,75
SUBGERENTE DE LOGISTICA INTEGRADA II	1.437,40	5.029,90	1.409,75	4.617,97	1.382,44	4.233,74
SUBGERENTE DE LOGISTICA INTEGRADA III	1.944,62	9.727,99	1.868,03	8.931,29	1.804,17	8.188,18
SUPERVISOR	906,72	***	863,54	***	822,39	***
SUPERVISOR DE ATENDIMENTO BP I	1.930,21	4.806,88	1.838,33	4.369,89	1.750,79	3.972,64
SUPERVISOR DE ATENDIMENTO BP II	1.608,52	4.179,90	1.531,96	3.799,91	1.458,98	3.454,48
SUPERVISOR DE ATENDIMENTO BP III	1.340,42	3.634,71	1.276,62	3.304,28	1.215,85	3.003,92
SUPERVISOR DE LOGÍSTICA INTEGRADA	1.297,98	3.519,60	1.236,18	3.199,63	1.177,29	2.908,75
SUPERVISOR DE OPERACOES/DR	1.338,58	***	1.277,77	***	1.219,72	***
SUPERVISOR DE TELEATENDIMENTO - CAC	1.297,98	3.519,60	1.236,18	3.199,63	***	***
SUPERVISOR OPERACIONAL I	1.297,98	3.871,55	1.236,18	3.839,54	1.177,29	3.781,37
SUPERVISOR OPERACIONAL II	1.557,59	4.452,27	1.483,40	4.415,49	1.412,77	4.348,58
SUPERVISOR OPERACIONAL III	1.869,07	5.120,11	1.780,08	5.077,78	1.695,36	5.000,84



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST)

Extraída da Carta nº 48221217/2024- GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“10.1 A empresa realizará estudos com vistas ao **aumento pecuniário das funções Motorizadas** – Motorista Operacional, Motorizado (M), Motorizado (V) e Motorizado (MV), que serão apresentados na Mesa Nacional de Negociação Permanente até junho de 2024”

OUTRAS TABELAS



Escaneie o QR-Code ou acesse:
www.correios.com.br/aceso-a-informacao/servidores

ACT 2023/2024

COMENTADO

com 212 notas de rodapé

Cláusula 01 – ANISTIA

15



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ e com melhorias ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
empregados anistiados	Estipulado prazo limite de 60 dias para constituição de Grupo de Trabalho paritário , com a redução de um representante da ECT neste grupo, para garantir a paridade. Além disto, importante alteração da referência salarial de reingresso do anistiado (de NM 01 para “como se na ativa estivesse”)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grupo de Trabalho com a participação da FINDECT, irá analisar os pedidos de anistia; ✓ Retorno do anistiado aos quadros dos Correios, e com a referência salarial como se na ativa estivesse.

Os Correios, respeitando e seguindo os ditames previstos nas Leis 8.632/93, 8.878/94, 10.559/2002 e 11.282/2006, comprometem-se a:

§1º adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão quando os atos de anistia previstos em lei determinarem o retorno do(a) anistiado(a) aos quadros da Empresa, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.

§2º analisar e julgar os pedidos de anistia de empregados(as) dos Correios, com fundamento nas Leis nº 8.632, de 4 de março de 1993 e nº 11.282 de 23 de fevereiro de 2006, conforme Portaria MC Nº 349 de 12 de dezembro de 2013.

I – Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, **até 60 dias após a assinatura do ACT⁴**, com a participação de **5 (cinco)⁵** representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, observadas as diretrizes do GTA.

II – Aplica-se o disposto no §2º aos processos com pedidos de anistia de empregados(as) dos Correios pendentes de decisão ou em que houver decisão recorrível.

§3º avaliar e discutir os impactos e condições de viabilização para adequação salarial dos(as) empregados(as) anistiados(as) pela Lei 8.878/94, com referência salarial **como se na ativa estivesse⁶**.

I – O previsto no §3º será conduzido pelo Grupo de Trabalho, conforme item I do §2º.

§4º avaliar e examinar encaminhamentos de demissões sem justa causa ocorridas durante o período de estabilidade previsto em lei, quando não se tratar de anistia por força das leis referenciadas no caput.

⁴ Acordo anterior (ACT 2022/23): nova redação;

⁵ Acordo anterior (ACT 2022/23): alterado de 06 (seis) para 05 (cinco) representantes dos Correios, tornando-se um Grupo de Trabalho paritário;

⁶ Acordo anterior (ACT 2022/23): alterado de “abaixo do piso inicial da ECT, p/ enquadramento na referência NM 01.” para “como se na ativa estivesse.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, esta redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação.

“Os Correios, por meio do Grupo de Trabalho de Anistia (GTA), conduzirão as análises e julgamentos dos processos com pedidos de anistia em conformidade com o previsto na Portaria MC n.º 349/2013, fundamentando-se nos artigos das Leis n.º 8.632, de 4 de março de 1993 e 11.282, de 23 de fevereiro de 2006, de acordo com o Regimento Interno do Grupo, composto por 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas representantes dos(as) empregados(as). Importante ressaltar que, em caso de empate nas votações, o voto de minerva é da empresa. As solicitações de informações a respeito de anistia devem ser encaminhadas à CS-DIGEP-DEREO-GERT-GT Anistia – Caixa Postal – gtanistia@correios.com.br”

Cláusula 02 – GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PADs



com relação ao ACT anterior
 cláusula nova ✓

título I
 das questões sociais



histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público

**representante
 dos empregados**

alterações

(com relação à última redação)

CLÁUSULA NOVA

benefícios

✓ **Grupo de Trabalho** com a participação da FINDECT irá **revisar** os PADs que geraram **demissões** de representantes dos empregados, **retroativo à 2015**.

Será constituído na vigência deste acordo comissão que analisará e julgará, após sua constituição, 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.

Parágrafo Único: Os pedidos de revisão de processos administrativos disciplinares serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, até 60 dias após a assinatura do ACT, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Os Correios, por meio do Grupo de Trabalho para Revisão de processos administrativos disciplinares, inicialmente elaborarão o regimento interno do grupo, o qual, posteriormente, conduzirá as análises e julgamentos dos pedidos de revisão de processos administrativos, em conformidade com a Portaria de Outorga da Presidência dando poderes para o grupo realizar tal ato. Terá a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores signatárias. Importante ressaltar que, em caso de empate nas votações, o voto de minerva é da empresa. As solicitações de informações a respeito de anistia devem ser encaminhadas àCS-DIGEP-DEREO-GERT-GT PAD - Caixa Postal – gtpad@correios.com.br"

Cláusula 03 – APOSENTADOS(AS)



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

aposentados ativos e desligados

alterações
(com relação à última redação)

Os Correios deverão novamente desenvolver ações em prol dos aposentados ativos e desligados, deverão permitir que aposentados desligados visitem as unidades dos Correios e incluído parágrafo “§5º” com o compromisso dos Correios em responder as demandas das entidades representativas dos aposentados.

benefícios

- ✓ Programas para preparação de aposentadoria;
- ✓ Acesso às dependências da empresa pelos empregados desligados, com fornecimento de crachá.

Os Correios desenvolverão ações de integração e valorização como forma de reconhecimento à contribuição de empregados(as) que se encontram aposentados(as), de forma a:

- §1º Incluir o dia 24 de janeiro – Dia do(a) Aposentado(a) – no calendário dos Correios – desenvolvendo atividades alusivas à data no âmbito da Empresa.
- §2º Oportunizar a participação dos(as) aposentados(as) nas ações de Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças, bem como em atividades de lazer e bem-estar programadas para empregados(as) em atividades.
- §3º Oportunizar ao(à) empregado(a) aposentando(a) a participação em programa de preparação para aposentadoria desenvolvido pelos Correios.
- §4º Fornecer crachá específico para os(as) aposentados(as), visando facilitar o acesso às dependências dos Correios, desde que apresentem os documentos básicos para a confecção dos crachás, observando os prazos internos dos Correios.
- §5º Os Correios manterão o relacionamento com as entidades representativas dos(as) aposentados(as) visando recepcionar, analisar e responder as suas demandas⁷.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As atividades alusivas ao Dia do Aposentado serão realizadas no dia 24 de janeiro ou em dia designado para tal, respeitando a proximidade da data. As atividades serão realizadas por meio de parcerias internas e externas, com órgãos e instituições relacionados à questão dos Aposentados e dos Idosos, como por exemplo: Postalis, Postal Saúde, FAACO, Associações dos Aposentados, Secretarias do Idoso, Universidades de Terceira Idade, ONGs, dentre outras. As Superintendências Estaduais serão orientadas quanto ao planejamento e à operacionalização dessas ações. As atividades deverão estar em consonância com as orientações do órgão(a) gestor(a) para o seu desenvolvimento. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br”

⁷ Acordo anterior (ACT 2022/23): nova redação;

Cláusula 04 – ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título I
das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público	alterações (com relação à última redação)	benefícios
vítimas de assédios	Alteração do título da cláusula; as denúncias de assédio agora foram centralizadas apenas na Ouvidoria, retirando a possibilidade de realizar nas SGREO; definido prazo de 60 dias para constituição do Grupo de Trabalho;	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ouvidoria recebe, analisa encaminha os casos de assédios reportados; ✓ Orientação psicológica para as vítimas; ✓ Grupo de trabalho com a FINDECT para tratar os assuntos relacionados à assédios.

Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas visando coibir os assédios.⁸

§1º As denúncias de casos de assédios deverão ser feitas, preferencialmente, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por meio do canal de denúncias da Ouvidoria⁹ para a devida análise e encaminhamento. O(A) empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical para o registro da denúncia no canal da Ouvidoria.

§2º Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica (psicossocial) pertinente.

§3º Será constituído Grupo de Trabalho **Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 60 dias após a assinatura do ACT¹⁰**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, de acordo com os critérios a seguir:

I – Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos assédios por meio da instalação de Mesa Temática.

II – A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

⁸ Acordo anterior (ACT 2022/23): Foi retirado o parágrafo: “§1º Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos(as) profissionais dos Correios, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.”

⁹ Acordo anterior (ACT 2022/23): redação anterior: “deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, ou canal de denúncias da Ouvidoria”

¹⁰ Acordo anterior (ACT 2022/23): redação anterior: “paritário”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Cabe à empresa constituir Grupo de Trabalho com a finalidade específica de conduzir estudos e propor ações, por meio de Mesa Temática, que visem ao combate aos assédios no âmbito dos Correios. O grupo, formado por 7 (sete) representantes indicados pela empresa e 7 (sete) indicados pelas Federações dos trabalhadores, deverá produzir um relatório a ser apreciado pela DIGEP.

No tocante aos canais de denúncia, os Correios, respeitando e seguindo os ditames previstos na Lei nº 13.608/2018, Decreto nº 10.890/21, Decreto nº 10.153/19 e na Portaria 581/21 da CGU disponibilizam Canal de Denúncias para o registro de irregularidades, tanto em sua página na internet quanto na intranet, podendo ser apresentadas também por telefone e por meio de correspondência. O normativo interno sobre os procedimentos relativos ao tratamento de denúncias encontra-se consolidado no MANGOV, Módulo 4, Capítulo 2.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas a Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO – gert-dereo@correios.com.br”

MEIOS DE ACESSO AO CANAL DE DENÚNCIA DOS CORREIOS

Pela internet

<https://www2.correios.com.br/sistemas/falecomoscorreios/denuncia.cfm>

Atenção! O IP do computador do usuário não será identificado em nenhuma hipótese.

Por telefone (ligação gratuita)

0800 722 7234 / 0800 725 7282 / 0800 725 0100 / 3003 0100

Horário de atendimento: dias úteis, de segunda a sexta, das 8h às 20h; sábado das 8h às 14h.
As ligações são atendidas para obter o máximo de informação a respeito da denúncia relatada.

Por correspondência

O denunciante poderá enviar sua denúncia por correspondência para o seguinte endereço:

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
Setor Bancário Norte (SBN) Quadra 01, Bloco A, 8º Andar – Ouvidoria
CEP 70002-900 – Brasília/DF

Cláusula 05 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ e com melhorias ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
vítimas de discriminação racial

alterações (com relação à última redação)
Incluído “povos originários” em toda a redação da cláusula; as denúncias de assédio agora foram centralizadas apenas na Ouvidoria, retirando a possibilidade de realizar nas SGREO; definido prazo de 60 dias para constituição do Grupo de Trabalho;

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ouvidoria recebe, analisa e encaminha os casos de discriminação racial; ✓ Reserva de vagas de bolsas de estudos para Negros e Indígenas/Povos Originários. ✓ Atendimento jurídico e psicológico para vítimas de racismo; ✓ Grupo de trabalho com a FINDECT para tratar os assuntos relacionados à promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo.

Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

§1º Os Correios tratarão os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os(as) seus(suas) empregados(as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

§2º A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por meio do canal de denúncias da Ouvidoria¹¹, para análise e encaminhamento.

§3º Os Correios se comprometem a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.

§4º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Negros(as) e Indígenas/**Povos Originários**¹².

§5º Serão realizadas ações que visem à promoção de igualdade, priorizando os meses alusivos aos temas voltados para Negros(as) e Indígenas/**Povos Originários**.

§6º Os Correios farão levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus(suas) empregados(as) e implementarão ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.

¹¹ Acordo anterior (ACT 2022/23): redação anterior: “deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, ou canal de denúncias da Ouvidoria”

¹² Acordo anterior (ACT 2022/23): incluído termo “Povos Originários”

§7º Será constituído Grupo de Trabalho **Temático de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo, até 60 dias após a assinatura do ACT**¹³, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:

I – Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

II – A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§8º Os Correios concederão orientação jurídica e suporte psicológico aos(as) empregados(as) que forem vítimas de racismo praticado por agente externo durante o exercício de suas atividades.¹⁴



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Para a situação estabelecida no §2º da Cláusula, adotar as mesmas orientações dispostas para a operacionalização da Clausula 03, parágrafo 2º.

Para a situação estabelecida no §3º da Cláusula, os Órgãos Regionais devem seguir as orientações do **Programa de Diversidade** de forma a realizar ações que contribuam para fortalecer o respeito às diferenças culturais e étnicas, como forma de prevenir a discriminação racial no âmbito da empresa.

Para a situação estabelecida no §5º da Cláusula, as ações de sensibilização que visem à promoção da igualdade racial serão realizadas de acordo com o calendário a ser estabelecido pela empresa. As medidas adotadas devem guardar estrita consonância com o dispositivo constitucional que trata da matéria com o teor do Decreto 4.228, de 13/05/2002 e, com os demais dispositivos legais vigentes, bem como compromissos firmados pelos Correios junto aos órgãos governamentais e não governamentais especializados. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho – gert-dereio@correios.com.br

Quanto ao disposto no §8º da Cláusula, os Correios ofertarão orientação jurídica aos(as) empregados(as) no sentido de indicar os órgãos governamentais competentes que possam receber possíveis denúncias e, complementarmente, adotar as providências pertinentes quanto à averiguação dos fatos e instauração de inquéritos ou processos administrativos ou judiciais que visem investigar e aplicar eventuais sanções disciplinares cabíveis aos responsáveis pelas práticas de discriminação racial. Os pedidos de orientação jurídica serão recepcionados pelas Assessorias Jurídicas das Superintendências Estaduais.

O previsto no §7º da Cláusula acontecerá conforme instituição do **Grupo de Trabalho paritário**, ao qual caberá a elaboração de relatório para apreciação da DIGEP.

¹³ Acordo anterior (ACT 2022/23): redação anterior: “paritário”

¹⁴ Acordo anterior (ACT 2022/23): nova redação2

Cláusula 06 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIA+



com relação ao ACT anterior
cláusula nova ✓

título I
das questões sociais

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público

**peças
 LGBTQIA+**

alterações
 (com relação à última redação)

CLÁUSULA NOVA

benefícios

- ✓ **Comissões regionais** para identificar casos de violação dos Direitos humanos no ambiente de trabalho;
- ✓ Campanhas de conscientização, cursos, seminários, fóruns e palestras.

Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação às pessoas LGBTQIA+, conforme a seguir:

§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com a finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes aos direitos das pessoas LGBTQIA+, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção de inclusão e respeito.

§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos às pessoas LGBTQIA+, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.

§3º Os Correios assegurarão que os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela Empresa contenham temas relativos à valorização da diversidade e respeito às diferenças e a não discriminação.

§4º Os Correios desenvolverão campanhas específicas objetivando enfrentar a LBGTfobia no ambiente corporativo.

§5º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientá-los(las) a identificar casos de violação de Direitos Humanos no ambiente de trabalho.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As ações de valorização da diversidade humana serão executadas por meio do programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à GERÊNCIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO – gert-dereo@correios.com.br”

Cláusula 07 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



com relação ao ACT anterior
cláusula nova ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público	alterações (com relação à última redação)	benefícios
<p>peças com deficiência</p>	<p>CLÁUSULA NOVA</p>	<p>✓ Campanhas de conscientização, cursos, seminários, fóruns e palestras.</p>

Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação às Pessoas com Deficiência, conforme a seguir:

§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com a finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes às pessoas com deficiência, e pessoas com deficiências ocultas, objetivando que os(as) empregados(as) desenvolvam uma percepção inclusiva.

§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos às pessoas com deficiência, inclusive aquelas ocultas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.

§3º Os Correios se comprometerão a promover uma cultura de respeito às pessoas com deficiência em todas as suas atividades, conforme Estatuto da Pessoa com Deficiência.

§4º Os Correios assegurarão que os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela Empresa contenham temas relativos à linguagem acessível, adotando a LIBRAS, quando for o caso, na prestação de serviço.

§5º Os Correios se comprometerão a desenvolver ações voltadas à inclusão das pessoas neuro divergentes.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"As ações de valorização da diversidade humana serão executadas por meio do programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à GERÊNCIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO – gert-dereo@correios.com.br"

Cláusula 08 – DOS DIREITOS GERACIONAIS



com relação ao ACT anterior
cláusula nova ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público

todos os empregados

alterações
 (com relação à última redação)

CLÁUSULA NOVA

benefícios

✓ Programa de mentoria para promover a conexão geracional no ambiente corporativo.

Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação, conforme a seguir:

§1º Os Correios realizarão estudos sobre a pluralidade nas equipes de trabalho considerando a diversidade geracional.

§2º Os Correios criarão programa de mentoria para promover a conexão geracional no ambiente corporativo visando incentivar a Gestão do Conhecimento na organização.

§3º Os Correios se comprometerão a elaborar ações voltadas para a disseminação da importância da diversidade geracional.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As ações de valorização da diversidade humana serão executadas por meio do programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à GERÊNCIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO – gert-dereo@correios.com.br”

Cláusula 09 – GARANTIAS AO(A) EMPREGADO(A) ESTUDANTE



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
empregados estudantes	Incluída preferência de transferência para todos os estudantes, e não só para os que cursavam instituição federal; incluído preferência de transferência para todos os estudantes que necessitam realizar estágio; incluído flexibilização de horário de entrada/saída para estudantes, durante as provas finais; incluído flexibilização de comparecimento presencial durante o curso superior no exterior.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abono para realização de vestibular; ✓ Não alteração da jornada de trabalho; ✓ Prioridade para transferências, independente da instituição; ✓ Estágio na própria empresa e com prioridade para transferência; ✓ Não convocação para hora extra em horário que coincida com o escolar; ✓ Convênios p/ descontos em mensalidades; ✓ Flexibilização no teletrabalho p/ que empregados possam estudar no exterior.

Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:

§1º Abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas do Exame Nacional de Ensino Médio – ENEM ou de vestibular específico para ingresso em estabelecimento de ensino superior ou técnico, devendo o empregado(a) inscrito(a) apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

§2º Não alteração da jornada de trabalho, no decurso de um período letivo, para não prejudicar o horário escolar do(a) estudante de ensino superior ou técnico.

§3º Realização de estágio curricular na própria Empresa, para o(a) estudante de ensino superior ou técnico, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos(as) interessados(as). **Empregados lotados em localidades onde não seja possível a realização do estágio, no âmbito da Empresa, terão preferência na transferência para unidades que a permita¹⁵.**

§4º Buscar estabelecer parcerias com instituições de ensino pré-vestibular, ensino superior e técnico para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes.

§5º O(A) empregado(a) estudante, comprovadamente matriculado(a), não será convocado(a) para a realização de horas extras em horário que coincida com o escolar, durante o período letivo, sem que haja a sua expressa concordância.

§6º Os Correios flexibilizarão o horário de entrada/saída do(a) estudante para a realização de provas finais, limitado a quatro vezes no semestre, sem a necessidade de compensação das horas¹⁶.

¹⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): preferência de transferência para estudantes realizarem estágio, não existia;

¹⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): flexibilização de entrada/saída de empregados(as) estudantes não existia;

§7º Orientação e apoio às Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, visando articular/adequar as políticas educacionais do Governo Federal às necessidades dos(as) empregados(as) dos Correios, estimulando seu acesso ao ensino superior e técnico por meio do ENEM, porta de entrada para os programas SISU, SISUTEC, PROUNI, PRONATEC e FIES.

§8º Priorização de transferência de empregado(a) estudante que, por meio do ENEM ou vestibular específico, seja aprovado(a) em curso superior de instituição de ensino **pública ou privada**¹⁷, por meio dos programas mencionados no §7º, para localidade diferente do seu local de trabalho.

§9º Empreender política de estímulo à pesquisa e à inovação com a participação de seus(suas) empregados(as) estudantes nos grupos de pesquisa e inovação estabelecidos em parceria com instituições de pesquisa e ensino superior.

§10º Adoção de política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus(suas) empregados(as), com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo as Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias e os Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios estimularem os(as) seus(suas) associados(as) a concluírem prontamente o ensino médio.

§11º Fortalecimento das orientações e das condições operacionais para permitir o acesso do(da) empregado(a) estudante à internet, cuja utilização se dará em horários previamente acordados com o(a) gestor(a) da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho.

§12º Os Correios flexibilizarão as regras do teletrabalho, referente ao comparecimento presencial, para empregados(as) estudantes que já se encontrem nesta modalidade de trabalho, para participação em curso no exterior, correlato à sua área de atuação nos Correios, quando a participação no curso puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, limitado a 4 (quatro) anos¹⁸.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Com relação ao § 1º, os(as) gestores(as) devem observar a comprovação da justificativa para conseqüente abono às ausências nos dias de realização de exame vestibular e provas do ENEM, visando o ingresso em estabelecimento de ensino superior ou técnico. Para fins de lançamento no Sistema de Registro de Ponto – SRP deve ser utilizado o motivo: “**ABONO ENEM/VESTIBULAR**”. Caberá também aos(as) gestores(as) atenção ao contido nos parágrafos §2º e §5º, com vistas a não prejudicar o desempenho escolar do(a) empregado(a) estudante, comprovadamente matriculado(a). Para a situação estabelecida no §6º, registro do ponto no sistema SRP deverá ser utilizado o motivo “**ABONO PROVAS FINAIS**”, limitado a 4(quatro) ausências parciais por semestre. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.

Para atendimento das transferências a pedido, quando for o caso, o(a) empregado(a) deverá procurar a gestão imediata, que irá seguir o fluxo estabelecido no MANPES, Módulo 23, Capítulo 1, Anexo 2.

¹⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior só previa preferência de transferência para estudantes em instituição de ensino federal, agora é para qualquer instituição de ensino, inclusive privada.

¹⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): a possibilidade de empregado(a) estudar ensino superior no exterior, enquanto no trabalho remoto, não existia;

Cláusula 10 – LICENÇA ADOÇÃO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
empregados adotantes

alterações (com relação à última redação)
Excluído parágrafo ¹⁹ que limitava a licença de 05 (cinco) dias para homens adotantes, pois terá agora, no mínimo, 20 (vinte) dias de licença, conforme previsto na nova cláusula “Licença Paternidade”; Corrigido redação de “as empregadas abrangidas” para “a(o) empregada(o) abrangida(o)” garantindo que o homem adotante possa também pleitear a prorrogação da licença adoção para 60 (sessenta) dias.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Licença adoção de 120 dias para adoção de criança de até 12 (doze) anos; ✓ Podendo ser prorrogado por + 60 dias; ✓ Benefício estendido para empregadas, empregados e empregados(as) em relação homoafetiva.

Os Correios concederão aos(às) empregados(as) adotantes ou guardiães em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.

§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§2º **A(o) empregada(o) abrangida(o)**²⁰ pelo disposto no parágrafo anterior poderá optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias da licença adoção.

§3º A licença adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à(ao) adotante ou à(ao) guardião.

§4º O(A) empregado(a) adotante sem relação estável e considerado(a) solteiro (a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à licença- adoção prevista em lei.

§5º No caso de relação homoafetiva estável, o(a) empregado(a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta Cláusula, desde que seu(sua) companheiro(a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.
A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Para a concessão da licença adoção é indispensável constar na certidão de nascimento da criança ou no termo de guarda o nome da(o) empregada(o) adotante ou guardião(o), não cabendo o pagamento do benefício caso haja nos documentos apenas o nome do cônjuge ou companheiro(a) do requisitante. A data de início da licença adoção será a mesma data em que foi concedida a guarda/adoção. O pagamento referente à licença adoção será efetuado diretamente pela Previdência Social, devendo o(a) empregado(a) ser orientado(a) a procurar uma

¹⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): O parágrafo excluído limitava à 05 (cinco) dias a licença adoção para empregados homens, sendo que agora o mínimo passa a ser 20 (vinte) dias conforme nova cláusula “Licença Paternidade”. Redação excluída: §4º O empregado adotante fará jus a 5(cinco) dias úteis a título de licença paternidade.

²⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): “As empregadas abrangidas”

agência do INSS. Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social. As mesmas condições se aplicam ao(à) empregado(a) solteiro(a). A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-adoção apenas a um dos adotantes ou guardiães.

No caso do § 5º, o(a) empregado(a) deverá comprovar que o(a) companheiro(a) não usufrui do mesmo benefício previsto nesta cláusula na instituição onde trabalha. No caso de prorrogação da licença, deverão ser observadas as orientações constantes da cláusula 17 deste ACT. As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas via processo SEI sigiloso para a CEGEP AFASTAMENTOS, juntamente com a respectiva documentação. Dúvidas referentes a esta cláusula podem ser sanadas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.”

Cláusula 11 – LICENÇA PATERNIDADE



com relação ao ACT anterior
cláusula nova ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público

empregados pais

alterações
 (com relação à última redação)

CLÁUSULA NOVA

benefícios

✓ Licença paternidade de **20 (vinte) dias**²¹
 (CLT são apenas 05 cinco dias).

Os Correios concederão 20 (vinte) dias de licença paternidade para usufruto do empregado partir do nascimento da criança.

Parágrafo Único: A Licença Paternidade se estende para os casos de Licença Adoção.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.
 A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“O empregado tem direito à licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos, sem prejuízo do emprego e da remuneração que será paga pela Empresa. O empregado deverá requerer a licença à chefia imediata apresentando a certidão de nascimento da criança. O(a) gestor(a) será responsável pelo lançamento da “**LICENÇA PATERNIDADE**” no registro de ponto do(a) empregado(a). As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>”

²¹ A licença paternidade de 20 (vinte) dias só era previsto para empregados de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã. Este programa, mantido pela Receita Federal, concede benefícios fiscais à todas as empresas que oferecem prolongamento da licença-maternidade e licença-paternidade.

Cláusula 12 – PROGRAMA HABITACIONAL



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
Empregados elegíveis ao programa “Minha Casa Minha Vida”	Alterado a elegibilidade da cláusula, de: “público de baixa renda”, para público elegível ao programa “Minha Casa Minha Vida”; Excluído restrição ²² que impedia os empregados que ocupavam funções, para serem dirigentes liberados para entidades habitacionais; Reduzido o prazo para solicitar liberação de dirigente de entidade habitacional, de 10 (dez) para 05 (cinco) dias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Divulgação de ofertas de moradia para os empregados; ✓ Incentivo para que empregados se organizem por meio de entidades habitacionais; ✓ Convênio para desconto em folha de prestações habitacionais; ✓ Liberação de 01 (um) dirigente de entidade habitacional p/ apresentação de projeto habitacional.

Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para **empregados(as), familiares de empregados(as), dentro da política habitacional do governo federal, no Programa “Minha Casa, Minha Vida”²³**. Incentivará a organização dos (das) empregados (as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

§1º Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social **do “Minha Casa, Minha Vida”²⁴**, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos (das) seus(suas) empregados (as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 01 (um) dirigente de entidade habitacional (Cooperativa, Associação ou Federação) devidamente habilitada no Ministério das Cidades e Secretaria Habitação Estadual e Municipal, mediante apresentação de projeto habitacional em desenvolvimento, para empregados (as), familiares de empregados(as) e prestadores(as) de serviço, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.

I – A liberação do(a) dirigente de entidade habitacional deverá ser solicitada por escrito à respectiva Superintendência Estadual com, no mínimo, **05 (cinco) dias²⁵** úteis de antecedência à data de início da liberação, contendo nome, matrícula, lotação, cargo/função e período inicial/final da liberação.

II – Para que os Correios procedam à liberação do(a) dirigente, a entidade habitacional deverá encaminhar o pedido de liberação e o projeto habitacional em andamento.

²² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Excluído “I – A ECT liberará somente os (as) empregados(as) que não ocupem função com remuneração singular.”

²³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação anterior: “público de baixa renda”

²⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Nova redação

²⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Alterado de 10 (dez) para 05 (cinco) dias úteis, o prazo para solicitação de liberação.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Os Correios conduzirão pesquisa da situação habitacional dos(as) empregados(as) e viabilizarão, junto aos agentes financeiros públicos e privados, o desconto em folha de pagamento, bem como juros inferiores ao praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

Para a situação estabelecida no §1º da Cláusula, a entidade habitacional deverá encaminhar todos os documentos necessários à abertura do processo para a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas Superintendências Estaduais SEs, que averiguará a sua legalidade. Para abertura do processo, a entidade habitacional deverá apresentar a seguinte documentação:

- a. Estatuto da entidade habitacional;
- b. Ata de eleição da atual diretoria da entidade habitacional;
- c. Registro e CNPJ da entidade habitacional, comprovando sua existência;
- d. Ata da assembleia ou reunião da diretoria da entidade habitacional, devidamente registrada, atestando a indicação do dirigente a ser liberado pelos Correios;
- e. Documentação comprobatória do projeto - contrato de promessa de compra e venda da área, devidamente assinado, no qual conste o número de unidades a serem criadas; cronograma físico financeiro da Caixa Econômica Federal indicando o prazo de execução das obras.

A Entidade Habitacional deverá encaminhar documento oficial solicitando a liberação do empregado(a) vinculado(a) ao projeto, este já documentado na área de Relacionamento Organizacional, indicando o período de liberação. A Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas Superintendências Estaduais - SEs deverá negociar o pedido com a unidade envolvida e emitir parecer quanto à possibilidade da liberação. Caso seja inviável por razões operacionais, a negativa deverá ser justificada mediante exposição dos motivos diretamente à Entidade Habitacional. Quando se tratar de pedido de liberação vinculado a um projeto já entregue na área de Gestão de Pessoas, não será necessária apresentação dos documentos constantes das alíneas “a” a “e” desta operacionalização, bastando a indicação do novo período de liberação. Não deverão ocorrer liberações nos períodos de alta demanda nos Correios, especialmente quando da realização de operações como Black Friday, POFA, ENEM, ENADE, ENCEJA e outros que a Empresa definir. Visto que a cláusula trata de liberações pontuais, não deverá ocorrer a liberação por mais de 10 (dez) dias no mesmo mês sem a devida justificativa (comprovada por meio de Cronograma de Atividades e Ata de Reunião). Não será autorizado um novo período de liberação caso a Entidade Habitacional não apresente os documentos comprobatórios referentes à liberação do período anterior. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas Superintendências Estaduais - SEs e ao Departamento de Relacionamento Organizacional – DERO/DIGEP – dereo-sugep-digep@correios.com.br”

Cláusula 13 – PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS EMPREGADOS



com relação ao ACT anterior
cláusula nova ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
<p>associações recreativas e seus associados</p>	<p>CLÁUSULA NOVA</p> <p>Com relação as melhorias trazidas no 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024: Aumento do período de liberação, de 02 (dois) para 04 (quatro) dias, garantia do repasse das mensalidades para as ARCOs até o segundo dia útil, e garantia do restabelecimento do desconto mensal a partir do retorno do empregado afastado, para a ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecimento das associações recreativas dos empregados; ✓ Estímulo para que as associações ofertem benefícios aos empregados.

Visando proporcionar melhor qualidade de vida aos(as) empregados(as), os Correios concederão **4 (quatro) dias²⁶** de liberação no mês a um dirigente das associações para ofertar benefícios e bem-estar aos(as) empregados(as) dos Correios.

§1º Os Correios comprometem-se a descontar dos(as) empregados(as) associados(as), as mensalidades em favor das respectivas Associações Recreativas mediante comprovação do valor ou percentual por meio das Atas que as autorizarem.²⁷

§2º O repasse desses descontos para as ARCOs será feito no segundo dia útil após o pagamento mensal dos salários dos(as) empregados(as) dos Correios.²⁸

§3º Os Correios comprometem-se a restabelecer o desconto mensal em favor das ARCOs, a partir do retorno ao serviço do(a) associado(a) que se encontrava afastado(a) do trabalho.²⁹

§4º Os comunicados de filiação e desfiliação do mês anterior serão encaminhados pelas ARCOs à Empresa até o dia 10 (dez) do mês corrente, de modo a possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.³⁰

²⁶ Cláusula nova: Redação trazida neste ACT 2023/2024, mas com a concessão de 2 (dois) dias, alterado para 4 (quatro) dias de liberação mensal, conforme 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (31/01/2024)

²⁷ Cláusula nova: inclusão de parágrafo trazida pelo 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

²⁸ Cláusula nova: inclusão de parágrafo trazida pelo 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

²⁹ Cláusula nova: inclusão de parágrafo trazida pelo 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

³⁰ Cláusula nova: inclusão de parágrafo trazida pelo 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As ARCOs encaminharão ata de posse com contêm os nomes dos dirigentes da associação para a GEPES e carta, mensalmente, com o nome dos(as) empregados(as), matrícula e o período que estarão liberados(as) com ônus para os Correios.

Após análise e aprovação da liberação pela área de Gestão de Pessoas da Superintendência Estadual, esta fará o lançamento da liberação no sistema help desk - opção 08.46, anexando:

- Ata de posse;
- Carta solicitando liberação

E na sequência:

- Gerar relatório do help desk da liberação
- Lançar liberação como “outros” - e descrever como liberação membro ARCO.

Elaborar ofício e encaminhar ofício para unidade de lotação do(a) empregado(a) liberado(a) e responder a associação por meio de carta sobre a aprovação ou não da liberação. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Relacionamento Organizacional – DERE0/DIGEP – dereo-sugep-digep@correios.com.br”

Cláusula 14 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público

empregadas gestantes e em período de licença maternidade

alterações
(com relação à última redação)

Incluído que os benefícios de manutenção do AADC para empregadas gestantes e em licença maternidade, também se aplicam aquelas que detêm funções motorizadas; incluído possibilidade de afastamento para atividade interna (com manutenção do AADC) antes do 5º (quinto) mês de gestação, se houver recomendação médica.

benefícios

- ✓ **Manutenção do AADC para gestantes e em licença maternidade;**
- ✓ Possibilidade de afastamento para atividade interna (com manutenção do AADC) **antes do 5º mês de gestação**, se houver recomendação médica.

Os Correios garantirão às empregadas gestantes e em período de licença maternidade:

§1º O adicional de 30% do salário base, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na Atividade de Carteira **e na atividade carteira motorizada**³¹, inclusive as que não aderiram ao PCCS 2008 e se encontram no cargo de Carteiro em extinção, a título de AADC, a partir do 5º (quinto) mês de gestação **ou antes (por recomendação médica)**³², quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.

I – Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteira **e na atividade carteira motorizada**³³ que, a qualquer tempo, apresente prescrição expressa de médico(a) especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, indicando que a sua atividade coloca em risco seu estado de gravidez.

II – A manutenção do adicional de 30% do salário base a título de AADC para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteira **e na atividade carteira motorizada**³⁴, aplica-se para todo o período de licença gestante e prorrogação, inclusive, às atuais empregadas afastadas em decorrência de licença gestante.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Tendo por base o disposto no Inciso I, do §1º desta Cláusula, a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios – Atividade Carteiro que apresente prescrição médica, para não exercer a atividade de carteiro antes do 5º mês de gestação, deverá procurar a Área de

³¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação;

³² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação;

³³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação;

³⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação;

Saúde da regional, portando laudo ou parecer de médico especialista (Obstetra) onde conste o motivo da necessidade de afastamento de suas atividades externas. Após a homologação pelo Médico da Empresa ou por ela indicado, a área de saúde encaminhará cópia do laudo/parecer com a decisão médica (onde conste expressamente que o exercício da atividade de Carteiro oferece risco ao estado de gravidez) para a área de Pessoal e para o(a) gestor(a) imediato da empregada, indicando o deslocamento provisório desta para as atividades internas. De posse desse parecer, a área de pessoal procederá à manutenção do Adicional de Atividade, conforme cada caso, para a empregada que atenda aos requisitos da cláusula. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>. Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão "Procurar", irão carregar as opções, conforme imagem abaixo³⁵, onde você irá clicar na subcategoria "08 – Gestão de Pessoas" Agora selecione a subcategoria "Pagamento" e clique na opção "08.30 - Adicionais de Atividades."

³⁵ ECT não divulgou a citada "imagem abaixo".

Cláusula 15 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
empregadas vítimas de violência doméstica	Excluído SNT como sistema de transferência; Inclusão de licença remunerada de 10 (dez) dias para empregadas vítimas de violência doméstica; inclusão de ações de comunicação sobre direitos das mulheres; inclusão de compromisso dos Correios de enviar às Federações, a quantidade mensal de mulheres vítimas de violência doméstica; incluído orientação jurídica e psicológica à empregadas vítimas de violência doméstica.	p/ empregadas vítimas de violência doméstica: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prioridade na transferência; ✓ 10 dias de afastamento remunerado; ✓ Até 06 meses de afastamento não remunerado, mantido o vínculo trabalhista; ✓ Campanhas de comunicação e tolerância zero à violência.

Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e o fortalecimento do enfrentamento à violência contra as mulheres.

§1º A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de unidade³⁶, Município ou Estado, devendo essa apresentar os documentos comprobatórios para homologação pela área de Gestão de Pessoas.

§2º Os Correios farão a divulgação da Central de Atendimento à Mulher, Ligue 180 e/ou demais serviços públicos para o atendimento de mulheres em situação de violência.

§3º Os Correios garantirão a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 (seis) meses, conforme a Lei 11.340/2006, sem quaisquer pagamentos de remunerações.

§4º Os Correios concederão licença remunerada de 10 (dez) dias em razão de violência doméstica praticada contra suas empregadas. Para obter a licença, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial que comprove a causa prevista³⁷.

§5º Os Correios, com participação das Federações e dos Sindicatos de Trabalhadores legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho.

§6º Os Correios realizarão ações de comunicação sobre os direitos das mulheres, tendo como foco o enfrentamento à misoginia, promovendo um ambiente corporativo mais equânime³⁸.

§7º Os Correios enviarão mensalmente às Federações o quantitativo de mulheres vítimas de violência doméstica por base sindical³⁹.

³⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): excluído “, independentemente do cadastro no Sistema Nacional de Transferência – SNT” tendo em vista que este sistema foi descontinuado.

³⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

³⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

³⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

S8º Os Correios concederão orientação jurídica e suporte psicológico às empregadas que forem vítimas de violência doméstica⁴⁰.

38



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“A área de Gestão de Pessoas deverá receber a cópia do registro da ocorrência policial que comprove a violência, para as providências pertinentes à concessão da licença remunerada de 10(dez) dias. As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas por meio de processo SEI sigiloso para a GFRA-CEGEP, com a respectiva documentação.

Para atendimento das transferências a pedido, quando for o caso, o(a) empregado(a) deverá procurar a gestão imediata, que irá seguir o fluxo estabelecido no MANPES Módulo 23, Capítulo 1, Anexo 2.

As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas por meio de processo SEI sigiloso para a GFRA-CEGEP, com a respectiva documentação.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>”

⁴⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

Cláusula 16 – LICENÇA MATERNIDADE



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público

empregadas gestantes e puérperas

alterações
(com relação à última redação)

Retorna na íntegra, sem alterações.

benefícios

✓ Após o término da licença maternidade, empregada carteira permanecerá **2 (dois) meses em atividades internas, mantendo o recebimento do AADC.**

Os Correios assegurarão à empregada:

§1º Início da licença maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico.

§2º Quando do término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na Cláusula Adicional de Atividade Distribuição e Coleta – AADC. Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliária.

§3º Conciliar o início da fruição de suas férias com o final da licença maternidade, observado o seu período aquisitivo, devendo esse tempo ser deduzido dos 2 (dois) meses mencionados no §2º desta cláusula.

§4º O pagamento do salário maternidade, observadas as normas da Previdência Social.

§5º Estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“A empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração que será paga pela Empresa e reembolsada pelo INSS. É responsabilidade da empregada gestante informar à Empresa a data de início da licença-maternidade. O período de afastamento concedido à empregada grávida pode ter início a partir de 28 (vinte e oito) dias antes do parto até a data de ocorrência deste. Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico; se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento. Ambos atestados serão homologados pelo Médico da Empresa ou por ela indicado. Iniciada a licença, os atestados fornecidos pelo médico assistente da empregada deverão ser encaminhados ao órgão de Gestão de Pessoas, por meio de processo SEI sigiloso para a CEGEP-AFASTAMENTOS. Sempre que a data provável do início da licença maternidade coincidir com a época prevista para o gozo das férias, estas deverão ser remarcadas de forma a não haver acumulação de períodos aquisitivos. Não podendo estas serem antecipadas, deverão ser concedidas imediatamente após o término da referida licença, não sendo considerado acúmulo, ainda que proporcional, caso extrapole o período concessivo correspondente. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.”

Cláusula 17 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público

**empregadas
puérperas e adotantes**

alterações
(com relação à última redação)

A concessão da prorrogação da licença maternidade agora é automática, não necessitando mais a empregada requerer.

benefícios

- ✓ Prorrogação automática da licença maternidade para mais 60 (sessenta) dias;
- ✓ Prorrogação da licença maternidade também para adotantes, com mesma duração.

Os Correios concederão à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770 de 9/9/2008 e este Acordo Coletivo de Trabalho⁴¹.

§1º A empregada que não tiver interesse deverá requerer a não prorrogação junto a sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias⁴².

§2º Durante o período de prorrogação, a empregada terá o direito à sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.

§3º No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

§4º No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação.

§5º A empregada que optar pela prorrogação da Licença Maternidade não fará jus aos benefícios de Reembolso Creche e Reembolso Babá.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Caso a empregada não tenha interesse na prorrogação da licença maternidade, deverá requerer à chefia imediata, por meio de processo SEI sigiloso, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, que por sua vez deverá encaminhar o requerimento a CEGEP-AFASTAMENTOS para as providências cabíveis. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>"

⁴¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁴² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: "A empregada que não tiver interesse deverá requerer a não prorrogação junto a sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias."

Cláusula 18 – AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE



com relação ao ACT anterior
cláusula nova ✓

título I
das questões sociais 

histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público

empregadas e/ou recém-nascido quando internado a mais de uma semana (pós parto)

alterações

(com relação à última redação)

CLÁUSULA NOVA

benefícios

- ✓ Afastamento especial ao(à) empregado(a) quando da alta hospitalar do recém-nascido e/ou mãe da criança, nos casos em que houver internação superior a uma semana;
- ✓ Será **concedido após o término da licença maternidade com mesma duração dos dias de internação** (entre o nascimento e a alta hospitalar);
- ✓ Também concedido no caso de **licença paternidade**, limitado à 15 dias.

Os Correios concederão afastamento especial ao(à) empregado(a) quando da alta hospitalar do recém-nascido e/ou mãe da criança, o que ocorrer por último, nos casos em que houver internação superior a uma semana:

§1º O afastamento especial para a empregada será concedido imediatamente após o término da licença maternidade (ou prorrogação) e terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta hospitalar, conforme atestado/relatório específico emitido por médico assistente contendo o prazo de internação.

§2º O afastamento especial será concedido ao empregado(a) imediatamente após o término da licença paternidade. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e alta da criança, limitado ao máximo de 15 (quinze) dias.

I – Quando a alta hospitalar da mãe ocorrer por último, o empregado(a) fará jus ao afastamento na mesma quantidade de dias em que durar a internação da mãe da criança, conforme atestado/relatório específico emitido por médico assistente, contendo o prazo de internação.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Nos casos em que houver internação do recém-nascido e/ou da mãe da criança por período superior a 1 (uma) semana, o(a) empregado(a) deverá requerer a utilização do afastamento à chefia imediata, que por sua vez disponibilizará o processo à gestão de pessoas para providências cabíveis. O trâmite deverá ocorrer por meio de processo SEI sigiloso contendo atestado/relatório específico emitido por médico assistente com a indicação do prazo de internação. As dúvidas de informações referentes a esta cláusula devem ser sanadas por meio do Help Desk <http://helpdesk>.”

Cláusula 19 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
empregadas lactantes

alterações (com relação à última redação)
Os descansos especiais às empregadas lactantes foram ampliados de 12 (doze) para 18 (dezoito) meses.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Um descanso especial de duas horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho, até que este complete 18 meses de idade (CLT: até 6 meses de idade, 2 descansos especiais, de meia hora cada um); ✓ Ao invés do descanso especial, empregada poderá optar pela redução da jornada para 6 (seis) horas; ✓ Transferência da empregada para unidade mais próxima de sua residência.

Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete **18 (dezoito) meses⁴³** de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.

§1º Por solicitação da empregada, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente.

§2º A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade próxima de sua residência, não podendo haver recusa por parte da chefia.

§3º Em caso de jornada inferior à prevista no caput desta cláusula, serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o(a) filho(a) complete **18 (dezoito) meses⁴⁴** de idade.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"A empregada deverá encaminhar requerimento ao chefe imediato solicitando a concessão do descanso especial, que deverá respeitar o horário da unidade.

⁴³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): ampliado de 12 para 18 (dezoito) meses

⁴⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): ampliado de 12 para 18 (dezoito) meses

Com relação ao S2º da cláusula, com vistas ao cumprimento da prioridade de transferência, a empregada deverá apresentar requerimento ao chefe imediato solicitando a transferência para a unidade deficitária mais próxima da sua residência, além de atender demais critérios previstos no MANPES. A área de gestão de pessoas, de posse do requerimento, deverá adotar as providências necessárias à transferência.

No que tange ao S3º, em caso de jornada de trabalho inferior a 8 horas prevista no PCCS 2008 (24, 30 ou 36 horas), durante o período de amamentação, em caráter excepcional, o(a) gestor(a) deverá cadastrar a jornada da empregada como flexível, respeitando o horário da unidade, com vistas a operacionalizar os 2 (dois) descansos especiais de 30 minutos durante a jornada ou 1 único descanso de 1 hora, até que o filho complete 18 meses de idade.

As empregadas que cumprem expedientes aos sábados terão direito, neste dia, a apenas 1 (um) descanso. A cláusula não é restrita ao ato de aleitamento natural. Amamentação é entendida também como o ato de alimentar por meio de uma mamadeira.

Nas unidades que não possuem REP, no cartão de ponto deverá constar o horário ajustado a ser cumprido pela empregada e no campo observações, deverá constar "Período de Amamentação- Cláusula 19 - Acordo Coletivo -2023/2024". As empregadas que estão usufruindo do direito da jornada reduzida por motivo de amamentação não deverão ser convocadas para realização de trabalho extraordinário, final de semana ou trabalho em dia de repouso. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>."

Cláusula 20 – SAÚDE DA MULHER



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
empregadas e dependentes femininas

alterações (com relação à última redação)
Mantida na íntegra, sem alterações.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ações, workshops e seminários voltados para a saúde da mulher; ✓ Mudança provisória automática (para serviços internos) para as empregadas carteiras, OTTs e motoristas a partir do 5º mês de gestação; ✓ Para outros cargos, também será garantido - se houver prescrição médica - a mudança provisória a partir do 5º mês de gestação.

Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.

§1º No mês de março, as ações terão enfoque na saúde da mulher e, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de mama.

§2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários ocorrerão nos Correios Sede e Superintendências Estaduais.

§3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, quando a atividade desempenhada colocar em risco seu estado de gravidez.

§4º Às empregadas que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, os Correios garantirão, sem prejuízo do disposto no §3º, a mudança provisória automática, a partir do 5º (quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.

§5º As mulheres/adolescentes/meninas dependentes poderão participar de quaisquer atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher organizadas pelos Correios.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"As áreas de Saúde, nas Superintendências Estaduais e Correios Sede, realizarão campanhas de saúde no mês de março, abordando diversos temas relacionados à saúde da mulher e, em outubro, campanha contemplando ações com foco na prevenção do câncer de mama. As situações previstas no §4º desta cláusula, deverão obedecer aos procedimentos do MANPES, Módulo 19, que trata da licença maternidade. Quanto ao disposto no §5º, os eventos voltados à promoção de saúde e prevenção de doenças serão abertos à participação de mulheres, adolescentes e meninas dependentes de empregados(as). As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Relacionamento Organizacional – DREO/DIGEP - dereo-sugep@digep@correios.com.br."

Cláusula 21 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título I

das questões sociais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
empregadas

alterações (com relação à última redação)
Inclusão da capacitação de todos os empregados nas temáticas de gênero, adesão aos programas do governo federal para equidade de gênero, inclusão de plano de ação com metas para ascensão funcional das mulheres, inclusão de reserva de vagas de bolsa de estudos para mulheres, compromisso de constituição do grupo de trabalho paritário em até 60 dias, inclusão de ações com foco ao enfrentamento da misoginia, inclusão de estudos para fortalecer as políticas para as mulheres. Uma melhoria proposta pela ECT em mesa de negociação não foi trazida na redação desta cláusula, vide nota de rodapé: ⁴⁵

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompanhamento do progresso na carreira e fortalecimento de políticas para mulheres; ✓ Programas de liderança com recorte de gênero e metas para ascensão funcional das mulheres; ✓ Capacitação de todos os empregados nas temáticas de gênero; ✓ Reserva de vagas bolsa de estudos p/ mulheres ✓ Ações com foco ao enfrentamento da misoginia; ✓ Grupo de trabalho com a FINDECT com tema: Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo.

Os Correios promoverão atividades e ações com objetivo de contribuir para equidade de gênero e o enfrentamento ao sexismo, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

§1º Os Correios se comprometerão a adotar os⁴⁶ princípios de empoderamento das mulheres, que serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

§2º Os Correios desenvolverão programas de liderança⁴⁷, contemplando recorte de gênero, com vistas ao desenvolvimento específico para as mulheres, considerando suas especificidades.

§3º Capacitar os(as) empregados(as) nas temáticas de gênero, destacando a importância das mulheres estarem atuando na alta liderança, fortalecendo os mecanismos para garantir que os Correios estejam comprometidos com a equidade de gênero na divisão dos espaços de decisão⁴⁸.

§4º Os Correios, enquanto estatal, farão adesão aos Programas do Governo Federal para a equidade de gênero e para tal estabelecerão sua política de diversidade e equidade, com Plano de Ação, metas e indicadores para a promover a ascensão funcional das mulheres no ambiente corporativo, visando a superar os índices atuais⁴⁹.

⁴⁵ Proposta realizada pela ECT em mesa de negociação, não foi trazida para a redação da cláusula: “Sobre a Criação do Eixo Social, no Programa de Bolsa de Estudo: visando oportunizar a primeira graduação, voltada para apoio aos empregados 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, será observada paridade de gênero e raça nas concessões, tanto no eixo Social quanto Estratégico. 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”

⁴⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁴⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁴⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁴⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

§5º Os Correios atuarão para remover as barreiras que impeçam a ascensão funcional das empregadas, focando na construção de um ambiente corporativo mais seguro e de mais oportunidades para as mulheres⁵⁰.

§6º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres⁵¹.

§7º Serão realizadas ações que visem à promoção de igualdade, priorizando os meses alusivos aos temas voltados para Mulheres⁵².

§8º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, até 60 dias após a assinatura do ACT⁵³, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas, de acordo com os critérios a seguir:

I – Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal que visem valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

II – A Mesa Temática deverá: realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública para superação das desigualdades existentes; sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como buscar a eliminação da homofobia no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§9º Realizar ações de formação ao longo do ano em todas as suas unidades, Correios Sede e Superintendências Estaduais sobre os direitos das mulheres, tendo como foco o enfrentamento da misoginia, promovendo um ambiente corporativo mais equânime, com produção de material formativo e promoção de uma comunicação que fortaleça a agenda positiva de gênero⁵⁴.

§10º Os Correios, por meio da Mesa Temática, realizarão estudos sobre os Direitos das Mulheres ecetistas com o objetivo de fortalecer as políticas para as mulheres⁵⁵.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As ações de promoção da equidade de gênero e enfrentamento ao sexismo serão executadas por meio do programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos em parceria com áreas cujas atuações tenham interface com os temas. O grupo, formado por 7 (sete) representantes indicados pela empresa e 7 (sete) indicados pelas Federações dos trabalhadores, deverá produzir um relatório a ser apreciado pela DIGEP. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO – gert-dereo@correios.com.br”

⁵⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁵¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁵² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁵³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁵⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

⁵⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

Cláusula 22 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título II
das relações sindicais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público
todos os empregados

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Excluído os termos “econômicos, sociais ou políticos” do termo “fatos” que podem alterar a regulamentação salarial vigente.

benefícios
✓ Revisão da regulamentação salarial vigente em caso de recessão na economia / hiperinflação.

Em caso de ocorrência de **fatos que alterem**⁵⁶ substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, visando ajustá-lo à nova realidade.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br”

⁵⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação anterior: “...fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem...”

Cláusula 23 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO



com relação ao ACT anterior
 mantida com alterações

título II
 das relações sindicais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

sindicatos e federações

alterações
 (com relação à última redação)

Inclusão do parágrafo único: “As partes se comprometem a discutir as pautas da Empresa e dos(as) trabalhadores(as) nas reuniões do SNNP-Correios.”

benefícios

- ✓ Processo permanente de negociação **com as federações** (MNNP);
- ✓ Processo permanente de negociação **com os sindicatos** (MRNP);
- ✓ Compromisso de **discutir todas as pautas**, de ambas as partes.

Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(das) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios, **composto pela Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP-Correios e pelas Mesas Regionais de Negociação Permanente - MRNP-Correios⁵⁷**, com regras definidas em conjunto com as representações dos(das) trabalhadores(as).

Parágrafo Único: As partes se comprometem a discutir as pautas da Empresa e dos(as) trabalhadores(as) nas reuniões do SNNP-Correios⁵⁸.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“O Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios é composto de duas frentes: a Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP-Correios e a Mesa Regional de Negociação Permanente - MRNP-Correios. O processo de negociação permanente é regido pelo Protocolo Nacional de Negociação Permanente. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br”

⁵⁷ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

⁵⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

Cláusula 24 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título II
das relações sindicais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

Todos os empregados

alterações
 (com relação à última redação)

Mantida na íntegra, sem alterações.

benefícios

✓ Garantia de que o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação do ACT ficará subordinado à aprovação de **Assembleia dos Sindicatos**.

A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinada às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT, observando-se os princípios da liberdade e autonomia sindical estabelecidas na Constituição Federal.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br”

Cláusula 25 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS



com relação ao ACT anterior

mantida ✓ com melhorias ✓ e com reduções ✗

título II

das relações sindicais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
dirigentes sindicais	<p>Liberação para as federações: de 07 para 11 (mesma quantidade que vigorou entre o ACT 2014/2015 e o Acórdão TST 2019/2020); Liberação para os sindicatos: de 05 para 06; Liberação adicional de dirigentes: (apenas para bases com mais de 5 mil empregados) de 1.500 para a cada 1.000 empregados. Limitação de liberação: de 07 para 10; Correção da redação sobre os reflexos pecuniários e das férias dos dirigentes liberados; Criado limitação máxima de com e sem ônus para 20 empregados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liberação de dirigentes sindicais com e sem ônus para a ECT; ✓ Para as liberações com ônus para a ECT, é mantido os direitos e reflexos trabalhistas/previdenciários, mas para as liberações sem ônus para a ECT é apontado como "<i>Licença não Remunerada Dirigente Sindical</i>"; ✓ Possibilidade de liberação - sem ônus para a ECT - de delegados sindicais, desde que eleitos por Assembleia.

Os Correios liberarão **11 (onze)**⁵⁹ empregados(as) para cada Federação dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatária, e **6 (seis)**⁶⁰ por Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de **1.000 (um mil)**⁶¹, limitado a **10 (dez)**⁶² liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores signatárias ou Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta, conforme os seus critérios, cujos valores serão totalmente suportados pelas entidades de representação, descontados das mensalidades a serem repassadas para as Federações/Sindicatos.

I – As condições pactuadas no parágrafo 1º não caracterizam a suspensão do contrato de trabalho.

II – O não ressarcimento dos referidos valores pelas entidades de representação ensejará a imediata suspensão do pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos e demais benefícios.

⁵⁹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Alteração de 07 (sete) para 09 (nove) liberações, ou seja, retornando para a mesma quantidade de liberações que vigorou entre o ACT 2014/2015 e o Acórdão TST 2019/2020.

⁶⁰ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Alteração de 05 (cinco) para 06 (seis).

⁶¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Alteração de 1.500 (mil e quinhentos) para 1.000 (um mil).

⁶² Acordo anterior (ACT 2022/2023): Alteração de 07 (sete) para 10 (dez) a limitação. Entre o ACT 2014/2015 e o Acórdão TST 2019/2020, a limitação era de 09 (nove) liberações.

§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para os Correios, deverá ser solicitada, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias) ou às áreas de Relacionamento Organizacional (se dos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, com até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação.

§3º As entidades sindicais deverão indicar, nas ocasiões oportunas e com o prazo de antecedência apontado no parágrafo anterior, a identificação dos dirigentes e período que permanecerão liberados com e sem ônus para os Correios.

§4º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias ou Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, será mantido o benefício de Assistência Médica **nas mesmas condições dos(as) empregados(as) ativos(as)**.⁶³

§5º As despesas médicas relativas à parte da Empresa dos(as) empregados(as) liberados(as) com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias ou Sindicatos, serão suportadas pelos Correios, não sendo descontadas dos repasses das mensalidades.

§6º A liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios (sem ônus para os Correios) será considerada, para efeito de registro de frequência, como "Licença não Remunerada de Dirigente Sindical", com o respectivo lançamento no contracheque.

§7º A liberação de representante eleito(a) em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para os Correios. **Todavia, sem reflexos pecuniários na folha de pagamento, sem reflexos de dilação do período aquisitivo de férias**⁶⁴, sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

I – Os custos da liberação de representante eleito(a) em Assembleia serão descontados da mensalidade da Entidade Sindical que requisitou a liberação.⁶⁵

§8º O período de liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, será considerado para fins de concessão de promoções, anuênios e IGQP.

I – Nos casos do cômputo do período anterior à vigência deste Acordo, o tempo de afastamento será utilizado apenas para efeito de cálculo para conceder promoções, anuênios e IGQP de que tratam o parágrafo 8º desta cláusula, sem efeitos financeiros retroativos.

II – Para o pagamento das promoções aos(as) empregados(as) liberados(as) para exercerem a atividade de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, não será exigido o cumprimento do item 5.2.3.2.2, letra "a" do PCCS/2008, **caso o empregado não tenha cumprido o tempo mínimo para avaliação no GCR em decorrência da liberação sindical**⁶⁶.

§9º **Fica limitado a 20 (vinte) o somatório das liberações com e sem ônus para cada Federação e Sindicatos signatários**⁶⁷.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Para que as liberações ocorram com ônus para a Empresa, a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas deverá seguir o caput da Cláusula, atentando-se para o quantitativo correspondente à base territorial de cada sindicato. É necessário que estes tenham sido regularmente eleitos, sendo que a entidade sindical deverá comprovar a sua eleição por meio de ata de eleição e posse registrada em cartório.

⁶³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

⁶⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Correção da redação. Redação anterior: "... com reflexos pecuniários na folha de pagamentos, e reflexos de dilação do período aquisitivo de férias."

⁶⁵ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

⁶⁶ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

⁶⁷ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação, trazendo prejuízos para os Congressos da FINDECT (Pauta de Reivindicações por exemplo), onde a quantidade de liberação historicamente supera esta limitação.

As Federações legalmente constituídas e seus respectivos Sindicatos deverão solicitar as liberações com/sem ônus dos(das) Dirigentes Sindicais no prazo estabelecido no §2º da Cláusula, informando previamente os nomes dos(as) empregados(as) que deverão ser liberados para a Empresa, além do período de liberação.

As liberações para os Sindicatos deverão ser analisadas pela Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas, e as liberações para as Federações, pela Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO. Nas liberações sem ônus para a os Correios, os valores (salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta e Vale Cultura) serão descontados da mensalidade do Sindicato, até o mês subsequente ao início da Liberação do(da) Empregado(a).

Nesses casos, serão mantidos os benefícios de Assistência Médica/Hospitalar e Odontológica, conforme previsto no Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que as despesas médicas, relativas à parte da Empresa, serão suportadas pelos Correios, não sendo descontadas dos repasses das mensalidades. A liberação de dirigentes sindicais para os sindicatos e federações (sem ônus para a ECT) será considerada para efeito de registro como “Licença não Remunerada de Dirigente Sindical”, com o respectivo lançamento no contracheque. Quando autorizado formalmente pelo/DEREO, a liberação de representante eleito em assembleia para participar de eventos relacionados às atividades sindicais deverá ser registrado no **Sistema POPULIS/ERP**, no histórico de afastamento, o código “**LICENÇA NÃO REMUNERADA DELEGADO SINDICAL**”.

A Empresa poderá negociar junto ao sindicato o quantitativo total a ser liberado, não podendo liberar mais de um(uma) empregado(a) por unidade de lotação. A transferência de Dirigente Sindical a pedido ou de ofício é possível, desde que não seja impedido do exercício de suas funções, nem ser transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais, devendo este continuar dentro da base territorial para o qual foi eleito. Em caso de transferência para outra base territorial, é necessário que haja anuência do(a) empregado(a), perfazendo na necessidade de renúncia ao mandato sindical. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br

Cláusula 26 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título II
das relações sindicais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público

cipeiros, dirigentes e delegados sindicais.

alterações
(com relação à última redação)

Excluído “Diretor Regional” como único responsável por notificar os sindicatos sobre processos administrativos abertos contra representantes dos empregados, excluído VIGEP como única instância recursal, excluído limitação de quantidade de delegados sindicais eleitos em cada sindicato.

benefícios

- ✓ **Assistência dos sindicatos** nos processos administrativos abertos contra cipeiros, dirigentes e delegados sindicais;
- ✓ **Cipeiros:** Acréscimo de 6 (seis) meses com relação à estabilidade concedida por lei.
- ✓ **Delegados Sindicais:** Estabilidade de 1 (um) ano após o término do mandato.

Os representantes dos Empregados (dirigentes sindicais, delegados/representantes sindicais e cipeiros) eleitos exclusivamente pelos empregados dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, por meio de procedimento próprio, ficando resguardado o amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência⁶⁸.

§1º Os Correios garantirão a estabilidade no emprego aos dirigentes sindicais, conforme estabelece o Art. 522 da CLT, e cipeiros, por mais 6 (seis) meses após o término da estabilidade concedida por Lei.

§2º Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os delegados sindicais terão estabilidade no emprego de 1 (um) ano após o término do seu mandato.⁶⁹



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Quando da ocorrência de procedimento administrativo que envolva empregados(as) descritos(as) nesta cláusula, a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas comunicará a Entidade Sindical com a devida antecedência, resguardado amplo direito de defesa, contraditório e assistência sindical. Ficando facultado à Entidade Sindical, prestar auxílio ao(a) empregado(a). Desta forma, quando do início da apuração disciplinar, o respectivo sindicato deverá ser notificado de imediato.

⁶⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Excluído a seguinte frase do final do caput: “ por decisão do Diretor Regional, cuja instância recursal será Vice- presidência de Gestão de Pessoas-VIGEP”

⁶⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Excluído o parágrafo: §3º O número de delegados por sindicato obedecerá critérios de razoabilidade e, a concessão da referida estabilidade será avaliada pelos Correios, em conjunto com as Federações legalmente constituídas.

O processo de apuração segue a mesma sistemática adotada na Empresa para o(a) empregado(a) que não tem estabilidade provisória, demais empregados(as)), concedendo, apenas, o direito de assistência, inclusive, jurídica, se for o caso, pelo sindicato de sua base territorial.

Entende-se por Delegado(a) Sindical ou Cipeiro(a) Eleito(a) aquele(a) empregado(a) eleito(a) por outros da mesma unidade de lotação. Dessa forma não é possível a transferência de empregado(a) detentor(a) da qualidade de Delegado(a) Sindical ou Cipeiro(a) Eleito(a) para outra unidade, salvo, se houver a concordância do(a) empregado(a) envolvido, visto que o mesmo foi eleito(a) para representar os(as) empregados(as) de sua unidade de lotação.

A transferência para outra unidade e/ou base territorial, com o de acordo do(a) empregado(a) ou a pedido do(a) mesmo(a), acarretará sua renúncia/destituição do cargo/função que exerce como representante do sindicato/CIPA na unidade de lotação. Após o término do mandato de Delegado(a) Sindical ou Cipeiro(a) Eleito(a), a estabilidade prevista na Cláusula 26 não obsta possível transferência do(a) empregado(a) para outra unidade e/ou base territorial.

A transferência de Dirigente Sindical a pedido ou de ofício, é possível, desde que não seja impedido(a) do exercício de suas funções, nem ser transferido(a) para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais, devendo o(a) empregado(a) continuar dentro da base territorial para o qual foi eleito(a). Em caso de transferência para outra base territorial, é necessário que haja anuência do(a) empregado(a), perfazendo na necessidade de renúncia/destituição ao mandato sindical. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br

Cláusula 27 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título II
das relações sindicais

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público
sindicatos

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Com as mudanças trazidas pelo 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024, é garantido o restabelecimento do desconto da mensalidade sindical para quando o associado retorna para uma base sindical que já era filiado.

benefícios
✓ Mensalidade sindical descontada em folha de pagamento.

Os Correios comprometem-se a descontar dos(as) empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, as mensalidades em favor das respectivas representações sindicais, mediante comprovação do valor ou percentual por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.

§1º O repasse desses descontos para as entidades sindicais será feito no primeiro dia útil após o pagamento mensal dos salários dos(as) empregados(as) dos Correios.

§2º Os Correios comprometem-se a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir de quando o(a) empregado(a) filiado(a) **retornar para uma unidade localizada na base territorial do sindicato, ou para quando o(a) filiado(a)**⁷⁰, afastado(a) do trabalho, retornar ao serviço.

§3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) aos respectivos sindicatos.

§4º Os comunicados de filiação e desfiliação do mês anterior serão encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez) do mês corrente, de modo a possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

Importante lembrar:

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-004/2020 para descrever a operacionalização desta cláusula que foi extinta. Leia esta portaria (que já perdeu a validade) na íntegra.⁷¹

⁷⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação não existia. Inclusão trazida pelo 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

⁷¹ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-004/2020 (vigente de 01/08/2020 à 31/07/2023): “Art. 1º O pedido de filiação e o comunicado de desfiliação deverão ser encaminhados pelo empregado ao respectivo Sindicato. Art. 2º Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos Sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento da folha de pagamento no mesmo mês. Art. 3º Os comunicados de desfiliação encaminhados aos Sindicatos poderão ser encaminhados pelos empregados também à Empresa até o dia 10 (dez), para cessar o desconto da mensalidade no processamento na folha de pagamento no mesmo mês. Art. 4º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“A Entidade Sindical deverá encaminhar os comunicados de filiação à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas de suas respectivas bases sindicais, até o dia 10, para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês. A área de Gestão de Pessoas deve enviar à CEGEP as informações recebidas, em até 2 (dois) dias úteis, para efeito de parametrização dos sistemas em tempo hábil. Do valor recolhido, a Empresa repassará para as Federações, segundo os montantes repassados aos sindicatos, conforme Atas de Assembleias que as autorizarem. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Relacionamento Organizacional – DERO/DIGEP – dereo-sugep-digep@correios.com.br”

Cláusula 28 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS



com relação ao ACT anterior

mantida ✓ **com melhorias** ✓ e **reduções** ✗

título II

das relações sindicais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
sindicatos e empregados

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Esclarecido que as reuniões sindicais serão realizadas durante a jornada de trabalho; excluída redação que garantia que toda reunião sindical seria sem a participação do representante da área de relações sindicais da empresa.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantia de reunião sindical nas unidades, e durante a jornada regular de trabalho; ✓ Apresentação sindical durante os cursos de formação de novos empregados; ✓ Fornecimento de acesso ao Sistema ECT Normas às entidades sindicais.

Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(as) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:

§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, e demais unidades, as reuniões ocorrerão em comum acordo entre Empresa e Sindicato.

§2º Cada reunião deverá ser realizada, no máximo, por 3 (três) dirigentes sindicais no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 40 (quarenta) minutos **durante a jornada regular de trabalho**⁷².

§3º Os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação.

§4º As reuniões serão realizadas em locais apropriados, tais como salas de aula/reunião, áreas de lazer, refeitórios ou no local de trabalho⁷³, sem prejuízo ao desenvolvimento das atividades previstas para a unidade visitada, sendo a participação do(a) empregado(a) facultativa.

I – As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao(à) representante da área de gestão das relações sindicais e do trabalho/**gestão de pessoas**⁷⁴ com 2 (dois) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente.

II – **Ficam autorizados a negociar alterações no disposto nos incisos desta Cláusula as Superintendências Estaduais e os Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios compreendidos no território das primeiras. As alterações negociadas**⁷⁵ terão validade e eficácia somente em sua jurisdição.

⁷² Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

⁷³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Excluído “sem a participação do representante da área de relações sindicais da empresa, salvo se solicitado pela entidade sindical”

⁷⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

⁷⁵ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação anterior: “Ficam autorizados a negociar alterações no disposto nos incisos desta Cláusula as Superintendências Estaduais e os Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios compreendidos no território das primeiras. As alterações negociadas...”

§5º Quando do treinamento para os(as) novos(as) empregados(as) admitidos(as) pelos Correios, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Superintendência Estadual, no prazo máximo de uma hora de duração.

I – O sindicato deverá ser comunicado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis.

§6º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão às **Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios**⁷⁶ o acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa.

I – A disponibilização será concedida por meio do serviço de acesso remoto Virtual Private Network – VPN.

II – O(A) Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da **Superintendência Estadual**⁷⁷, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As reuniões solicitadas pelos sindicatos deverão ser acordadas com a Empresa, envolvendo as unidades que receberão a visita sindical (deve haver acordo entre as partes). Desta forma, o sindicato deverá solicitar oficialmente a realização da visita dentro do prazo estabelecido no parágrafo 4º, inciso I- 2 (dois) dias úteis de antecedência, informando: data, horário, unidade a ser visitada, nomes dos dirigentes sindicais (que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave) - máximo 3 (três) dirigentes sindicais.

De posse das informações, a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas deverá analisar a solicitação de visita interagindo com a respectiva área envolvida (GEOPE, Centralizador, ECT.), comunicando oficialmente o sindicato no prazo mínimo de 24 horas antes da data solicitada, quando do deferimento/indeferimento, sendo que nos casos de inviabilidade, deverá negociar junto aos entes envolvidos (Empresa e Sindicato) uma nova data para a realização da visita.

Uma vez acordada a visita do sindicato na unidade, deve ser preparado o local apropriado para acomodação dos(as) empregados(as) e dirigentes sindicais, sendo que o(a) gestor(a) deverá informar aos(as) empregados(as) o dia e hora da visita. Ao chegar à unidade, os(as) dirigentes sindicais devem se apresentar ao(a) gestor(a) portando crachá de identificação, devendo ser autorizada a visita dos(as) empregados(as)/dirigentes sindicais informados(as) previamente pela Área de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas.

A reunião terá no máximo 40 (quarenta) minutos de duração, devendo o(a) gestor(a) ou pessoa designada, acompanhar a realização da mesma, registrando no Sistema de Monitoramento de Cenários – SMON logo após o término da visita sindical, as informações abordadas. Quando do treinamento aos novos(as) empregados(as), a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas deverá comunicar ao sindicato, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, a realização da referida ação, de modo que o sindicato, caso queira, apresente suas atividades sindicais aos novos(as) empregados(as) no período acordado - máximo de uma hora. Havendo programação da área de treinamento para o exercício do ano, a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas poderá comunicar ao sindicato antecipadamente. As informações solicitadas nos documentos deverão ser preenchidas com os dados dos(as) empregados(as) que serão responsáveis pelo acesso ao “Correios Normas”. De posse das informações, a área gestora procederá com as configurações e informará os procedimentos de acesso ao sistema. Os sindicatos que possuírem acesso ao Sistema **ECTNormas** por meio do serviço de acesso remoto Virtual Private Network – VPN poderão obter os Manuais via Intranet – <http://intranet/correios-normas>.

A Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas ao receber o pedido de acesso ao ECTNormas, deverá acessar o link a seguir: http://servicosderede/portalsrs/vpnclient_frm.php e proceder com o registro da solicitação, devendo aguardar a liberação de acesso por parte da área gestora.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas às Áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas nas Superintendências Estaduais – SEs, e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - gert-dereo@correios.com.br”

⁷⁶ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

⁷⁷ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

Cláusula 29 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ mas com reduções ✗

título II
das relações sindicais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
sindicatos e federações

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
<p>Com relação ao ACT 2022/2024: Restringido o fornecimento de documentos às entidades sindicais, conforme LGPD. Exclusão do §1º que previa que a entidade sindical deveria assinar um termo de confidencialidade (LGPD é mais rígida).</p> <p>Com relação as melhorias trazidas no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024: Resgatado o prazo de 5 (cinco) dias para a ECT fornecer a documentação para as entidades sindicais, conforme redação prevista no ACT anterior.</p>

benefícios
<p>✓ Fornecimento de documentos, informe <i>Primeira Hora</i> e relação de empregados às entidades sindicais;</p>

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 Dados⁷⁸, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação^{79 80}.

§1º Os Correios enviarão às Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias e aos Sindicatos seu informativo de comunicação Interna Primeira Hora.

§2º Os Correios disponibilizarão, quando solicitado pelos Sindicatos, por meio eletrônico, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade, lotação de empregados(as), local de exercício, função, status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês ou no período solicitado, em formato digital.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"O fornecimento dos Manuais dos Correios será disponibilizado, exclusivamente, por meio eletrônico. O atendimento ao pleito estará condicionado à formalização da solicitação pelo Sindicato, bem como à assinatura do Termo de Confidencialidade fornecido pela Empresa. O informativo Primeira Hora, de âmbito nacional, será enviado pelo DERE/DIGEP às Federações signatárias. No âmbito das Superintendências Estaduais, deverá ser enviado pela Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas ao respectivo Sindicato. Em relação ao parágrafo 2º, os sindicatos terão acesso somente às informações relativas aos(as) empregados(as) de suas respectivas bases territoriais, não incluindo dados que sejam pessoais, conforme previsto na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD. As solicitações de informações referentes a esta cláusula deverão ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br."

⁷⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Inclusão: "e a Lei Geral de Proteção de Dados.

⁷⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação existia, foi suprimida neste ACT 2023/2024 mas retomada no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

⁸⁰ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Exclusão: "§1º Quando se tratar de manual estratégico da ECT, a entidade sindical solicitante deverá assinar um termo de confidencialidade fornecido pela ECT. I - A definição de manual estratégico ficará a critério da ECT."

Cláusula 30 – QUADRO DE AVISOS



com relação ao ACT anterior
 mantida ✓ e com melhorias ✓

título II
 das relações sindicais 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
sindicatos

alterações <small>(com relação à última redação)</small>
Inclusão do parágrafo único: “As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos.”

benefícios
✓ Instalação de quadros de avisos sindicais nas unidades.

Os Correios assegurarão que o Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes.

Parágrafo único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos.⁸¹



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“A fixação de informativos do Sindicato no quadro de avisos deverá ser realizada pelo(a) representante sindical lotado na unidade. Não havendo representante sindical na unidade, um(a) representante da entidade poderá acessar a unidade para efetuar a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional. Nesse sentido, para acessar as dependências dos Correios, visando exclusivamente a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em quadro instalado na unidade, o Sindicato deverá solicitar autorização à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Gestão de Pessoas, preferencialmente, com 2 (dois) dias úteis de antecedência. É vedada a utilização do tempo em que o(a) representante sindical estiver na unidade para realizar reunião com os(as) empregados(as). As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos, ficando vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula deverão ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br”

⁸¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação. Observação: Até o Acórdão TST 2020/2021 vigorou o seguinte: “Parágrafo único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos, ficando vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.”

Cláusula 31 – DESCONTO ASSISTENCIAL



com relação ao ACT anterior
reconquistada com alterações

título II
das relações sindicais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados que se beneficiam do ACT, assegurado o direito à oposição

alterações
(com relação à última redação)

Seguindo julgamento no TST: alterado de “trabalhador não filiado à Sindicato” para “o(a) empregado(a)”. A comunicação da realização do desconto passa a ser de responsabilidade dos sindicatos. O prazo para entrega da oposição passa de 20 para 10 dias. Alteração do valor da contribuição, de 50% de um dia de salário para 2% da remuneração do empregado.

benefícios

✓ **Financiamento das atividades sindicais**, incluindo gastos relativos à própria negociação coletiva, às greves, ao combate à privatização, entre outras.

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, para custeio dos Sindicatos Profissionais, a ser descontada pelos Correios no contracheque dos trabalhadores, no **mês imediatamente subsequente**⁸² à data da assinatura do ACT, ressalvado o direito de oposição individual escrita do(a) trabalhador(a) filiado(a) e não filiado(a) ao sindicato profissional, na forma do parágrafo seguinte.

§1º **O(A) empregado(a)**⁸³ deverá ser informado(a) pelos **Sindicatos em seus veículos de comunicação**⁸⁴ sobre a realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, expressa oposição ao desconto, no prazo de **10 (dez) dias**⁸⁵, a contar da ciência da informação.

§2º Caberá aos sindicatos entregar ao(à) empregado(a) o comprovante de recebimento do **termo de oposição, no momento da apresentação, e enviá-lo para os Correios**.⁸⁶

§3º Fica vedada aos Correios a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os(as) empregados(as) não filiados(as) a Sindicatos a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§4º O(A) trabalhador(a) que não exercer o direito de oposição, na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro, não terá direito ao respectivo reembolso da contribuição (cota negocial).

§5º O valor da contribuição prevista no caput corresponde a **2% (dois por cento) da remuneração do(a) empregado(a), no mês da contribuição**⁸⁷.

⁸² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “2º (segundo) mês imediatamente subsequente”

⁸³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “Trabalhador não filiado à Sindicato Profissional”

⁸⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “Correios”

⁸⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “20 (vinte) dias”

⁸⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “comprovante de oposição apresentado ao Sindicato no momento de sua entrega”

⁸⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia vigente do trabalhador.”

§6º Os Sindicatos Profissionais declaram que, mediante o presente ajuste, se abstém de, no período de vigência do Acordo Coletivo, pleitear judicialmente a cobrança da contribuição prevista no art. 578 e seguintes da CLT, ressalvados as ações já ajuizadas, sendo que tal compromisso passa a integrar o presente Acordo Coletivo.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas das SEs deverão contatar as entidades sindicais para que estas procedam à comunicação dos prazos e procedimentos referentes ao desconto assistencial. Decorrido o prazo de oposição, as áreas de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas SEs deverão solicitar aos sindicatos a relação dos(as) empregados(as) que se opuseram ao desconto e, ao recebê-las, deverão encaminhá-las à GERT/DEREO.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula deverão ser encaminhadas à Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas nas SEs e à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br.”

Cláusula 32 – LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS



com relação ao ACT anterior
reconquistada⁸⁸ e com melhorias[✓]

título II
das relações sindicais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados eleitos no C.A. (ECT), Postalís e Postal Saúde

alterações
(com relação à última redação)

Incluída liberação também para empregados eleitos no Conselho de Administração (ECT) e na Postal Saúde. Ao invés de implícito, foi explicitado que estes empregados terão 5 (cinco) dias de liberação prévia, permitindo que estes tenham tempo hábil para estudar as matérias da pauta com profundidade.

benefícios

✓ **Melhor preparação** dos representantes dos empregados **na atuação nos Conselhos** (CA, Postalís e Postal Saúde)

O(a) empregado(a) eleito(a) para o Conselho de Administração – CA, Postal Saúde e Postalís, terão 5 (cinco) dias de liberação prévia, incluindo o trânsito, a cada reunião do respectivo Conselho a fim de estudar as matérias da pauta em profundidade.⁸⁹



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Os(As) empregados(as) eleitos(as) para o Conselho de Administração - CA, Postal Saúde e Postalís, acordando previamente com o(a) gestor(a) imediato(a), deverão solicitar, no Sistema de Registro de Ponto - SRP, quando da sua ausência, o abono LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS, anexando obrigatoriamente o documento que comprove seu mandato vigente para os conselhos dos Correios.

- NO SRP, o chefe imediato do(a) empregado(a) irá dar o aceite na ausência justificada, observando o limite máximo de 05 (cinco) dias de liberação, incluindo o trânsito para a reunião.
- As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>”

⁸⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): A cláusula tinha o nome de LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO (A) DOPOSTALIS

⁸⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação anterior: Os Correios, por solicitação do POSTALIS, liberarão os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do POSTALIS, eleitos pelos empregados ou indicados pela Empresa, pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados. Parágrafo Único: Os conselheiros eleitos pelos empregados serão liberados com ônus para os Correios, quando da participação em reuniões obrigatórias do POSTALIS e em horário que estiver realizando curso de capacitação continuada para atuar em conselhos estabelecidos pela Lei complementar 108.

Cláusula 33 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ mas com reduções ✗

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados demitidos

alterações
(com relação à última redação)

Com as melhorias trazidas pelo 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024, garantido o fornecimento aos sindicatos, das rescisões e ASOs de todos os empregados demitidos e não apenas daqueles que tiveram a rescisão feita nas dependências de Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

benefícios

✓ Correios fornecerão aos sindicatos, os Termos de Rescisão e ASO's de todos os empregados demitidos

Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões, **acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)**⁹⁰ dos (as) empregados(as) demitidos(as), **cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Estaduais e Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.**⁹¹

Parágrafo Único: Os Correios autorizarão a realização de exames complementares sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"A Área de Saúde da Superintendência Estadual - SE verificará a necessidade de realização de exames para emissão do ASO demissional e posterior envio à GEPES da respectiva superintendência. A GEPES, nos casos de demissão motivada ou imotivada e homologada na Superintendência Regional do Trabalho ou na própria Empresa, deverá fornecer cópia da ASO ao Sindicato, quando solicitada.

Os exames complementares solicitados pelo(a) médico(a) examinador(a), nos casos de exame médico demissional, devem ser autorizados pelo médico(a) coordenador(a) do PCMSO do Órgão Local de Saúde ou do Órgão Central de Saúde.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar – GSSB/DEREO – gssb-dereo@correios.com.br."

⁹⁰ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação existia, foi suprimida neste ACT 2023/2024 mas retomada no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

⁹¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação anterior: "...nas unidades do interior, 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."

Cláusula 34 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ e com melhorias ✓

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público	alterações (com relação à última redação)	benefícios
todos os empregados	<p>Flexibilizado as inspeções sindicais com relação à averiguação das condições de trabalho, não sendo mais necessário estar acompanhando de profissionais contratados pelo sindicato.</p> <p>Redução de 5 para 2 dias o prazo para os sindicatos solicitarem visita de inspeção. Redução de 10 para 5 dias o prazo para ECT agendar a reunião.</p> <p>Com relação as melhorias trazidas no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024: Exclusão de redação que permitia a ECT não cumprir as Normas Regulamentadoras</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acesso dos sindicatos às unidades, para averiguação das condições de trabalho; ✓ Processo gradual de atendimento das NRS e climatização das unidades.

Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), **podendo estar**⁹² acompanhado(a) **ou não**⁹³ por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho, **limitado a no máximo 3 pessoas**⁹⁴; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.

§1º O Sindicato deverá solicitar o agendamento de visita, com antecedência mínima de **2 (dois)**⁹⁵ dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Superintendência Estadual.

I - Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de **5 (cinco)**⁹⁶ dias úteis após o recebimento da solicitação.

II - Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias.

§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.⁹⁷

⁹² Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação;

⁹³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação;

⁹⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação;

⁹⁵ Acordo anterior (ACT 2022/2023): redação anterior: "5 (cinco) dias";

⁹⁶ Acordo anterior (ACT 2022/2023): redação anterior: "10 (dez) dias";

⁹⁷ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação "observadas as disponibilidades de orçamento" foi mantida no final deste parágrafo limitando o cumprimento das NRS, mas foi suprimida graças ao 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST) -----

Extraída da Carta nº 48221217/2024 – GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“7.1 Foram apresentados às federações os dados de investimento que foram realizados em 2023 pela atual gestão: R\$ 262 milhões em obras/engenharia e manutenção de unidades, um aumento de R\$ 20 milhões em relação a 2022. Para 2024, o orçamento é de R\$ 317 milhões. Além disso, os Correios irão investir, até 2026, R\$ 856 milhões em novos complexos operacionais por meio do Novo PAC e obtiveram autorização para captar internacionalmente mais de R\$ 3 bilhões para investimento na modernização da empresa. A empresa solicita às Federações que indique as situações consideradas emergenciais para que possam ser priorizadas nos investimentos.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Durante a vistoria a qual se refere essa cláusula, não deverá haver interferência no andamento regular das atividades realizadas na unidade, salvo exceção, em caso de constatação de alguma situação que possa, comprovadamente, ser potencial risco iminente a saúde do trabalhador.

Na medida do possível, o(a) gestor(a) da unidade deverá acompanhar a vistoria a qual se refere essa cláusula, de forma a ter conhecimento imediato das eventuais inconsistências verificadas e, também, para que possa prestar esclarecimentos sobre ações que porventura já tenham sido adotadas para resolver a questão.

Posteriormente à vistoria, em um prazo de até 5 (cinco) dias úteis, os(as) avaliadores(as) deverão preparar um laudo das condições verificadas no local de trabalho e disponibilizá-lo ao(a) gestor(a) da unidade, visando dar celeridade a realização dos procedimentos que possam levar às correções das inconsistências.”

Cláusula 35 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS-CIPAA

67



com relação ao ACT anterior
mantida⁹⁸ e com melhorias[✓]

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
cipeiros e sindicatos

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
<p>Com relação ao ACT 2022/2023: Corrigida redação para explicitar que todas as unidades devem seguir a NR-05. Incluído obrigatoriedade dos cipeiros enviarem as atas de reuniões diretamente aos sindicatos, mesmo sem supervisão da ECT.</p> <p>Com relação as melhorias trazidas no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024: Incluída possibilidade de constituição de CIPA em unidades que contenham entre 20 e 30 empregados <i>(NR 05 estabelece à partir de 50 empregados, e esta cláusula estabelece, historicamente, à partir de 30 empregados)</i>. Incluído obrigatoriedade da ECT capacitar os cipeiros para atuarem na prevenção e combate aos assédios em suas unidades.</p>

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constituição da CIPA obrigatória para unidades com mais de 30 empregados; <i>(NR-05 é à partir de 50 empregados)</i> ✓ Constituição da CIPA possível para unidades entre 20 e 30 empregados; ✓ De 4h à 8h de liberação mensal para os cipeiros desenvolverem suas atividades; ✓ Cada CIPA deve, obrigatoriamente, enviar cópia de suas atas mensais para o sindicato, sem que haja solicitação deste; ✓ Os cipeiros podem exigir a visita de um médico do trabalho na unidade;

Os Correios realizarão eleições para composição da CIPAA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as).

§1º A eleição para a CIPAA será convocada em até 60 (sessenta) dias antes do término do mandato e realizada com antecedência de 30 (trinta) dias do seu término, facultando ao sindicato o acompanhamento.

§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.^{99 100}, tanto indicado(a) pela Empresa, quanto dos(as) empregados(as).

§3º Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados(as), em que não forem constituídas CIPAA conforme §2º¹⁰¹, os Correios designarão um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPAA.

§4º Em todos os casos¹⁰² observar-se-á o que estabelece a NR-05.

§5º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado(a) pela CIPAA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos(às) cipeiros(as) a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas

⁹⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): o título da cláusula era COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA;

⁹⁹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação,

¹⁰⁰ Acordo anterior (ACT 2023/2024): Redação trazida neste ACT 2023/2024, mas com a seguinte redação suprimida no final do parágrafo, conforme 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023): "(...) tanto indicado(a) pela Empresa, quanto dos(as) empregados(as)."

¹⁰¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação;

¹⁰² Acordo anterior (ACT 2022/2023): redação anterior: "A partir de 31 (trinta e um) empregados"

nos estabelecimentos com menos de 400 (quatrocentos) empregados(as), 6 (seis) horas nos estabelecimentos com 400 (quatrocentos) a 1.000 (um mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as).

§6º A CIPAA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, em até 5 (cinco) dias úteis após a sua realização, sem que haja a solicitação do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial¹⁰³.

§7º Os Correios garantirão a visita de um(a) médico(a) do trabalho do quadro próprio ou credenciado a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPAA.

§8º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1. da NR 7 (PCMSO).

§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.

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.¹⁰⁴

§10º Os Correios se comprometem a realizar reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAA's de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as), preferencialmente por videoconferência, devendo a primeira ocorrer em até 120 (cento e vinte) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§11º O treinamento da CIPAA também será disponibilizado para os(as) integrantes da Diretoria da Entidade Sindical e empregados(as) da Empresa.

I - A Empresa assumirá eventuais custos no caso de integrantes da Diretoria da Entidade Sindical liberados(as) com ônus.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédios – CIPAA será constituída em unidade com mais de 30 (trinta) empregados(as) pela Área de Segurança e Saúde no Trabalho (SESMT) da Superintendência Estadual – SE, seguindo o disposto nos manuais internos da Empresa e na legislação pertinente.

Cabe ao SESMT, com o apoio do(a) gestor(a) da unidade, constituir CIPAA nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as) desde que haja candidatos(as) interessados(as). Dar conhecimento aos(as) empregados(as), através de informação repassada no evento de **Primeira Hora**, sobre o processo eleitoral e inscrição. O número de empregados(as) inscritos(as) para constituir o processo eleitoral da CIPAA deverá ser o mesmo das unidades acima de 30 empregados(as). Caso não haja candidatos(as) suficientes, informar à unidade sobre a não constituição da CIPAA e ao Sindicato dos(as) empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial.

Cópia da ata das reuniões das CIPAA's deverá ser encaminhada pela própria comissão, em até (5) cinco dias úteis da sua realização, para o Sindicato dos(as) empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial, para a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas e SESMT da sua respectiva SE.

¹⁰³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): exclusão do final do parágrafo: "sob a supervisão dos Correios."

¹⁰⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): redação não existia e foi trazida pelo 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

O treinamento para Cipeiro(a), conforme NR 05, está disponibilizado na página da UNICO, na modalidade de EAD – Ensino a Distância – 12 horas, e na modalidade presencial – 4 horas, que deverá ser contratada e/ou realizada pelo SESMT. Para os(as) empregados(as) nomeados(as), será realizado somente na modalidade EAD – Ensino a Distância – 12 horas. Cabe ao SESMT, com o apoio do(a) gestor(a) da unidade, fazer o controle da realização do curso da CIPAA para todos os seus membros, bem como a emissão do Certificado. Caso necessário, a área de Educação das Superintendências Estaduais - SEs ou da UNICO deverão ser consultadas para esclarecimentos sobre a realização do curso.

Ao ser realizado o **Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR**, do estabelecimento que tiver CIPA, um membro desta deverá acompanhar os trabalhos de elaboração do citado programa, junto com o integrante do SESMT da SE, de modo a participar da correção das inconformidades identificadas ou então acompanhar a execução do plano de ações definidos pelas áreas responsáveis, conforme o caso.

Para a reunião semestral com os(as) presidentes(as) de CIPA de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados, o SESMT da SE informará a data, o horário e a programação, até 15 (quinze) dias antes da realização de cada reunião.

Os(As) integrantes da Diretoria do Sindicato e empregados(as) têm acesso ao idêntico curso da CIPAA, disponibilizado pela UNICO na modalidade EAD – 12 horas.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar – GSSB/DEREO – gssb-dereo@correios.com.br.”

Cláusula 36 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados portadores do vírus soropositivo

alterações
(com relação à última redação)

Alterada redação do caput, de “portador do vírus HIV ou AIDS” para “portador do vírus soropositivo”. Inclusão de uma liberação mensal para que o empregado soropositivo possa realizar a retirada de medicamentos junto à rede pública.

benefícios

- ✓ **Remanejamento** de empregado soropositivo (por solicitação deste ou por recomendação médica) para preservação do seu estado de saúde.
- ✓ **Autorização de todos os exames** necessários para o tratamento;
- ✓ **Liberação de um dia por mês** para o empregado soropositivo realizar a retirada de medicamentos junto à rede pública.

Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do (a) empregado (a) **soropositivo**¹⁰⁵, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

§1º Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do(a) empregado(a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano de Saúde **ofertado pelos Correios e diretrizes da Agência Nacional de Saúde – ANS**.¹⁰⁶

§2º Os Correios liberarão o(a) empregado(a) **soropositivo, uma vez ao mês, para retirada de medicamentos junto à rede pública**.¹⁰⁷



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Os órgãos deverão encaminhar o(a) empregado(a) para avaliação da Área de Saúde, estando este(a) munido(a) de laudo do(a) médico(a) assistente. Após a emissão de parecer consubstanciado pela área de saúde da Empresa sobre a condição de saúde do(a) empregado(a) poderá ser concedida a liberação mensal, visando à retirada de medicamentos junto à rede pública.

As solicitações referentes a esta cláusula devem ser disponibilizadas em processo SEI sigiloso à chefia imediata do(a) empregado(a), que deverá lançar o motivo “**CLÁUSULA ABONO APOIO SAÚDE 36**”, no Sistema de Registro de Ponto – SRP.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>”

¹⁰⁵ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Alterado de “HIV ou Aids” para “soropositivo”

¹⁰⁶ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

¹⁰⁷ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

Cláusula 37 – ERGONOMIA NA EMPRESA



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título III
da saúde do trabalhador 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

público
todos os empregados

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Mantida na íntegra, sem alterações.

benefícios
✓ Ações para aprimoramento de processos para os mais apropriados sob o ponto de vista ergonômico .

Os Correios se comprometem a realizar avaliação permanente dos processos de trabalho, tendo como base, dentre outros saberes técnicos científicos, os conceitos e princípios ergonômicos, de acordo com a NR-17 e seus anexos, conforme condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.

§1º Os Correios, quando identificarem processo cuja operacionalização se mostre mais apropriada, sob o ponto de vista ergonômico, com a utilização de sistema mecanizado ou automatizado, desencadeará ações com vistas ao seu aprimoramento.

§2º A implementação destas soluções ficará condicionada à existência de soluções disponíveis no mercado.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Os Correios Sede e Órgãos das Superintendências Estaduais – SE deverão seguir o disposto nas orientações da Área corporativa de Segurança e Saúde, que trata de Ergonomia. As demandas relativas ao assunto devem ser direcionadas aos SESMTs, nas respectivas SEs, para avaliação e parecer técnico.

Os SESMTs das SEs deverão realizar análise das demandas de ergonomia, atuando, proativamente, na concepção de novos recursos e instrumentos de trabalho e, sempre que demandados, para fins de diagnóstico preliminar de subsídio à modelagem e reprojeção de atividades. Caso necessário, devem solicitar parecer do Órgão Corporativo de Segurança e Saúde.

Quando forem identificadas oportunidades de melhoria nos processos, cuja operacionalização se mostre mais apropriada, sob o ponto de vista ergonômico, com a utilização de sistema mecanizado ou automatizado, o Órgão Corporativo de Segurança e Saúde do Trabalho acionará as áreas responsáveis pelos processos produtivos.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar – GSSB/DEREO – gssb-dereo@correios.com.br."

Cláusula 38 – FORNECIMENTO DE CAT



com relação ao ACT anterior
mantida¹⁰⁸ ✓ e com melhorias ✓

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados vítimas de acidentes do trabalho, acidente de trajeto, doenças ocupacionais, assalto e/ou sequestro.

alterações
(com relação à última redação)

O caput anterior foi movido para §1º e incluído novo caput a qual a ECT garantirá atendimento para todos os casos de acidente, inclusive o de trajeto. Incluído que a ECT arcará com os custos decorrentes do atendimento médico do acidente, caso no município do acidente não haja rede credenciada. Incluída informação de que o B.O. possibilitará a abertura de CAT parcial. Excluída redação de que a ECT somente abriria CAT para dirigente sindical liberado com ônus para a ECT, abrangendo agora inclusive os liberados sem ônus para a ECT. Inclusão de procedimento para que a gestão imediata emita CAT para todos os empregados que forem assaltados/sequestrados, bem como o encaminhamento deste para avaliação, tratamento psicológico/psiquiátrico, sem que haja ônus para o empregado. Incluído que a ECT proporcionará treinamento para gestores, cipeiros e representantes sindicais sobre a abertura e reabertura de CAT.

benefícios

- ✓ Garantia de atendimento médico de todos os casos de acidente, **incluindo o de trajeto;**
- ✓ **ECT arcará com os custos** caso não haja rede credenciada no município do acidente;
- ✓ **B.O. possibilitará a abertura da CAT;**
- ✓ Abertura de CAT para todos os empregados (incluindo dirigentes sindicais liberados): **acidentes do trabalho, de trajeto, doenças ocupacionais, assalto e sequestro;**
- ✓ Encaminhamento para avaliação/ tratamento **psicológico/psiquiátrico** para os empregados vítimas de assalto e/ou sequestro, **sem ônus para os mesmos;**
- ✓ **Treinamento** à gestores, cipeiros e representantes sindicais para abertura de CAT.
- ✓ **Cadastro de doenças** por unidade e fornecimento aos sindicatos.

Os Correios garantirão atendimento aos (às) empregados(as) que se acidentarem em decorrência de sua atividade ou no trajeto, por meio de médico próprio ou por médico da Rede Credenciada. Na inexistência de rede credenciada no município do acidente, os Correios arcarão com os custos decorrentes do atendimento. O Boletim de Ocorrência - B.O. possibilitará abertura de CAT parcial¹⁰⁹.

§1º Os Correios emitirão o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT, **conforme legislação vigente¹¹⁰**, nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos ou sequestro aos(às) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

§2º Os Correios fornecerão às Federações e Sindicatos dos Empregados dos Correios legalmente uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Social – MPS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

§3º Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical que se acidentou¹¹¹, quando em atividades da representação sindical de que participa.

§4º Os Correios orientarão aos (às) gestores (as) quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.

I – As orientações sobre emissão de CAT emanadas pelos Correios, também serão encaminhadas, de imediato, às entidades sindicais.

¹⁰⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): o título era “FORNECIMENTO DE CAT/LISA”

¹⁰⁹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

¹¹⁰ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

¹¹¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): excluída redação em negrito: “Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical **que estiver liberado(a) com ônus para a Empresa e** que se acidentou...”

§5º – Os Correios emitirão a CAT pela chefia imediata a todos os(as) empregados(as) que forem assaltados e/ou sequestrados, mesmo quando não ocorram agressões físicas, devendo encaminhar esses empregados para uma avaliação, tratamento psicológico e psiquiátrico, quando necessário, sem ônus para o empregado.¹¹²

§6º Os Correios proporcionarão treinamento aos gestores, cipeiros e representantes sindicais para abertura e reabertura de CAT.¹¹³

§7º Os Correios manterão cadastro identificável das doenças dos(as) trabalhadores (as) por Unidade, e por cargo/atividade e fornecerá ao sindicato.¹¹⁴



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“É necessária a emissão da CAT nos casos de acidente de trabalho/trajeto, nos casos de doenças ocupacionais e em assaltos a empregados(as) em serviço, nos termos da legislação vigente e uma vez estabelecido o nexo de causalidade pelo SESMT ou por profissionais por ele indicados. Nas situações em que houver assalto, é importante verificar a real exposição do(a) empregado(a) durante a ocorrência, de modo a evitar a emissão de CAT para empregados(as) que não sofreram consequências decorrentes do evento, por não se encontrarem no ambiente onde se deu o assalto. Para tanto, deverá o SESMT fazer a investigação do acidente, análise da ocorrência e proceder aos encaminhamentos necessários.

O encaminhamento ao atendimento psicossocial dos Correios nas localidades onde houver instituída a equipe multiprofissional e/ou por profissionais indicados(as) pelo SESMTs e, caso haja correlação entre o agravamento de saúde do(a) empregado(a) com a ocorrência, será aberta a CAT.

A Empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com o(a) empregado(a), havendo ou não afastamento do trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, comunicar de imediato à autoridade competente (**Art. 336 do Decreto 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social**). A Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) deve ser elaborada com brevidade. Por isso é relevante conhecer os papéis definidos no **Manual de Pessoal – MANPES, Módulo 20 e nesta cláusula**.

O(A) empregado(a) acidentado(a) deve: comunicar o acidente do trabalho, assim que este ocorrer, ao(a) seu(sua) gestor(a) imediato(a); procurar imediatamente atendimento médico dos Correios e/ou externo e encaminhar ao(a) gestor(a) o laudo/atestado médico e/ou B.O, quando houver.

O(A) Gestor(a) imediato(a), após tomar ciência do acidente ocorrido, por meio do(a) empregado(a) acidentado ou de uma testemunha deve orientar o(a) empregado(a) em relação a necessidade do atendimento médico imediatamente; a importância de encaminhar o laudo/atestado médico para o(a) gestor(a); a emissão do Boletim de Ocorrência Policial, conforme definido no Manual de Transportes – MANTRA e, elaborar o Levantamento Interno sobre Acidentes – LISA, para encaminhar a situação do caso para análise do SESMT.

O LISA será preenchido em todas as ocorrências de acidentes envolvendo empregado(a)s dos Correios (exceto no caso de doença relacionada ao trabalho), por meio do formulário disponível na intranet ou no Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho. Conforme orientações do Órgão Corporativo, o LISA e demais documentos citados devem ser encaminhados para a equipe do SESMT da Superintendência Estadual – SE para investigação e preenchimento do formulário da CAT. O órgão competente para apurar o acidente/doença na Empresa é o SESMT e que irá ratificar o acidente/adoecimento como “**Acidente de Trabalho**” é o INSS, para fins de recebimento de auxílio da Previdência, cabendo aos Correios apenas a obrigação do preenchimento do **Formulário de Comunicação e transmissão via e-Social**. Além disso, as informações de CAT serão inseridas no sistema de **Saúde e Segurança do Trabalho – SST**, para fins de acompanhamento e monitoramento dos SESMTs e entidades relacionadas.

A previsão normativa interna e a orientação sobre o preenchimento de LISA/CAT constam no **MANPES, Módulo 20, Capítulo 4 e MANPES, Módulo 31, Anexo 2, Item 12**. A CAT, após emitida no site da Previdência Social, será encaminhada formalmente até o mês seguinte ao do acidente do trabalho às Federações, legalmente constituídas, e ao Sindicato da base regional pela equipe do SESMT da Superintendência Estadual – SE, sempre que for solicitado. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar – GSSB/DEREO – gssb-dereo@correios.com.br.”

¹¹² Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

¹¹³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

¹¹⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

Cláusula 39 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(A) EMPREGADO(A)



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
Atendentes comerciais	Incluído fornecimento de tênis diferenciados (masculino e feminino)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboração do PGR – Programa de Prevenção de Gerenciamento de Riscos – em todas as unidades; ✓ Os uniformes serão adequados à atividade desenvolvida, às condições climáticas e diferenciados para as gestantes; ✓ Todos os empregados receberão os EPIs previstos na NR-06, incluindo meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico se houver recomendação médica; <p style="text-align: center;"><u>Fornecimentos adicionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Atendentes comerciais:</u> uniformes ✓ <u>OTTs:</u> uniformes e botas ✓ <u>Carteiros:</u> uniformes, calça, bermuda, tênis com amortecedores em gel, protetor solar, óculos de sol ou clip on. <p>Se <u>ciclista</u>, recebe também: luvas e capacete. Se <u>motociclista</u> recebe também: 2 pares de luvas, 2 jaquetas de couro, 2 botas e 4 calças</p>

Os Correios fornecerão sem ônus aos(as) empregados(as), uniformes adequados à atividade desenvolvida na empresa e às condições climáticas da região, nos modelos masculino e feminino, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo.

§1º Os Correios fornecerão meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os(as) carteiros(as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, de acordo com a recomendação médica e homologada **pelo Serviço Médico dos Correios.**¹¹⁵

§2º Os Correios assegurarão aos OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos que são manuseados.

§3º Os Correios fornecerão aos(as) carteiros(as) tênis, **diferenciado em modelos masculino e feminino**¹¹⁶, providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral. Os tênis terão as especificações técnicas desenvolvidas com foco na saúde ocupacional e serão testados previamente pelos(as) trabalhadores(as), por amostragem.

¹¹⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: pela área de saúde dos Correios

¹¹⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

§4º Os Correios fornecerão botina para uso dos(as) OTTs, considerando as especificações técnicas que atendam aos requisitos de saúde ocupacional, disponibilizando modelos masculino e feminino.

§5º O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos(às) empregados(as) será feito conforme a NR 06.

§6º Os Correios fornecerão, sem ônus para o(a) empregado(a), protetor solar, óculos de sol ou clip on para os(as) trabalhadores(as) que executem atividades de distribuição domiciliar.

§7º Os Correios garantirão a elaboração do Programa de Prevenção de Gerenciamento de Riscos – PGR, nos seus estabelecimentos e a adoção das medidas por ele indicadas.

§8º Os Correios promoverão campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar e uso do protetor solar.

§9º Para o(a) empregado(a) designado(a) com a função de Motorizado(a) M, o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, jaquetas de couro e botas serão de duas peças por item e da calça de motociclista, de quatro peças. Os Correios também garantirão o fornecimento de tênis para os(as) empregados(as) designados com a função de Motorizado(a) M.

§10º Nas situações em que o(a) empregado(a) designado com a função de Motorizado(a) M atue regularmente na distribuição domiciliar convencional, será fornecido também um par de tênis e calça ou bermuda.

§11º Os Correios continuarão aplicando orientação e treinamento aos(às) empregados(as) sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.

§12º Os Correios prosseguirão com os estudos referentes à definição de mesa ergonômica para carteiro como forma de preservar a saúde ocupacional do(a) empregado(a).

§13º Os Correios fornecerão luvas e capacetes para carteiros ciclistas, com especificações técnicas desenvolvidas com foco na saúde do(a) trabalhador(a) durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§14º Os Correios realizarão estudos técnicos para avaliação de uso de material fluorescente e retrorrefletivo nas camisas de Carteiros(as), de modo a torná-las um vestuário de segurança de alta visibilidade.

§15º Os Correios desenvolverão análises técnicas e de viabilidade para adoção de tecido com fator de proteção solar UVA/UVB nas camisas femininas e masculinas de Carteiros(as).

§16º Os Correios constituirão grupo de trabalho nacional, sempre que tiver que desenvolver estudos para concepção de novos uniformes profissionais, com a participação de dois representantes sindicais das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, sendo um do sexo masculino e um do sexo feminino, por Federação, que terão como papel principal o acompanhamento dos trabalhos e das definições de distribuição de peças teste, bem como o acompanhamento dos resultados quanto à satisfação dos(as) empregados(as) em relação às peças propostas.

§17º Os Correios orientarão os(as) gestores(as) quanto à necessidade de atualização do cadastro de empregados(as) no WEBSUN – Sistema de Fornecimento de Uniformes em conformidade com o que consta do MANSUP – Manual de Suprimento.

§18º Os Correios continuarão fornecendo uniforme apropriado para as empregadas gestantes ocupantes dos cargos de Agente de Correios nas atividades de Carteiro, Atendente Comercial e OTTs.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Acerca do **Parágrafo 1º**: O(A) empregado(a), de posse da prescrição médica com a devida justificativa para utilizar meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico, deverá entregar o referido documento ao(a) seu(sua) gestor(a) imediato(a), o(a) qual encaminhará para avaliação médica e autorização/homologação pela Área de Saúde da Superintendência Estadual- SE. Uma vez autorizada a aquisição pelo SESMT local, prosseguirá para a aquisição local.

Parágrafo 2º: As caixetas utilizadas para o transporte de correspondências, as bancadas e ferramentas devem ser mantidas em bom estado de conservação e lavadas, periodicamente, de forma a assegurar sua permanente condição de higiene.

Caberá aos(as) gestores(as) operacionais observarem o cumprimento quanto à proibição do trabalho do(a) Operador(a) de Triagem e Transbordo – OTT continuamente em pé e a respeito do peso máximo previsto para os receptáculos que são manuseados.

Parágrafos 3º, 4º, 5º, 6º e 7º: Caberá aos(as) gestores(as) operacionais aplicar treinamento e orientação aos(as) empregados(as) sobre o uso adequado e obrigatório dos equipamentos de proteção individual - EPI. Equipamentos ergonômicos e uniformes, bem como da permanente fiscalização e controle do uso, e de forma correta, dos itens mencionados. Os(as) empregados(as) receberão treinamento antes de utilizar o EPI, bem como orientações a respeito da guarda e conservação.

Qualquer descumprimento por parte do(a) empregado(a), depois de orientado(a), deve ser objeto de registro e providências administrativas por parte do(a) Gestor(a), dado que se trata de itens de proteção da saúde do(a) trabalhador(a), e no caso de EPI, de item exigido em lei.

Parágrafo 8º: As campanhas referentes à proteção de raios solares durante a atividade serão inseridas dentro do planejamento anual de ações em saúde das áreas de Saúde e Segurança local, com acompanhamento da área de saúde do Correios Sede.

Quanto ao **parágrafo 17º**, o fornecimento dos itens é realizado regularmente, conforme orientação das áreas, via pedidos por meio do WEBSUN.

Solicita-se aos(as) gestores(as) de unidades operacionais/atendimento atenção especial no que concerne não só às orientações a serem repassadas aos(as) empregados(as) a respeito do cadastramento de dados individuais no WEBSUN, também no que concerne ao acompanhamento dos prazos de suprimento, com vistas ao acionamento formal da Área de Administração local, evitando assim que os(as) empregados(as) fiquem desassistidos de itens de vestuário/equipamento de proteção individual, por via de consequência comprometendo a imagem pessoal e a da Empresa.

As solicitações de informações específicas quanto à compra centralizada dos itens e à gestão do WEBSUN – Sistema de Fornecimento de Uniformes devem ser encaminhadas ao Departamento de Compras e Suprimentos – DCOMS. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar – GSSB/DEREO – gssb-dereo@correios.com.br”

Cláusula 40 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
empregados reabilitados e os que necessitam de reabilitação

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Inclusão do parágrafo §4º: “Os Correios se comprometem a capacitar o(a) empregado(a) reabilitado em suas novas atividades.”

benefícios
✓ Capacitação e reabilitação dentro da própria empresa e com a estabilidade prevista em lei.

Na forma da legislação que trata da saúde do(a) trabalhador(a), os Correios assegurarão a reabilitação profissional de seus(suas) empregados(as), mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social.

§1º Quando autorizados pelo órgão competente, os(as) empregados(as) realizarão seu estágio de reabilitação na própria Empresa, em cargo adequado a sua situação.

§2º Os Correios garantirão a estabilidade do(a) reabilitado(a) por um período de 24 (vinte e quatro) meses.

I - A garantia de estabilidade será ampliada para 36 (trinta e seis) meses no caso de ser o período que antecede à data para que o(a) trabalhador(a) reabilitado(a) possa legalmente requerer a sua aposentadoria junto à Previdência Social.

§3º Os Correios se comprometem a realizar acompanhamento sistemático de empregado(a) reabilitado(a), sempre que houver recomendação do Médico Assistente, com vistas à sua manutenção em atividades compatíveis com sua capacidade laboral.

§4º Os Correios se comprometem a capacitar o(a) empregado(a) reabilitado em suas novas atividades.

§5º A Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional - CRRP, sempre que necessário, poderá interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato com vistas ao melhor encaminhamento das questões junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“O Manual de Pessoal – MANPES, Módulo 24, Capítulo 1 possui as diretrizes para operacionalização da Reabilitação Profissional – RP, sendo que para a garantia da estabilidade deverá seguir as determinações da cláusula do ACT vigente, que se dá, após a emissão do certificado de RP.

Com referência ao §2º a observação dos prazos estabelecidos é de competência da Central de Serviços de Gestão de Pessoas – CEGEP/DIGEP, que fará o registro via sistema. É iniciado pela Previdência Social, via INSS, e cumprido pela Empresa até a finalização do período estabelecido.

Com relação ao §3º, o acompanhamento sistemático será preferencialmente realizado durante o exame periódico pela área de saúde, observando a adequação das atividades inerentes ao cargo e à capacidade laboral do(a) empregado(a), evitando agravar a condição de saúde do(a) reabilitado(a).

Com relação ao §4º, observa-se as regras relativas à confidencialidade e ao sigilo das informações de saúde do(a) empregado(a), e quando as Equipes Regionais de Reabilitação Profissional – ERRP levantarem a necessidade, poderão interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato, da respectiva base territorial, com vistas a fundamentar o encaminhamento de situações dos(as) empregados(as) ao INSS.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar – GSSB/DEREO – gssb-dereo@correios.com.br”

Cláusula 41 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)



com relação ao ACT anterior
 mantida com melhorias

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
todos os empregados

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Era oferecido atendimento psicológico aos empregados vítimas de assalto no exercício de suas atividades. Foi ampliado também para casos de sequestro e também para seus dependentes, caso estes terem sido vítimas durante a ação.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ginastica laboral nos locais de trabalho; ✓ Prazo de entrega de atestados médicos de até 15 dias de afastamento: 04 dias úteis ✓ Campanhas de prevenção de doenças, incluindo o combate e prevenção à hipertensão arterial; <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudos para prevenção de LER/DORT; ✓ Acompanhamento psicológico para empregados vítimas de assalto e/ou sequestro; ✓ Fornecimento do prontuário médico do empregado, se solicitado; ✓ Encaminhamento de documentos sobre a segurança do trabalho, aos sindicatos; ✓ Ações para prevenção da dependência química e assegurado acompanhamento social e psicológico para o tratamento clínico; ✓ Implantação de procedimentos para restabelecimento da saúde do empregado que estiver com restrição médica e/ou psicossocial, e, no caso destes serem Carteiros, OTTs ou Atendente, garantida de manutenção do respectivo adicional de atividade por até 90 dias.

Os Correios prosseguirão nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados(as) aos exames necessários.

§1º Os Correios continuarão desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17 para prevenção de LER/DORT.

§2º A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados(as), com atenção às especificidades do(a)afrodescendente.

§3º Por indicação profissional e autorização de médico(a) dos Correios, serão oferecidos acompanhamento psicológico para empregados(as) vítimas de assalto e/ou sequestro¹¹⁷ no exercício de suas atividades, **bem como aos seus dependentes no caso destes terem sido vítimas durante a ação.**¹¹⁸

§4º A Empresa se compromete a entregar ao empregado(a), quando por ele(a) solicitado, cópia do seu prontuário médico, onde deverão estar todos os exames de saúde ocupacional, laudo, pareceres e resultados de exame admissional, periódico e demissional, se for o caso.

§5º Quando solicitado, os Correios encaminharão aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e à higiene do trabalho.

§6º Os Correios promoverão cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados(as), assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

§7º Os Correios continuarão incentivando a participação dos(as) empregados(as) no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças.

§8º Os Correios implantarão procedimentos voltados ao restabelecimento da saúde laboral do(da) empregado(a) em atividade que apresentar restrição médica e/ou psicossocial.

I - Durante os 90 (noventa) dias em que o(a) empregado(a), ocupante do cargo de Agente de Correios (Carteiros, OTTs e Atendente Comercial) estiver em atividade com restrições médicas e/ou psicossocial, será garantido a ele(a) o recebimento do respectivo adicional de atividade.

§9º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos, de 01 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata passa a ser de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Podendo, ser realizado através de meio eletrônico.

I - No caso do estado de saúde do(a) empregado(a) comprometer ou impossibilitar que ele(a) cumpra o prazo estabelecido acima, a chefia imediata receberá o atestado médico/odontológico, mesmo fora do prazo estabelecido, desde que devidamente justificado pelo(a) empregado(a) via requerimento de próprio punho.

FIM

 **Importante lembrar:**

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-005/2020 para descrever a operacionalização apenas sobre o prazo (redução de 4 para 2 dias úteis) e forma de entrega do atestado (o que está contido no §9º do atual ACT), tendo em vista que esta cláusula foi extinta. Leia esta portaria (que já perdeu a validade) na íntegra:¹¹⁹

¹¹⁷ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação.

¹¹⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação, entretanto, trata-se da retomada do que vigorou até o Acórdão TST 2021/2022 a qual teve seguinte redação: “§3º- Por indicação profissional e autorização de médico dos Correios, será oferecido acompanhamento psicológico para empregados(as) vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Plano CorreioSaúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.”

¹¹⁹ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-005/2020 (vigente de 01/08/2020 à 31/07/2021): “Art. 1º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos de afastamento pelo empregado, à sua chefia imediata, é de 2 (dois) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Art. 2º Será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, a partir da data de sua emissão para os casos de ausência remunerada: I – 1 (um) dia de trabalho, podendo ser divididas em 2 (duas) jornadas parciais, por ano, para levar ao médico: dependente(s) e tutelados(s) menor(es) de 6 (seis) anos de idade, dependentes(s) e curatelados(s) com deficiência (física, visual, auditiva ou mental); II – 2 (dois) dias de trabalho, podendo ser dividida em 4 (quatro) jornadas parciais, por ano, para levar ao médico a esposa ou companheira gestante. Parágrafo único: Considera-se ano, para efeito deste artigo, período compreendido entre 01 de agosto e 31 de julho do ano seguinte. Art. 3º Caso o empregado não disponha de condições para apresentar o atestado no prazo previsto, deverá apresentar justificativa do atraso referente à apresentação do documento. Art. 4º A fim de atender os prazos estabelecidos nos Art. 1º e 2º, o empregado poderá apresentar previamente atestado por meio eletrônico, devendo entregar o original ao gestor imediato, até o final do mês de ocorrência do atestado, salvo quando o atestado abranger os últimos dias úteis do mês, ficando o prazo estendido até o final da semana subsequente. Art. 5º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“O Manual de Pessoal – MANPES, em seus Módulos 17, 24 (Capítulo 1 - Reabilitação Profissional e Capítulo 2 - Avaliação da Capacidade Laboral) e 39, possuem as diretrizes para operacionalização do Programa Viva Melhor, Atenção Psicossocial e Regras de Avaliação de Saúde Periódicas. Estes assuntos foram operacionalizados por meio dos processos SEI nº 53180.015143/2023-14 (Diretrizes do Programa Viva Melhor 2023) e SEI nº 53180.042174/2022-59 (Caderno de Orientação Psicossocial).

As ações de saúde preventiva são divididas em: a) Corporativas: serão informadas anualmente a todas as Superintendências Estaduais – SEs; b) Estaduais: acontecerão de acordo com a necessidade local, considerando as demandas de saúde ocupacional dos Correios e demais situações específicas que necessitem de sensibilização dos(as) empregados(as).

As SEs encaminharão projeto com o escopo das ações a serem realizadas nas ações para avaliação e posicionamento da GSSB/DEREO. Quanto aos projetos de comunicação e divulgação das ações estaduais, as áreas de saúde deverão encaminhar as propostas de arte para validação do DCORE, dando conhecimento à GSSB/DEREO.

Com relação ao disposto no §4º, a entrega de cópia do prontuário médico ao(a) empregado(a) será realizada mediante solicitação prévia, expressa e assinada pelo próprio(a) empregado(a) ou procurador(a) legalmente formalizado, à área de saúde.

O incentivo à participação nos Programas de Ginástica Laboral, serão executados via campanhas de saúde osteomuscular, com a participação de todos os(as) gestores(as).

Com relação às situações dispostas nos parágrafos 3º, 6º e 9º, as orientações preventivas relacionadas à dependência química serão executadas nas ações de saúde e quando as SEs identificarem a necessidade de promover outras ações presenciais para o público-alvo, considerando a equipe de saúde e segurança disponível na SE. Tais ações serão sempre informadas à GSSB/DEREO para acompanhamento e monitoramento das ações de saúde, de acordo com o previsto no Programa Viva Melhor. Quanto ao acompanhamento psicológico dos(as) empregados(as) vítimas de assalto e/ou sequestro (no exercício de suas atividades), este acontecerá após indicação e autorização do(a) médico(a) dos Correios, com encaminhamento para rede credenciada, observando-se os regimentos do Plano de Saúde. Para gerenciamento dessas informações, as áreas de saúde deverão manter registro desses atendimentos.

Quanto ao parágrafo 8º o(a) empregado(a) deverá ser submetido a avaliação de capacidade laboral pelo(a) médico(a) do trabalho ou contratado(a) para este fim, que fornecerá o formulário de Recomendação Laboral, que indicará o tipo de ações/atividades não recomendadas e estabelecerá o prazo de 30 (trinta), 60 (sessenta) e 90 (noventa) dias para acompanhamento, permitindo-se a prorrogação desse prazo por até mais 90 (noventa) dias.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Bem-Estar – GSSB/DEREO – gssb-dereo@correios.com.br.”

Cláusula 42 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título III

da saúde do trabalhador



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público
empregados afastados pelo INSS

alterações (com relação à última redação)
Incluído a redação do §5º da cláusula do “Vale Refeição-Alimentação” também nesta cláusula, reforçando o pagamento do VA/R durante os primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, mesmo sem ser por acidente de trabalho. Caso o INSS defira o recurso, reativando o benefício previdenciário, o empregado deverá devolver os valores desembolsados pela empresa, mas ao invés de 6 (seis) parcelas à partir de 3º mês, será em até 8 parcelas já no mês subsequente.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manutenção da remuneração por até 90 dias, do empregado que tiver sido apto pelo INSS, mas inapto pelo SESMT da ECT; ✓ Caso o INSS defira o recurso, reativando o benefício previdenciário, o empregado deverá devolver os valores desembolsados pela empresa, mas em até 8 parcelas; ✓ Concessão de Vale Alim./ Refeição por até 90 dias de afastamento por licença médica, e até o retorno em caso de acidente do trabalho, inclusive p/ aposentados em atividade;

Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para trabalhadores(as) que tiveram cessado o seu benefício, por terem sido considerados(as) aptos(as) para o trabalho pelos peritos do INSS.

§1º A orientação prevista no caput terá como fundamento a avaliação médica da Área de Saúde da Empresa que, mesmo com base na Comunicação de Decisão da Perícia Médica do INSS da cessação do benefício previdenciário, considerar o(a) empregado(a) inapto(a) para retorno ao trabalho.

I - Caso a Área de Saúde da Empresa entenda pela incapacidade do(a) empregado(a) para o retorno ao trabalho, será mantida a sua remuneração, exceto em relação aos benefícios concedidos aos(as) empregados(as) em atividade, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data de cessação do benefício previdenciário.

II - Para a concessão do benefício, o(a) empregado(a) deverá apresentar requerimento à Empresa, anexando a cópia do seu Recurso/Pedido de Reconsideração protocolizado perante o INSS, juntamente com o laudo médico que ratifica a avaliação da Área de Saúde da Empresa, acerca da sua incapacidade laborativa para retorno ao trabalho.

III - Os Correios se comprometem a priorizar a análise do requerimento e, quando devido e corretamente instruído no prazo de até 15 dias úteis, contados da data do protocolo na área recursos humanos, cuja concessão desse benefício se dará na folha de pagamento subsequente.

IV - Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.¹²⁰

¹²⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação, e trata-se de uma repetição, na íntegra, do §5º da cláusula “Vale Refeição-Alimentação” deste atual ACT, e que também vigorou entre o ACT 2006/2007 ao Acórdão TST 2019/2020.

V - Em caso de retorno ao auxílio doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de retorno for relacionado ao do último afastamento, o empregado(a) não terá direito a nova contagem de 90 (noventa) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.¹²¹

§2º Se deferido o recurso impetrado pelo empregado(a) junto ao INSS, considerando- o(a) inapto(a) para o trabalho e com isto reativando o pagamento do benefício previdenciário, cessa o pagamento pelos Correios, e quando do seu retorno as suas atividades laborais este deverá devolver os valores desembolsados pela Empresa em até **8 (oito) parcelas, a partir do mês subsequente de trabalho.**¹²²

§3º Se indeferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, mantendo a decisão anterior de apto para o trabalho, os valores desembolsados serão assumidos integralmente pelos Correios.

I - Neste caso, os Correios sustentarão sua posição pela inaptidão, adotando as providências necessárias, devidamente fundamentadas por laudo médico consubstanciado, para seu novo encaminhamento ao INSS.

§4º Caso o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) contra a decisão do INSS não seja julgado dentro dos 90 (noventa) dias, este prazo poderá ser prorrogado, uma única vez, por mais 90 (noventa) dias, mediante decisão de uma Junta Médica formada por 3 (três) profissionais da Área de Saúde da Empresa, ou na impossibilidade, por médico dos Correios ou indicado pela Empresa, orientando a manutenção de sua inaptidão para o trabalho.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Procedimentos para recebimento, análise e concessão do benefício instituído pela Cláusula 42 do ACT:

1. Documentos Necessários

1.1 Documentos a serem apresentados pelo(a) empregado(a) em até 10 dias úteis a contar da emissão do ASO de inapto(a):

- Requerimento do benefício instituído pela Cláusula 42 do ACT vigente;
- Declaração de que não possui ação judicial protocolada para o benefício previdenciário;
- Atestado de Saúde Ocupacional - ASO de INAPTO para retorno ao trabalho, emitido pelo Órgão de Saúde Regional ou pelo(a) médico(a) contratado(a) para este fim, no primeiro dia útil subsequente ao término do benefício previdenciário;
- Em caso de prorrogação – ASO de Inapto(a) para retorno ao trabalho, emitido pelo médico do Órgão de Saúde Regional ou pelo(a) médico(a) contratado para este fim no primeiro dia útil subsequente ao término do benefício previdenciário;
- Protocolo de agendamento do Recurso Administrativo junto ao INSS;
- Comunicado de decisão de perícia médica do INSS;
- INF BEN – Informações do benefício previdenciário ou Carta de Concessão de benefício previdenciário;
- Dados da tramitação do recurso protocolado, caso já tenha ocorrido o atendimento presencial pelo INSS.

Para manutenção do benefício, o(a) empregado(a) deverá atualizar a empresa sobre a tramitação do recurso mensalmente.

2. Atribuições do órgão de Administração de Pessoal

- a) Receber, via SEI, do órgão de lotação do(a) empregado(a) ou da Medicina do Trabalho o requerimento do benefício instituído pela Cláusula 42 do ACT vigente;
- b) Solicitar à medicina do trabalho o agendamento da avaliação de retorno, para emissão de novo ASO, e informar o(a) gestor(a) para acompanhamento.

3. Avaliação médica

¹²¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação, e trata-se de uma repetição, na íntegra, do §5º, parágrafo I, da cláusula "Vale Refeição-Alimentação" deste atual ACT, e que também vigorou entre o ACT 2006/2007 ao Acórdão TST 2019/2020.

¹²² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: "6 (seis) parcelas, a partir do terceiro mês de trabalho."

3.1 Emissão do ASO de inapto

- a) O(A) empregado(a), ao receber o Comunicado de Decisão da perícia médica do INSS, deverá comparecer no primeiro dia útil subsequente a cessação do auxílio doença previdenciário/acidentário, para avaliação médica da capacidade laboral de retorno ao trabalho.
- b) Estando o(a) empregado(a) incapacitado(a) para retorno ao trabalho, deverá apresentar ao médico avaliador:
- Comunicado de Decisão da perícia médica do INSS;
 - Atestado/Laudo do(a) médico(a) assistente que conforme a incapacidade para retorno às atividades laborais;
 - Exames complementares.
- c) O(A) médico(a) avaliador(a) com base na documentação apresentada pelo(a) empregado(a) irá confirmar a incapacidade para retorno ao trabalho e emitirá:
- Formulário de homologação Atestado/Laudo Médico pelo prazo de até 90 dias.
 - ASO de Inapto.

4. Emissão do ASO de Inapto(a) para prorrogação por até mais de 90 dias

- a) Providenciar para os casos de prorrogação do benefício, avaliação com três profissionais médicos(as) da Empresa, podendo também, utilizar a rede credenciada referenciada da Postal Saúde, para avaliação da condição de saúde do(a) empregado(a), com o fim de atestarem, individualmente, se o(a) mesmo(a) ainda se encontra inapto(a) para retorno ao trabalho;
- b) Para atendimento à alínea anterior é necessário que os(as) três profissionais atestem a inaptidão do(a) empregado(a) para retorno ao trabalho. Tendo como base os atestados/laudos apresentados, o médico responsável emite o ASO de Inapto;
- c) A consulta deve ser efetuada até o primeiro dia útil subsequente ao término período inicial do benefício;

5. Análise do processo

Caberá ao analista do processo considerar para decisão da concessão ou não do benefício:

- a) Verificar se o Processo SEI contém Requerimento preenchido e assinado pelo(a) empregado(a) e seus anexos, conforme orientações vigentes;
- b) Despacho, contendo as seguintes informações:
- Número do Benefício Previdenciário: NB: Ex: 31 ou 91/ xxx.xxx.xxx-x – (Espécie 31 – auxílio doença previdenciário e Espécie 91 – auxílio doença por acidente de trabalho);
 - Data do Início do Benefício – DIB;
 - Data da Cessação do Benefício – DCB ou Data da Cessação Administrativa – DCA;
 - Data de emissão do ASO de Inapto atualizada, nome do médico e CRM;
 - Situação do(a) empregado(a) no histórico de cadastro no sistema ERP/POPULIS;
 - Situação do agendamento ou tramitação do Recurso Administrativo protocolado na Junta de Recurso da Previdência Social (JRPS).
- Quando concedido, o período de até 90 dias estabelecido deve ser contado do dia seguinte ao da cessação do auxílio doença previdenciário/acidentário.

Na sequência, o processo analisado deverá ser encaminhado para assinatura da autoridade superior responsável.

6. Controle de prazos

- a) O prazo para o(a) empregado(a) apresentar requerimento do benefício da Cláusula 42 junto aos Correios, com a documentação completa é de no máximo 10 dias úteis da data de emissão do ASO Inapto(a), com tramitação imediata, via SEI, para o órgão de Administração de Pessoal;
- b) O prazo para o(a) empregado(a) protocolar requerimento com pedido de prorrogação do benefício por mais 90 dias é de 2 dias úteis da data de encerramento do pagamento dos primeiros 90 dias, sendo imprescindível a apresentação de novo ASO de Inapto;
- c) Conforme disposto no §1º, item III, Cláusula 42 do ACT vigente, a análise do processo deve ocorrer no prazo de 15 dias úteis após a tramitação do processo para o órgão de administração de pessoal.

7. Orientações Gerais

- a) O benefício instituído pela Cláusula 42 do ACT não será concedido para pedidos de Auxílio Doença Previdenciário/Acidentário Inicial (primeira perícia), cujo resultado no Comunicado de Decisão seja: “Indeferimento do pedido”;
- b) O benefício desta cláusula será concedido para um benefício previdenciário, na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) Identificando-se o deferimento do Recurso Administrativo, a informação deverá ser imediatamente levada ao conhecimento da Área de Pagamento, para suspensão do benefício concedido pelos Correios;

- d) Se o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) contra a decisão do INSS estiver em tramitação, o benefício poderá ser prorrogado, uma única vez, por até 90 (noventa) dias;
- e) Caso o Recurso Administrativo tenha sido julgado pela Junta de Recursos como “indeferido” dentro do período de concessão do benefício, ou seja, dos 90 dias, a continuidade do pagamento pelos Correios, fica condicionada à apresentação do protocolo de Recursos, à Câmara de Recursos da Previdência Social;
- f) Quando for aberto o processo os documentos deverão ser inseridos de forma sequencial, segundo a ordem cronológica dos acontecimentos;
- g) Os exames clínicos, por ventura solicitados durante a avaliação médica, necessários para complementar o diagnóstico de restabelecimento da capacidade laboral serão compartilhados em conformidade com o previsto no Plano de Saúde;
- h) O período em que o(a) empregado(a) permanecer recebendo o benefício desta Cláusula será considerado como “licença remunerada” e, em caso de período superior a 30 dias, haverá perda do Período Aquisitivo de férias integralmente.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>, Subcategoria “08 – Gestão de Pessoas”.

Cláusula 43 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ com melhorias ✓ e reduções ✗

título IV

das condições de trabalho



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
carteiros	<p>Comissão agora é paritária, com 5 (cinco) representantes da ECT e 5 (cinco) das federações. Antes, as federações tinham 4 (quatro) representantes. Incluindo limitação da Comissão ampliar a entrega matutina, caso a ampliação comprometa a qualidade operacional, o aumento dos custos e as necessidades dos clientes. Excluído a redação de que as os carteiros só podem efetuar uma única saída “para rua”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Limite de 10kg da mala postal do carteiro; ✓ Limite de 8kg da mala postal da carteira, com possibilidade de redução se houver prescrição médica (gestação); ✓ Tempo de atuação do carteiro na atividade é o maior critério de peso nos Processo Seletivos para funções motorizadas; ✓ Depois de realizado o PSI e não havendo êxito, a ECT selecionará interessados que não possuam CNH e garantirá os recursos necessários para a obtenção da mesma. ✓ Aprimoramento do fluxo operacional visando a entrega matutina, mas com limitações na redação. ✓ Comissão paritária com as Federações para implantação a entrega matutina, mas com limitações na redação.

A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

§1º O limite de peso transportado pelo(a) carteiro(a), quer na saída das Unidades, quer nos Depósitos Auxiliares - DAs, não ultrapassará 10 (dez) kg para homens e 08 (oito) kg para mulheres.

§2º Em caso de gravidez, o limite do parágrafo anterior poderá ser reduzido mediante prescrição expressa de médico(a) especialista, homologada pelo Serviço Médico da Empresa.

§3º Os Correios comprometem-se a aperfeiçoar os critérios e ampliar a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do(a) carteiro(a) na atividade será o critério de maior peso e de desempate.

§4º Depois de realizado o processo seletivo interno e não havendo êxito no preenchimento das funções de Motorizado(a) (M) e Motorizado(a) (V), a Empresa, mediante seleção entre os(as) carteiros interessados e que não possuam as respectivas carteiras de habilitação, garantirá os recursos necessários para a obtenção dessas.

§5º A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação do respectivo processo de apuração.

§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.

§7º A entrega matutina continuará sendo acompanhada por Comissão formada por 5 (cinco) representantes da Empresa e 5 (cinco)¹²³ representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias.

§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)¹²⁴ representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas¹²⁵, **desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes.**¹²⁶



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST) -----

Extraída da Carta nº 48221217/2024 - GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“9. Entrega Matutina: 9.1. Conforme previsto no ACT 2023/2024, a análise sobre a possibilidade de ampliação da entrega matutina será realizada pela comissão constituída por representantes sindicais e integrantes designados pelos Correios (comissão paritária), considerando o não comprometimento da qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos clientes. Os estudos encontram-se no escopo da PRT/PRESI-045/2024, cuja primeira reunião ocorrerá em 09/04/2024.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Em relação ao disposto no §7º, tendo em vista as implicações financeiras, os possíveis impactos na qualidade operacional e no prazo acordado com o(a) cliente, a comissão será formada por 3 (três) integrantes DIOPE, 1 (um) DIGEP e 1 (um) DINEG. Sendo a DIOPE incumbida de designar o(a) presidente da comissão, que será responsável pelo voto de desempate, se for o caso. Caberá ao DEREIO a constituição da referida comissão.

Quanto ao disposto no §8º, será apresentada pelos(as) integrantes da representação sindical que fazem parte da comissão uma proposta de unidades elegíveis para ampliação da entrega matutina no prazo de 90 dias, considerando o não comprometimento da qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes, sendo a proposta submetida à avaliação dos representantes dos Correios. Caberá aos representantes dos Correios apresentar o resultado da avaliação em 60 dias úteis.

Demais solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações – DEDIS - dedis@correios.com.br”

¹²³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): eram 4 (quatro) representantes das Federações

¹²⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): eram 4 (quatro) representantes das Federações

¹²⁵ Acordo anterior (ACT 2022/2023): exclusão da redação: garantida uma única saída para entrega desse seguimento.

¹²⁶ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

Cláusula 44 – FROTA OPERACIONAL



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título IV

das condições de trabalho



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público
motoristas, motociclistas e ciclistas

alterações (com relação à última redação)
Retorna na íntegra, sem alterações.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Novos veículos deverão contar com: Veículos de carga: ar-condicionado, direção hidráulica, vidro elétrico e trava; ✓ Motocicletas: partida elétrica; ✓ Bicicletas: adequada para utilização em terrenos irregulares.

Os Correios, visando à melhoria contínua da qualidade de vida dos(as) empregados(as), providenciarão, quando da aquisição e locação, novos veículos de carga contendo ar condicionado, direção hidráulica, vidro elétrico e trava para uso operacional.

§1º Quando da aquisição de motos para uso operacional, os Correios priorizarão a introdução do item partida elétrica, desde que haja ampla oferta do item no mercado, garantindo-se o princípio da livre concorrência.

§2º Os Correios continuarão promovendo estudos com o objetivo de especificar novo modelo de bicicleta, observando aspectos ergonômicos, funcionais, técnicos e de produtividade, adequada para utilização em terrenos mais irregulares, viabilizando a implantação das alternativas que se mostrarem viáveis técnica e economicamente e que proporcionem melhores condições de trabalho aos(as) empregados(as).

§3º A implantação será realizada por meio de substituição, considerando o final da vida útil de cada item da Frota Operacional.



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST)

Extraída da Carta nº 48221217/2024 - GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“2.1 Os Correios comprometem-se a retomar o pagamento do adicional de periculosidade previsto no parágrafo 4º do artigo 193 da CLT cumulativamente ao AADC aos carteiros **motociclistas**, inserindo a rubrica em folha complementar até que haja regulamentação válida por meio de Portaria Ministerial, sem prejuízo dos processos em curso.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações – DEDIS - dedis@correios.com.br.”

Cláusula 45 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título IV
das condições de trabalho 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
<p>todos os empregados</p>	<p>Mantido na íntegra, sem alterações.</p>	<p>✓ Garantia de remanejamento para outra atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas, em caso de atividade afetada por inovações tecnológicas.</p>

Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processos, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.
 A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Diretoria de Gestão de Pessoas – DIGEP – digep@correios.com.br.”

Cláusula 46 – JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título IV
das condições de trabalho 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público

Empregados com atividade permanente de digitação

alterações
(com relação à última redação)

Retorna na íntegra, sem alterações.

benefícios

✓ Para os empregados **com atividade permanente de digitação**, assegurado um **intervalo de 10 minutos** para cada 50 minutos trabalhados.

Aos(Às) empregados(as) com atividade permanente e ininterrupta de entrada de dados nos terminais computadorizados, por processo de digitação, será assegurado intervalo de 10 (dez) minutos para descanso a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, computados na jornada normal de trabalho.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk. Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, conforme imagem abaixo¹²⁷, onde você irá clicar na subcategoria “08 – Gestão de Pessoas” Agora selecione a subcategoria “Cadastro” e clique na opção “08.08 – Frequência e Jornada de Trabalho”

¹²⁷ ECT não divulgou a citada “imagem abaixo”.

Cláusula 47 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ e com melhorias ✓

título IV

das condições de trabalho



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados lotados em unidades de tratamento e distribuição

alterações

(com relação à última redação)

Não havia prazo estipulado, agora incluído prazo de 30 dias para que a ECT formalize o cronograma regional de redimensionamento de carga para o sindicato. Ao invés de participação sindical “se houver solicitação” da entidade, agora a ECT deve garantir a participação sindical. Inclusão de compromisso da ECT retornar com respostas dos questionamentos sindicais sobre o redimensionamento de carga, em até 30 dias. Incluído compromisso da ECT, até março/2024, apresentar estudos para supressão da DDA.

benefícios

- ✓ **Participação sindical** nos redimensionamentos de carga (tratamento e distribuição);
- ✓ **Implantação** do novo dimensionamento apenas após liberação dos recursos necessários;
- ✓ Retorno aos sindicatos sobre todos os **questionamentos e proposições** sobre o novo redimensionamento projetado;
- ✓ ECT apresentará, até março/2024, estudo sobre a **supressão da DDA**.

No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(as) empregados(as) que serão abrangidos(as) com o redimensionamento, os Correios **enviarão o cronograma regional, com 30 dias de antecedência**¹²⁸, e garantirá a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito¹²⁹, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de **Unidades Operacionais de Tratamento e Distribuição**¹³⁰, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.

§1º Após a conclusão, o novo dimensionamento será implantado integralmente em até 120 (cento e vinte) dias após a liberação dos recursos necessários pelos órgãos competentes.

§2º A empresa receberá os questionamentos e as proposições referentes a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em 30 dias.¹³¹

§3º A empresa apresentará, no prazo de até 180 dias após a assinatura do acordo, estudos sobre a supressão da Distribuição Domiciliária Alternada (DDA).¹³²

¹²⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

¹²⁹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): excluído a redação: “quando solicitado pelo sindicato,”

¹³⁰ Acordo anterior (ACT 2022/2023): redação anterior: “CTC, CTE, CTCE, CDD, CEE, TECA e CTCI”

¹³¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação

¹³² Acordo anterior (ACT 2022/2023): nova redação



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST) -----

Extraída da Carta nº 48221217/2024 – GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“5. Sistema de Distritamento: 5.1 Considerando as iniciativas desenvolvidas pela empresa no sentido de aprimorar as ferramentas para dimensionar o efetivo e os recursos necessários para prestação do serviço, e a aprovação do Concurso Público, as implantações do Sistema de Distritamento – SD serão suspensas de forma imediata com o retorno após contratações previstas no concurso público. Dentre tais iniciativas, existe o convênio firmado com a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), cujo projeto iniciou-se em fevereiro/2024. Na oportunidade, a participação de representante dessa Federação será importante para contribuir com a evolução do desafio de desenvolver um modelo mais ágil, com implementação de ajustes permanentes.

(...)

8. Distribuição Domiciliária Alternada – DDA: Importante salientar a existência de estudos para remodelar o processo de Distribuição Domiciliar, considerando o atual fluxo postal, com perspectiva da retomada da frequência diária na entrega de todos os objetos postais e encomendas. Para tanto, será constituído Grupo de Trabalho paritário até o dia 15/04/24.

9. Entrega Matutina: 9.1. Conforme previsto no ACT 2023/2024, a análise sobre a possibilidade de ampliação da entrega matutina será realizada pela comissão constituída por representantes sindicais e integrantes designados pelos Correios (comissão paritária), considerando o não comprometimento da qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos clientes. Os estudos encontram-se no escopo da PRT/PRESI-045/2024, cuja primeira reunião ocorrerá em 09/04/2024.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Com relação ao dimensionamento da carga de trabalho nas unidades distribuidoras, as Áreas de distribuição das Superintendências Estaduais encaminharão mensalmente o cronograma de aplicação do SD para a Área de Relacionamento Orgacional e/ou Área e Gestão de Pessoas, que dará ciência a representação sindical. Posteriormente, caberá a tal órgão de gestão de pessoas recepcionar o nome de 1 (um)(uma) representante sindical que participará da contagem da carga em determinada unidade e repassará para o órgão operacional no âmbito da Superintendência Estadual.

Quanto ao disposto no §1º, informamos que a implantação do SD se dará em até 120 dias com recursos próprios e/ ou terceirizados. Em relação ao disposto no §2º, esclarecemos que os questionamentos e as proposições acerca dos sistemas de dimensionamento serão recepcionados pelo DERE0 e encaminhados para o DEDIS, que retornará com as respostas para o referido Departamento no prazo de 30 úteis.

Demais solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações – DEDIS - dedis@correios.com.br.”

Cláusula 48 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título IV
das condições de trabalho 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
atendentes comerciais

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Mantida na íntegra, com apenas correção de erro material no título, de “Jornada de Trabalho nas Agências de Trabalho” para “Jornada de Trabalho nas Agências de Correios”

benefícios
✓ Início da jornada escalonado.

O início da jornada de trabalho dos (as) empregados (as) lotados (as) nas Agências de Correios deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

Parágrafo Único: Os Correios respeitarão os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“De forma a permitir abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade, observadas as normas vigentes sobre frequência e jornada de trabalho, deverão ser obedecidas as orientações da gerência regional (GERAT/GEOPE) sobre o escalonamento do início da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) lotados(as) nas agências. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser enviadas à respectiva gerência regional.”

Cláusula 49 – SEGURANÇA NA EMPRESA



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ mas com reduções ✗

título IV
das condições de trabalho 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados

alterações
(com relação à última redação)

Restringido o compromisso e suporte institucional para as questões envolvendo a segurança empresarial, para o que está estipulado no MANSEG.
Excluída redação: “Na ECT, o compromisso com a preservação da vida e da integridade física das pessoas será priorizada sobre os demais aspectos da atividade postal.”

benefícios

✓ Compromisso de adotar medidas para **preservação física** dos empregados, clientes e visitantes;

Os Correios mantêm o compromisso de adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(as) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, **nos termos do Manual de Segurança – MANSEG, Módulo 6¹³³**, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.

§1º Os Correios fornecerão todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades, **conforme Manual de Segurança – MANSEG, Módulo 6.¹³⁴**

§2º Os Correios comprometem-se a continuar informando os(as) representantes dos sindicatos regionais, sobre as providências já adotadas e as que estão em planejamento relativas à questão de segurança.

§3º Os Correios continuarão aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial.^{135 136}



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.
A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

¹³³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

¹³⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

¹³⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): exclusão do parágrafo: §4º - As ações e compromissos decorrentes da implementação dessa política de segurança empresarial obedecerão ao princípio da eficiência na prestação dos serviços prestados pela ECT à Sociedade que, como entidade da Administração Federal Pública, respeitará as diretrizes e princípios norteadores dos procedimentos da Administração Pública.

¹³⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): exclusão do parágrafo: §5º - Na ECT, o compromisso com a preservação da vida e da integridade física das pessoas será priorizada sobre os demais aspectos da atividade postal.

“A aplicação e priorização dos recursos de segurança necessários para cada tipo de contexto operacional da unidade seguem as regras estabelecidas no MANSEG Módulo 6, no qual trata da avaliação dos riscos de segurança empresarial, mais especificamente da análise de vulnerabilidade das unidades dos Correios. Como consequência da priorização dos recursos, é realizada a previsão orçamentária para o próximo exercício fiscal e o Plano de Gerenciamento das Contratações - PGCON. Após aprovação do custeio dos recursos, dentro dos limites que garantam a sustentabilidade dos Correios como instituição e em atendimento à Lei de Responsabilidade Fiscal, é aprovado o Plano de Gerenciamento das Contratações - PGCON para efetiva alocação dos recursos de segurança no próximo exercício.

Os investimentos em recursos de segurança previamente planejados no PGCON são realizados, por força de lei, em observância ao orçamento aprovado pelo Congresso Nacional na Lei Orçamentária Anual. Também estão previstas capacitações preventivas de segurança para as unidades e os(as) empregados(as), que estão disponibilizadas no ambiente virtual da Universidade Correios. A operacionalização da prestação de informações, sobre providências de segurança adotadas, ocorrerá mediante a solicitação formal da entidade para a Presidência e órgão de Relações Sindicais dos Correios, que repassará a demanda ao Órgão de Segurança Corporativa para análise, segundo o nível de sigilo imposto pela Legislação aplicada (LGPD).

Não havendo restrições legais, o Órgão de Segurança Corporativa fará as devidas respostas ao órgão de Relações Sindicais dos Correios, para posterior envio ao demandante.

Para operacionalização do recolhimento de numerário serão estabelecidas regras para a execução de todos os contratos firmados cujo objeto é a prestação de serviços comuns de transporte, tratamento e custódia de numerário nas unidades dos Correios, os quais seguirão as definições da área responsável conforme previsão normativa.”

Cláusula 50 – ACOMPANHANTE



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título V
dos benefícios



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
todos os empregados

alterações (com relação à última redação)
O direito à ausência remunerada alterada de “para levar ao médico” para “para tratamento de saúde” no caso dos dependentes do empregado. Inclusão da possibilidade de abono acompanhante também para pais com menos de 60 anos, desde que os mesmos tenham/estejam com dificuldade de locomoção. Exclusão dos tipos de deficiência do dependente, ficando a redação mais abrangente.

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abono (ausência remunerada e de efetivo exercício) de 12 (doze) turnos/ano para tratamento de saúde de dependentes; ✓ Abono adicional de 8 (oito) turnos para quando dependente for filho com deficiência; ✓ Abono adicional de 16 (dezesesseis) turnos para quando dependente for portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves

Assegura-se ao(à) empregado (a) o direito à ausência remunerada de até 6 (seis) dias, o que equivale a 12 (doze) turnos de trabalho, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, **para tratamento de saúde**¹³⁷; dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência¹³⁸; esposa gestante; companheira gestante; esposa(o) ou companheiro(a) com impossibilidade de locomover-se sozinho(a), por problema de saúde, atestado por médico assistente; e pais com mais de 60 anos **e/ou com dificuldade de locomoção**¹³⁹. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado.

§1º Caso a ausência ocorra em apenas um dos turnos da jornada diária de trabalho, será registrada como ausência parcial para fins de registro de frequência e para efeito do cálculo do saldo remanescente.

§2º Para o(a) empregado(a) que possui filho(a) com deficiência nos termos da Cláusula 48 - Auxílio para Dependentes com Deficiência, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no caput desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (dezesesseis) turnos, para acompanhamento do ente enfermo para tratamento de saúde, devendo o empregado ou empregada, após cada dia de ausência, ou no caso de esta ser utilizada de uma só vez, apresentar ao(à) gestor(a) imediato o atestado de acompanhamento emitido por médico(a).

§4º As ausências objeto desta Cláusula serão consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo de qualquer natureza para o(a) empregado(a).

FIM

⚠ Importante lembrar:

¹³⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “para levar ao médico”

¹³⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): exclusão dos exemplos de deficiência: “(física, visual, auditiva ou mental)”

¹³⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-005/2020 para descrever a operacionalização apenas sobre o abono acompanhante, com vários prejuízos com relação aos dependentes elegíveis e redução de 12 para 2 turnos permitidos por ano (conforme CLT). Esta portaria foi criada para suprir operacionalização que a cláusula extinta trazia, leia na íntegra:¹⁴⁰



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.

A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Os(As) gestores(as) devem observar a comprovação da justificativa, mediante apresentação de atestado de acompanhamento ou comprovante, subscrito por profissional da área de saúde, e o consequente abono às ausências no Sistema de Registro de Ponto - SRP, onde devem ser utilizados os motivos: com relação as ausências previstas no §1º - “ABONO ACOMPANHAMENTO INTEGRAL OU ABONO ACOMPANHAMENTO PARCIAL”, de acordo com o período da ausência; para os casos previstos no §2º - “ABONO ACOMPANHAMENTO ESPECIAL INTEGRAL OU ABONO ACOMPANHAMENTO ESPECIAL PARCIAL”; e já para os casos contidos no § 39 - ABONO ACOMPANHAMENTO APOIO INTEGRAL OU ABONO ACOMPANHAMENTO APOIO PARCIAL”. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>”

¹⁴⁰ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-005/2020 (vigente de 01/08/2020 à 31/07/2021): “Art. 1º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos de afastamento pelo empregado, à sua chefia imediata, é de 2 (dois) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Art. 2º Será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, a partir da data de sua emissão para os casos de ausência remunerada: I – 1 (um) dia de trabalho, podendo ser divididas em 2 (duas) jornadas parciais, por ano, para levar ao médico: dependente(s) e tutelados(s) menor(es) de 6 (seis) anos de idade, dependentes(s) e curatelados(s) com deficiência (física, visual, auditiva ou mental); II – 2 (dois) dias de trabalho, podendo ser dividida em 4 (quatro) jornadas parciais, por ano, para levar ao médico a esposa ou companheira gestante. Parágrafo único: Considera-se ano, para efeito deste artigo, período compreendido entre 01 de agosto e 31 de julho do ano seguinte. Art. 3º Caso o empregado não disponha de condições para apresentar o atestado no prazo previsto, deverá apresentar justificativa do atraso referente à apresentação do documento. Art. 4º A fim de atender os prazos estabelecidos nos Art. 1º e 2º, o empregado poderá apresentar previamente atestado por meio eletrônico, devendo entregar o original ao gestor imediato, até o final do mês de ocorrência do atestado, salvo quando o atestado abranger os últimos dias úteis do mês, ficando o prazo estendido até o final da semana subsequente. Art. 5º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.”

Cláusula 51 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA



com relação ao ACT anterior

reconquistada ✓ com melhorias ✓ e reduções ✗

título V
dos benefícios



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados com dependentes com deficiência

alterações
(com relação à última redação)

Benefício volta a ser concedido após três anos de exclusão. Inclusão do reembolso para manter os dependentes também em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento de pessoas dependentes de cuidados especiais. Exclusão da redação que condicionava o pagamento deste benefício à “prévia análise e autorização do Serviço Médico da ECT”. Valor foi reajustado, mas parcialmente (vide nota de rodapé).

benefícios

- ✓ Reembolso no valor de até **R\$ 989,90** para empregados que possuem filhos, enteados, tutelados e curatelados que dependem de cuidados especiais.
- ✓ **Flexibilidade** de situações e instituições elegíveis para educação, tratamento e acompanhamento destes dependentes;
- ✓ Possibilidade de **benefício acima do limite** estipulado específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social dos Correios

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).

§1º Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em **instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento de pessoas dependentes de cuidados especiais ou**¹⁴¹ instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.¹⁴²

§2º A manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico dos Correios.

§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)**¹⁴³ em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

§4º Os gastos mensais superiores ao limite estipulado no parágrafo anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social dos Correios, conforme documento básico.

§5º O reembolso será mantido mesmo quando os(as) respectivos(as) empregados(as) encontrarem-se em licença médica.

¹⁴¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

¹⁴² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): exclusão do final do parágrafo: “, condicionado à prévia análise e autorização do Serviço Médico da ECT, conforme documento básico;”

¹⁴³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): O valor foi corrigido apenas com o reajuste do ACT 2023/2024, o valor correto seria R\$ 1.224,68, conforme abaixo:

Consta ACT?	Valor(R\$)	Reajustado?
2019/2020 ✓	956,15	3,00% ✓
2020/2021 ✗	981,01	2,60% ✗
2021/2022 ✗	1.074,21	9,50% ✗
2022/2023 ✗	1.182,92	10,12% ✗
2023/2024 ✓	1.224,68	3,53% ✓



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As diretrizes para operacionalizar este benefício estão contidas no Processo SEI nº 53180.028544/2023-26 – Procedimento Operacional 001/2023 (SEI nº 41705662), *in verbis*:

DEFINIÇÕES E REGRAS GERAIS DO BENEFÍCIO

Pessoa com Deficiência: Pessoa que possui “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (Art. 2º da Lei 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência);

Beneficiário: Empregado(a) do quadro efetivo dos Correios, que possui dependente com deficiência, regularmente cadastrado(a) para recebimento do benefício, após aprovação da área Médica e Serviço Social dos Correios;

Dependente Elegível: filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) enquadrados(as) na condição de dependente com deficiência no cadastro dos Correios. O(a) mesmo(a) beneficiário(a) poderá ter mais de um(a) dependente cadastrado(a) no benefício, desde que o(a) dependente se enquadre nos requisitos de elegibilidade. Um(a) mesmo(a) dependente somente pode estar vinculado(a) a um benefício, não sendo possível que mais de um(a) empregado(a) cadastre o(a) mesmo(a) dependente;

Auxílio Especial (AE): Modalidade do benefício que permite o reembolso de despesas até R\$ 989,90 (Cláusula 1ª, § 3º, do Termo de Acordo);

Auxílio Especial Integral (AEI): Modalidade do benefício que permite o reembolso de despesas em valor superior ao limite estipulado para o Auxílio Especial. (Cláusula 1ª, § 3º, do Termo de Acordo). A partir do pronunciamento em parecer socioeconômico emitido pelo Serviço Social dos Correios poderá haver o reembolso de despesas até 3 vezes o valor do Auxílio Especial (Cláusula 1ª, § 4º, do Termo de Acordo), ou seja, R\$ 2.969,70. Tal benefício poderá ser autorizado quando for identificado que a despesa mensal com o tratamento aprovado é igual ou superior a 20% da renda familiar líquida, excluindo-se desta os descontos legais compulsórios e as prestações relativas ao imóvel de sua residência financiada pelo sistema financeiro da habitação ou aluguel, energia elétrica, água, plano de saúde e outras despesas fundamentais relacionadas com a deficiência;

Natureza do benefício: O benefício de Auxílio para Dependentes com Deficiência possui natureza de reembolso. Sendo assim, é obrigatória a apresentação dos comprovantes de despesas pelo(a) beneficiário(a) para a operacionalização dos ressarcimentos em folha de pagamento;

Despesas Reembolsáveis: Tratamentos especializados; medicamentos específicos e de uso contínuo; equipamentos e materiais utilizados pelo(a) dependente. Somente serão ressarcidas as despesas aprovadas pelo serviço médico dos Correios, que avaliará a correlação entre a despesa e a deficiência. Para fins de ressarcimentos, as despesas realizadas no mês em curso podem ser encaminhadas até o dia 10 do mês seguinte (ver item Ressarcimento de Despesas abaixo);

Validade do Cadastro: Em conformidade com o período consignado no formulário “Cadastro - Aux. Dependentes C/Deficiência” pela área Médica e Serviço Social, o benefício terá vigência por até 1(um) ano;

Recadastramento: Procedimento que deverá ser iniciado pelo(a) beneficiário(a), pelo menos, 30 (trinta) dias antes do término da vigência do cadastro, uma vez que as despesas realizadas fora de período de vigência não serão ressarcidas;

Alteração do Cadastro: Na vigência do cadastro, havendo qualquer alteração no tratamento realizado ou em procedimento autorizado, ou demanda de alteração na modalidade do benefício autorizado, o(a) beneficiário(a) deverá solicitar a alteração cadastral. Somente poderá haver o reembolso de novas despesas ou conforme nova modalidade após a devida aprovação da área Médica e Serviço Social dos Correios. A alteração de itens não altera o período de vigência do cadastro como um todo;

Reembolso do Transporte: Poderá haver o reembolso das despesas com transporte próprio ou contratado quando, em razão da deficiência, houver a necessidade de acompanhante para os deslocamentos entre a residência e a escola ou local de realização do tratamento, até o limite de 30% do valor do teto do AE, transporte do dependente e acompanhante, sempre que a deficiência física, sensorial ou mental exija a presença de acompanhamento nos deslocamentos para tratamento especializado em consultórios, clínicas, hospitais, centros de reabilitação e demais instituições especializadas, bem como instituições de educação;

Concessão do benefício e realização de reembolsos em caso de afastamentos do trabalho: o benefício será mantido aos(as) empregados(as) afastados(as) por motivo de licença médica, acidente de trabalho, licença gestante e licença adoção;

Aprovação do Serviço Médico: Reconhecimento oficial realizado por meio de análise documental de autoridade médica a fim de que possa investir de validade jurídica a documentação de saúde apresentada pelo(a) empregado(a) relatórios, laudos e indicações de recursos e procedimentos terapêuticos e instituições de educação); e,

Aprovação do Serviço Social dos Correios: Reconhecimento oficial realizado por meio de análise documental de autoridade do Serviço Social a fim de que possa elaborar a avaliação socioeconômica do núcleo familiar para concessão do auxílio.

PROCEDIMENTO DO(A) EMPREGADO(A)

I. Cadastramento, Recadastramento e Alteração

O(A) dependente cadastrado(a) no Auxílio Especial não poderá ser ou permanecer associado(a) ao Reembolso Creche ou Babá.

Para requerer o benefício o(a) empregado(a) deverá abrir processo SEI (<https://sei.correios.com.br>), tipo do processo “Serviços de Pessoas: Benefícios - Auxílio Especial”, nível de acesso Sigiloso (Reservado), Hipótese legal - Informação Particular (Art. 31 da Lei 12.527/2011 - LAI); e preencher o formulário “Requerimento – Auxílio para Dependentes com Deficiência”, com as informações que estão sendo fornecidas para as áreas Médica e Social dos Correios pelo(a) empregado(a) requisitante.

No mesmo processo SEI, o(a) empregado(a) deve anexar ao requerimento, documento digitalizado das recomendações de profissionais de saúde, dos recursos especializados, resultantes da manutenção em instituições escolares e/ou de instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializado à deficiência, bem como, da prescrição médica e do laudo especificado no parecer médico para ressarcimento dos medicamentos específicos e de uso contínuo no tratamento, para aprovação do Serviço Médico da Empresa, além de outros que julgue necessários para realização da análise. Também deve anexar documentos e informações referentes a outras despesas diretamente relacionadas à deficiência, para avaliação socioeconômica pelo Serviço Social, a fim de se verificar se a despesa mensal do tratamento aprovado pelo(a) médico(a) dos Correios é igual ou superior a 20% da renda familiar líquida, conforme o parágrafo 10, abaixo.

II Orienta-se ao(a) empregado(a):

- Solicitar aos(as) profissionais assistentes do(a) dependente, relatório contendo o detalhamento dos tratamentos e terapias indicadas, a especificação dos medicamentos, equipamentos e/ou materiais necessários ao dependente – todos relacionados à situação - detalhados em quantidade e periodicidade de uso/ sessões;
- Em caso de solicitação inicial do benefício, solicitar ao(a) empregado(a) ou a área de saúde o documento de homologação para alterar o tipo de dependente como pessoa com deficiência. Cabe esclarecer que não se trata do documento do formulário de aprovação de auxílio especial, pois nele não há homologação da condição de pessoa com deficiência, apenas a aprovação ou não das despesas reembolsáveis;
- Emitir declaração ou juntar o contrato de prestação de serviço de transporte, quando houver necessidade de transporte do(a) dependente e acompanhante nos deslocamentos para escola, clínicas e instituições que prestem os atendimentos;
- Solicitar à instituição de ensino a declaração de escolaridade, quando o(a) dependente estiver matriculado(a) no ano em exercício, contendo, inclusive, a informação de que a instituição está apta a propiciar educação/atendimento ao(a) dependente com deficiência, conforme consta do item “4 – Anexos” do Formulário “Requerimento – Auxílio Para Dependentes com Deficiência” disponibilizado no SEI (<https://sei.correios.com.br>);
- Anexar ao processo SEI a documentação mencionada e conceder credencial de assinatura ao profissional da área de saúde da Superintendência Estadual de localização (empregados(as) lotados(as) e localizados(as) no Correios Sede deverão conceder credencial ao profissional indicado da área Médica de Saúde da SE/BSB);
- Quando pleiteado o benefício na modalidade AEI, anexar também os comprovantes de despesas para análise do Serviço Social dos Correios.
- Reunida toda a documentação, o(a) empregado(a) deve encaminhar o processo SEI para análise e aprovação da área Médica e Serviço Social dos Correios, vinculadas à sua Superintendência Estadual de localização..

PROCEDIMENTOS DA ÁREA MÉDICA E SERVIÇO SOCIAL

Serão consideradas as deficiências apresentadas em relatório médico ou multiprofissional, contendo parecer/laudo conclusivo que indique a espécie e grau de deficiência do(a) dependente, de acordo com o conceito e a avaliação previstas no Estatuto da Pessoa com Deficiência - LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015:

“Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”

A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I. Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II. Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III. A limitação no desempenho de atividades; e,
- IV. A restrição de participação.

A avaliação de cadastramento para fins de recebimento do benefício (AE ou AEI), a que cada dependente do(a) empregado(a) estiver condicionado(a), caberá à área Médica e Serviço Social de cada Superintendência Estadual.

A documentação apresentada pelo(a) empregado(a) será analisada, primeiramente, pelo Serviço Médico da Empresa, que emitirá parecer, aprovando os procedimentos (tratamentos – medicamentos – equipamentos – transporte – serviços) detalhadamente em quantidade e periodicidade.

Somente serão ressarcidas as despesas aprovadas pela área Médica e Serviço Social da Empresa e relacionadas com a deficiência.

Despesas aprovadas pela área Médica e Serviço Social da Empresa e relacionadas com a deficiência.

Para aprovação dos procedimentos, a área Médica e Serviço Social da Empresa irão verificar se o parecer médico e os procedimentos apresentados pelo(a) empregado(a) estão relacionados à deficiência especificadas e em conformidade com os:

- Tratamentos especializados;
- Medicamentos específicos e de uso contínuo;
- Equipamentos e materiais utilizados pelo(a) dependente;
- Transporte do(a) dependente e acompanhante, sempre que a deficiência física, sensorial ou mental exija a presença de acompanhamento nos deslocamentos para tratamento especializado em consultórios, clínicas, hospitais, centros de reabilitação e demais instituições especializadas; e, transporte do(a) dependente e acompanhante, sempre que a deficiência física, sensorial ou mental exija a presença de acompanhamento nos deslocamentos para instituições de educação.

Após aprovação pelo Serviço Médico da Empresa, o processo SEI deverá ser analisado pelo Serviço Social dos Correios, a fim de se verificar se a despesa mensal do tratamento aprovado pelo Serviço Médico dos Correios é igual ou superior a 20% da renda familiar líquida, excluindo-se desta somente os descontos legais compulsórios e prestações relativas ao imóvel de sua residência financiada pelo sistema financeiro da habitação ou aluguel, energia elétrica, água, plano de saúde e outras despesas fundamentais relacionadas com a deficiência. Na sequência, será emitido parecer social sobre a situação socioeconômica do(a) empregado(a), utilizando o formulário eletrônico existente no SEI “Levantamento Socioeconômico”.

Ao final, o processo SEI deverá ser devolvido ao(a) empregado(a), com orientação sobre os itens e modalidade (AE ou AEI).

A vigência do cadastro será de 1(um) ano a contar da data inicial do período aprovado, constante do formulário “Cadastro - Aux.Dependentes C/Deficiência”, preenchido pela área Médica e Serviço Social da Empresa.

O(a) empregado(a) deverá iniciar o processo de RECADASTRAMENTO com no mínimo 30 (dias) antes do término da vigência do benefício aprovado, evitando a suspensão dos pagamentos pela falta de atualização cadastral.

Caso no decorrer do período de vigência do cadastro o(a) empregado(a) realize algum pedido de ALTERAÇÃO, o período de vigência não se alterará, permanecendo o mesmo decorrente do cadastro. O processo de ALTERAÇÃO visa apenas ajustar algum item aprovado e seu reflexo no tipo do benefício concedido (AE ou AEI), caso ocorra.

O Serviço Médico e Social dos Correios deverá encaminhar, via SEI, para a área de Benefícios apenas o formulário “Cadastro - Aux. Dependentes C/Deficiência”, contendo os itens aprovados pelo Serviço Médico e o parecer do Serviço Social. O formulário eletrônico preenchido deverá conter as assinaturas do(a) médico(a), do(a) assistente social e de uma Chefe da área de Gestão de Pessoas.

Após a análise e aprovação das informações contidas no formulário de cadastramento, a área de benefícios responderá para a área de saúde demandante sobre as providências e/ou eventuais pendências relativas ao cadastramento pleiteado.

PROCEDIMENTOS DA ÁREA ADMINISTRATIVA DE BENEFÍCIOS

Ao receber os comprovantes para ressarcimento, a área de Benefícios deverá checar:

Se o(a) empregado(a) está com o cadastro vigente;

- Se as despesas estão aprovadas pelo Serviço Médico, observando que não poderão ser reembolsadas despesas extras, tais como: material escolar, uniforme, taxas, juros, festividades, entre outras;
- Se os comprovantes contém os dados previstos no item 20;
- Se os comprovantes estão atestados e autenticados;
- O valor limite previsto para transporte próprio de dependente com deficiência;
- O valor limite para ressarcimento das despesas com dependente com deficiência estabelecido no Termo de Acordo; e,
- Acima do valor limite estabelecido no Termo de Acordo, deverá ser observado o parecer emitido pelo Serviço Social limitado até 3 vezes este valor.

Concluída a análise da documentação, se detectadas irregularidades, a área de Benefícios deverá informar ao(à) beneficiário(a) as inconsistências encontradas e a impossibilidade do reembolso. Quanto à documentação, atendidos os requisitos previstos, será efetuado o lançamento do reembolso no sistema Populis.

II. Ressarcimento de Despesas

Despesas realizadas fora de período de vigência consignado no formulário “Cadastro - Aux. Dependentes C/Deficiência” não serão ressarcidas. Para o recebimento dos valores mensais, o(a) empregado(a) deverá encaminhar de forma digitalizada, exclusivamente por meio do sistema E-BENEFÍCIO, a documentação referente às despesas ocorridas do mês em curso até o dia 10 de cada mês, para que o ressarcimento ocorra via folha de pagamento do mesmo mês, em caso de deferimento. O documento deferido da competência em curso, entregue após a data limite, e não incluído na folha de pagamento, será ressarcido no pagamento do mês seguinte.

O(a) empregado(a) beneficiário(a) somente poderá acumular no mesmo mês, para ressarcimento das despesas, os comprovantes do próprio mês em que estão sendo entregues e aqueles do mês imediatamente anterior que tenham sido encaminhados, via sistema E-BENEFÍCIO, até o dia 10 do mês em curso. Após esse prazo não será mais possível o ressarcimento da despesa.

Exemplo: as despesas realizadas no mês de JUNHO/2023 poderão ser encaminhadas até o dia 10 de JULHO. Após esse prazo não será mais possível realizar o ressarcimento.

Os valores pagos serão apurados e computados por mês de competência para apuração dos limites de valores de ressarcimento.

Exemplo: o(a) empregado(a) com cadastro AEI encaminha R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em despesas no mês de JULHO/23. Ao realizar a análise se verifica que R\$ 1.000,00 (mil reais) se refere a JUNHO/23 e que os outros R\$ 1.000,00 (mil reais) se refere a JULHO/23. Caso o(a) empregado(a) esteja associado(a) no AE, cujo teto é R\$ 956,15 (novecentos e cinquenta e seis reais e quinze centavos), ele(a) receberá um total de R\$ 1.912,30 (um mil, novecentos e doze reais e trinta centavos) na folha de JULHO/23, sendo R\$ 956,15 (novecentos e cinquenta e seis reais e quinze centavos) referente ao retroativo de JUNHO/23 e R\$ 956,15 (novecentos e cinquenta e seis reais e quinze centavos) referente a JULHO/23. Caso no mês de AGOSTO/23, o(a) empregado(a) encaminhe algum comprovante de despesa do mês de JULHO/23 e seja deferido, NÃO receberá nenhum valor adicional referente a JULHO/23, uma vez que já havia recebido o limite mensal do benefício para o mês de JULHO/23, não havendo mais margem para ressarcimentos nesse mês.

Os documentos comprobatórios das despesas realizadas deverão conter, obrigatoriamente, os seguintes dados:

a. PESSOA JURÍDICA (boleto ou nota fiscal):

- CNPJ;

- Valor e descrição do serviço prestado;
 - Mês de competência;
 - Carimbo/autenticação mecânica/comprovante eletrônico contendo as informações de local;
 - Data e valor do pagamento.
- b. PESSOA FÍSICA (recibo de pagamento):
- O nome e o endereço completo do(a) prestador(a) de serviço, inclusive telefone;
 - CPF e o número do registro no Conselho de Classe;
 - Valor e descrição do serviço prestado;
 - Nome e CPF do(a) empregado(a) e/ou dependente;
 - Local, data e assinatura do(a) prestador(a) de serviços.

III. Observações Importantes

Todos os documentos encaminhados para análise e ressarcimento, exclusivamente via sistema E-BENEFÍCIO, deverão ser legíveis, completos e sem rasuras, sob pena de serem indeferidos.

Nas situações de guarda provisória para fins de adoção, o documento comprobatório atualizado deverá ser apresentado no momento do cadastro, atualizações e recadastramento.

Não serão realizados ressarcimentos de despesas que não tenham sido aprovadas pela área Médica e Serviço Social dos Correios. Todas as alterações nos tratamentos/medicamentos/equipamentos/serviços deverão ser previamente analisadas e aprovadas pela área Médica e Serviço Social dos Correios, que fará a atualização no cadastro e comunicará a área de benefícios. Somente após esse procedimento será possível o envio do comprovante das novas despesas para análise e ressarcimento.

Os comprovantes de despesas (notas fiscais/recibos/boletos) deverão ser inseridos no mês de competência da realização dos serviços e não no mês em que foi pago ou da emissão da nota, uma vez que o reembolso é realizado observando a data em que ocorreu o fato que deu origem a despesa.

Por se tratar de reembolso de despesas, não serão realizados pagamentos antecipados à execução dos tratamentos, tampouco o reembolso das despesas pagas antecipadamente pelo(a) empregado(a), somente sendo ressarcidas em conformidade com a competência devida e observados os prazos de envio dos comprovantes.

O(a) empregado(a) deve manter sob sua guarda os originais das despesas por um período de 5 anos, para possíveis reapresentações, caso solicitado pelos Correios, sob pena de restituição dos valores recebidos.

A apresentação das despesas indevidas e ilícitas com o intuito de obter vantagem pessoal constitui falta grave e pode acarretar consequências legais.

Cabe ao(a) empregado(a) beneficiário(a) a responsabilidade de fiscalizar a qualidade dos serviços prestados ao(à) seu dependente, isentando os Correios de responsabilidade de qualquer natureza.

Cláusula 52 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ



com relação ao ACT anterior

reconquistada ✓ mas com reajuste parcial ✗

título V
dos benefícios



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público

**empregadas* com
filhos/tutelados
de até 7 anos**

*e empregado (pai solteiro, separado ou viúvo) que tenha a guarda da criança.

alterações (com relação à última redação)

Benefício volta p/ a redação do acordo após três anos. Importante pontuar que o benefício continuou sendo pago neste período, mas sem reajustes e apenas até o 5º aniversário (conforme CLT) e agora retorna para até o 7º aniversário da criança. Inclusão de redação que esclarece que o benefício também será pago durante a prorrogação da licença maternidade. Valor foi reajustado, mas parcialmente (vide nota de rodapé).

benefícios

- ✓ Reembolso no valor de até **R\$ 686,50** para empregadas com filhos de **até 7 anos**, com relação às despesas com creche, berçário, jardim de infância ou babá.
- ✓ **Reembolso integral** (exceto para reembolso babá) até a criança completar **6 (seis) meses** (Portaria MTE 670/97)
- ✓ Reembolso concedido inclusive durante a licença maternidade, a prorrogação da licença maternidade e eventuais **licenças médicas**.
- ✓ Benefício concedido **também para empregados** que tenham a guarda da criança (pai solteiro, separado ou viúvo);
- ✓ Enquanto as empregadas estiverem recebendo este reembolso, podem ser convidadas, mas **não convocadas, para o trabalho no final de semana**.

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.

§1º Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilizarão a opção pelo Reembolso Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 8.212/1991, no seu artigo 28, inciso 11, §9º, alínea "s", com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretária de Inspeção do Trabalho.

§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)**¹⁴⁴, e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com

¹⁴⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): O valor foi corrigido nos últimos dois acordos, mas não teve o reajuste devido entre 01/08/2020 à 31/07/2022. O valor correto seria R\$ 771,26, conforme abaixo:

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% ✓

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.

I – Nos seis primeiros meses de idade da criança, o ressarcimento da despesa com a instituição é realizado de forma integral, conforme estabelece o inciso I do artigo 1º da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento observará o limite mensal máximo definido no §2º desta cláusula, deduzindo deste limite, o percentual de participação da empregada em 5% (cinco por cento) e da Empresa em 95% (noventa e cinco por cento).

II – No caso da empregada que optou pelo Reembolso Babá desde o primeiro mês de vida da criança, o ressarcimento máximo será aquele estabelecido no §2º desta cláusula.

§3º O direito ao benefício previsto nesta cláusula estende-se ao empregado pai solteiro ou separado judicialmente, que tenha a guarda legal dos filhos(as), ao viúvo e à empregada em gozo de licença-maternidade por 120 (cento e vinte) dias, **bem como na prorrogação da licença maternidade de 60 (sessenta) dias.**¹⁴⁵

§4º Não são consideradas, para efeito de reembolso, as mensalidades relativas ao ensino fundamental, mesmo que o dependente se encontre na faixa etária prevista no caput desta cláusula.

§5º As empregadas dos Correios que ocupem o cargo de Agente de Correios – Atividade de Carteiro, OTT e Atendentes Comerciais, inclusive que não aderiram ao PCCS 2008 e encontram-se nos cargos em extinção de Carteiro, OTT e Atendente Comercial, que recebam o Auxílio Creche/Babá, preferencialmente, não serão convocadas para o Trabalho no Final de Semana – TFS sem sua prévia concordância.

FIM

 **Importante lembrar:**

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-003/2020 para descrever a operacionalização desta cláusula que foi extinta, mas com prejuízos: não reajuste dos valores e redução de 7 para 5 anos o limite da idade da criança para que o titular tenha direito ao reembolso. Leia esta portaria (que já perdeu a validade) na íntegra:¹⁴⁶



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

¹⁴⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

¹⁴⁶ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-003/2020 (01/08/2020 à 31/07/2023): “Art. 1º Conceder às empregadas mães, o reembolso das despesas com Educação Infantil, doravante denominado Reembolso Creche, no valor máximo de R\$ 602,15 (seiscentos e dois reais e quinze centavos), até o final do ano em que seu(sua) filho(a), tutelado(a) ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o 5º (quinto) aniversário. §1º. Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilização a opção pelo Reembolso Babá, desde que se trata de profissional legalmente contratada pela empregada dos Correios e que se dedique exclusivamente aos cuidados da criança. Art. 2º O benefício instituído nesta Portaria destina-se exclusivamente ao ressarcimento de: I. Reembolso Creche: Despesas com mensalidade da Educação Infantil (berçário, creches, pré-escola), em instituição de ensino devidamente autorizada pelo órgão de educação competente na localidade; II. Reembolso Babá: Despesas com o salário de um babá legalmente contratada pela(o) beneficiária(o) para dedicar-se aos cuidados da(s) criança(s). Art. 3º O direito ao benefício previsto nesta portaria estende-se ao empregado pai viúvo, solteiro, separado ou divorciado que tenham a guarda legal do(s) filho(s). Parágrafo Único. Não é elegível ao recebimento do benefício o empregado pai solteiro, separado ou divorciado que tenha a guarda legal compartilhada do(s) filho(s). Art. 4º O benefício estabelecido nesta portaria será concedido na forma de reembolso em folha de pagamento, dos valores das despesas devidamente comprovadas pela(o) beneficiária(o) de acordo com os critérios e condições estabelecidos pela área de Administração de Benefícios, até o limite do valor estabelecido no Art. 1º.”

“REEMBOLSO-CRECHE

Para solicitar o cadastro como beneficiária(o) do Reembolso Babá, a(o) empregada(o) interessada(o) deve acessar o sistema e-Benefício, pela intranet <http://apps2.correiosnet.int/ebeneficio> ou internet <http://apps2.correios.com.br/ebeneficio>, preencher o formulário eletrônico e anexar os documentos da profissional contratada, conforme orientações constantes no sistema.

A criança deve ter sido previamente incluída como dependente da(o) empregada(o) solicitante, no cadastro da empresa, para requerimento da inclusão no benefício.

Para que a(o) beneficiária(o) tenha direito ao recebimento do reembolso, a matrícula do dependente deve ter sido realizada em instituição de ensino legalmente credenciada pelo órgão de educação competente na localidade, para prestação de serviço de Educação Infantil, de acordo com a Lei 9.394/96 - Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).

A descrição completa do documento válido que credencia a instituição de ensino deve constar da Declaração de Matrícula emitida pela Escola.

Este benefício destina-se exclusivamente ao reembolso de despesas com a mensalidade referente à educação infantil (creche, berçário, pré-escola) de uma instituição, até o limite do valor constante nesta cláusula. Caso a(o) beneficiária(o) opte por manter a criança em mais de uma instituição de ensino, deverá escolher uma delas para recebimento do reembolso das despesas desta instituição. Não há reembolso de despesas de transporte, alimentação, material escolar, taxas extras, matrícula, festividades, cursos extras curriculares, multas e juros por atrasos no pagamento, e creches mantidas pela União/Estados/Municípios.

Havendo qualquer alteração nas informações prestadas no cadastro deve ser imediatamente comunicada à empresa, por meio da realização de novo cadastro.

Não há direito ao Reembolso Creche a partir do ingresso do(a) dependente no Ensino Fundamental, uma vez que o benefício destina-se ao custeio das despesas com Educação Infantil. Uma vez matriculada no ensino fundamental, não há possibilidade de a criança cursar a educação infantil, visto que estas são etapas distintas da educação básica.

A validade do cadastro é anual, tem início a partir do mês do deferimento da solicitação da(o) empregada(o), e limita-se ao mês de dezembro do ano letivo. O período de recadastramento anual é definido pela área de gestão de pessoas e será informado por meio de nota no sistema e-Benefício.

Não são reembolsadas despesas de competências anteriores ao deferimento da solicitação de cadastro.

O reembolso mensal está condicionado ao encaminhamento, por meio do sistema e-Benefício, da nota fiscal emitida pela instituição de ensino, contendo nome da(o) beneficiária(o) e do(a) dependente, descrição dos serviços prestados e respectivos valores e o mês da prestação do serviço.

As solicitações encaminhadas até o dia 10 serão reembolsadas na folha de pagamento no mesmo mês, caso atendam todos os critérios para reembolso. Solicitações encaminhadas após o dia 10 podem ser reembolsadas até a folha de pagamento do mês seguinte.

Em um mês somente são reembolsadas as despesas do mês corrente e do mês imediatamente anterior. Sendo assim, para garantir o direito ao recebimento do reembolso, a solicitação referente a determinada competência deve ser encaminhada até o dia 10 do mês seguinte, sob pena de perda do direito ao reembolso da despesa solicitada intempestivamente.

Até os seis meses de idade do(a) dependente, a(o) beneficiária(o) poderá receber até 100% do valor da mensalidade da creche. Após o(a) dependente completar seis meses de idade, o ressarcimento será o limite mensal definido no Acordo Coletivo, deduzindo-se desse valor, o percentual de 5% a título de compartilhamento.

Não há direito ao reembolso no período de prorrogação da licença maternidade, de acordo com a Cláusula 17 do ACT.

A(o) beneficiária(o) poderá ter direito a mais de um Reembolso-Creche, desde que sejam para dependentes diferentes, mas um mesmo dependente não poderá estar associado ao Reembolso Creche e Reembolso Babá ao mesmo tempo.

As despesas pagas antecipadamente pela(o) beneficiária(o) somente serão reembolsadas após o seu vencimento. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk (<http://helpdesk>, Subcategoria “08 — Gestão de Pessoas”).

REEMBOLSO-BABÁ

Interessada(o) deve acessar o sistema e-Benefício, pela intranet (<http://apps2.correiosnet.int/ebeneficio> ou internet <http://apps2.correios.com.br/ebeneficio>), preencher o formulário eletrônico e anexar a declaração emitida pela instituição de ensino, conforme modelo e orientações constantes no sistema.

A criança deve ter sido previamente incluída como dependente da(o) empregada(o) solicitante, no cadastro da empresa, para requerimento da inclusão no benefício.

A(o) beneficiária(o) fará jus a somente um reembolso-babá, ainda que tenha diferentes dependentes em idade elegível recebimento do reembolso creche e/ou babá.

Este benefício destina-se exclusivamente ao reembolso de despesas com o salário de uma babá, contratada para cuidados do(a) dependente, até o limite do valor constante nesta cláusula. Não há ressarcimento de despesas referente à gratificação de férias, remuneração extraordinária de qualquer espécie, 13º Salário, FGTS, INSS.

Havendo qualquer alteração nas informações prestadas na solicitação de cadastro, deverá haver comunicação imediata à empresa, por meio da realização de novo cadastro.

A validade do cadastro é anual e tem início a partir do mês do deferimento da solicitação da(o) empregado(a).

Deverá ser feito o recadastramento sempre que houver alteração do salário mínimo nacional, ou regional, se a localidade em que a(o) babá foi contratada adota mínimo regional. O prazo para conclusão do recadastramento é até o último dia do mês seguinte àquele em que for publicada a alteração do salário mínimo pelo órgão competente.

O reembolso está condicionado ao encaminhamento, por meio do sistema e-benefício, do recibo de pagamento do salário da(o) babá, emitido pelo e-Social, constando a(o) beneficiária(o) como "Empregador(a)" e a assinatura da(o) babá.

Não são reembolsadas despesas de competências anteriores ao deferimento da solicitação de cadastro/recadastramento.

Solicitações encaminhadas até o dia 10 serão reembolsadas no mesmo mês, na folha de pagamento da(o) beneficiária(o), caso atendam todos os critérios para reembolso. Solicitações encaminhadas após o dia 10 podem ser reembolsadas até a folha de pagamento do mês seguinte.

Tendo em vista os prazos da legislação trabalhista para pagamento dos salários da babá, o envio da solicitação de reembolso deverá ocorrer no mês seguinte ao da prestação de serviço da(o) babá. Assim, em um mês podem ser recebidas as solicitações de reembolso referente aos 2 meses imediatamente anteriores.

Até os seis meses de idade do dependente, a(o) beneficiária(o) poderá receber até 100% do valor previsto nesta cláusula. Após o dependente completar seis meses de idade, o ressarcimento será o limite mensal definido no Acordo Coletivo, deduzindo-se desse valor, o percentual de 5% a título de compartilhamento.

Não há direito ao reembolso no período de prorrogação da licença maternidade, de acordo com a Cláusula 17.

As despesas pagas antecipadamente pela(o) beneficiária(o) somente serão reembolsadas após o seu vencimento. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>, Subcategoria "08 — Gestão de Pessoas", Formulário 08.11 -Reembolso Creche/Babá/Auxílio Especial."

Cláusula 53 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ mas com reajuste parcial ✗

título V
dos benefícios 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados

alterações
(com relação à última redação)

Com relação ao Acórdão TST 2019/2020:
Redução de quatro vales/mês. Aumento do compartilhamento. Retirada do “vale peru”.

Com relação ao ACT 2022/2023:
Retorno das redações contidas nas portarias/manuais, incluindo as redações sobre: compartilhamento, forma de recebimento (cartão alimentação e/ou refeição), desobrigação da ECT cumprir as exigências com relação à Cantina/Refeitório (pois fornece o VAR), não desconto de vales na rescisão e pagamento de VAR para dirigentes sindicais.

Com relação as melhorias trazidas pelo 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024
Resgatado a redação de caput original que vigorou até o Acórdão TST 2019/2020, garantindo neste instrumento negocial as quantidades e valores do Vale Cesta e Vale Refeição/Alimentação.

benefícios

- ✓ Vale Refeição/Alimentação (VAR):
R\$ 48,92
- ✓ Vale Cesta: **R\$ 306,25**
- ✓ **Jornada de Seg. à Sex:**
22 vales + Vale Cesta = **R\$ 1.382,45**
- ✓ **Jornada de Seg. à Sáb:**
26 vales + Vale Cesta = **R\$ 1.578,13**
- ✓ Opções de recebimento em Cartão de Alimentação, Cartão Refeição ou em ambos.
- ✓ Concessão de VAR e Vale Cesta também **durante as férias;**
- ✓ Concessão de VAR e Vale Cesta primeiros **90 dias de afastamento por licença médica,** e até o retorno por motivo de acidente do trabalho.

A Empresa disponibilizará benefício de vale refeição/alimentação e cesta, conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, definindo seus parâmetros¹⁴⁷, promovendo o reajuste de 3,53%.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): O valor foi corrigido nos últimos anos, exceto no Acórdão TST 2020/2021 (2,60%). Os valores corretos seriam:

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% ✓

¹⁴⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): a redação era: “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 10,12% (dez vírgula doze por cento), correspondente ao INPC acumulado de 08/21 a 07/22, no benefício.” Neste ACT 2023/2024 foi trazida a seguinte redação: “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%.” Mas, através do 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023), foi resgatando a redação que vigorou até o Acórdão TST 2019/2020, com a inclusão das quantidades e valores no caput da cláusula.

Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): A redação era: “Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2019, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 39,10 (trinta e nove reais e dez centavos) na quantidade de 26 (vinte e seis) ou 30 (trinta) 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\$ 244,73 (duzentos e quarenta e quatro

§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(das) empregados (as) nas seguintes proporções:

I - NM-01 até NM-63 - **5% (cinco por cento)**;¹⁴⁹

II - NM-64 até NM-90 - **10% (dez por cento)**;¹⁵⁰

III - NS-01 até NS-60 - **15% (quinze por cento)**.¹⁵¹

§2º No período de fruição de férias, licença paternidade, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados no caput, nas mesmas condições dos demais meses.¹⁵²

§3º O(a) empregado(a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas: 100% no Cartão Refeição ou 100% no Cartão Alimentação ou 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Alimentação e 70% no cartão Refeição ou 50% em cada um dos cartões.

§4º Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE no 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.

§5º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

I - Em caso de retorno ao auxílio doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de retorno for relacionado ao do último afastamento, o empregado(a) não terá direito a nova contagem de 90 (noventa) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.

6º Os Correios não descontarão os créditos do Vale Refeição, Alimentação e Vale Cesta na rescisão do(a) empregado(a) falecido(a), distribuídos na última pauta anterior ao desligamento.

§7º Os Correios irão manter o fornecimento de Vales Alimentação, Refeição e Vale Cesta ao Dirigente Sindical, quando de seu afastamento com ônus para a Entidade Sindical, sendo que o referido valor será descontado do repasse sindical.¹⁵³

FIM

reais e setenta e três centavos). Nos acordos seguintes a redação era exatamente esta como ficou neste ACT 2023/2024, apenas com os reajustes de cada período, ou seja, sem constar no instrumento negocial as quantidades e valores do VA/R.


¹⁴⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): A redação era 0,5%. Nos acordos seguintes a redação foi suprimida e a ECT incluiu nas portarias/manuais: 5,0%

¹⁵⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): A redação era 5,0%. Nos acordos seguintes a redação foi suprimida e a ECT incluiu nas portarias/manuais: 10,0%

¹⁵¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): A redação era 10,0%. Nos acordos seguintes a redação foi suprimida e a ECT incluiu nas portarias/manuais: 15,0%

¹⁵² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Exclusão do final do parágrafo: *“Os créditos alusivos aos Vales Refeição, Alimentação e Cesta, em razão do atual suporte eletrônico, serão disponibilizados conforme descrito no caput desta cláusula.”*

¹⁵³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Exclusão do parágrafo: *“§8º Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor total de R\$ 1.055,70 (Hum mil e cinquenta e cinco reais e setenta centavos) a título de Vale Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no §1º, incisos “I”, “II” e “III” desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2018. Farão jus a esta concessão: I - Os(As) empregados(as) admitidos(as) até 31/07/2018 e que estejam em atividade em 30/11/2018. II - Os(As) empregados(as) que, em 30/11/2018, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença) por até 90 (noventa) dias. III - Os(As) empregados(as) afastados(as) por acidente de trabalho. IV - Empregadas em gozo de licença-maternidade de até 120 (cento e vinte) dias e empregados(as) em licença adoção (conforme legislação específica), inclusive as que optarem pela prorrogação da licença maternidade, quando do referido pagamento. V - Os(As) Dirigentes Sindicais afastados(as) sem ônus para os Correios.”* Nos acordos seguintes a redação continuou suprimida, mas neste ACT 2023/2024, foi criada a “Cláusula 63 – Abono Indenizatório Peru” com compensação parcial da supressão do benefício contido neste parágrafo.

 **Importante lembrar:**

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-002/2020 para descrever a operacionalização da cláusula, dentre os prejuízos: não reajuste dos valores do VAR, redução de quatro vales/mês, retirada do recebimento do VAR nas férias, retirada do recebimento do VAR nos primeiros 90 dias do afastamento médico, aumento do compartilhamento e retirada do “vale peru”. No ACT anterior (2022/2023) houve o retorno do VAR nas férias e neste ACT (2023/2024) houve o retorno do VAR durante os primeiros 90 dias de afastamento médico. Os demais prejuízos ainda não foram reconquistados. Leia esta portaria (que já perdeu a validade) na íntegra:¹⁵⁴ No dia 17/11/2020, a ECT cria a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-009/2020 com esclarecimentos não previstos na portaria anterior ainda mais supressões de benefícios. Leia esta portaria (que já perdeu a validade) na íntegra.¹⁵⁵



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborada pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Em função da inscrição dos Correios no Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT, o benefício Vale-Alimentação/Refeição será concedido aos(as) empregados(as) no valor de R\$ 48,92 (quarenta e oito reais e noventa e dois centavos) e o benefício Vale-Cesta no valor de R\$ 306,21 (trezentos e seis reais e vinte e um centavos).

O vale-alimentação/refeição é fornecido em quantidade de 22 ou 26 vales, respectivamente para turnos de trabalho de 5 (cinco) ou de 6 (seis) dias na semana, independentemente da quantidade de dias úteis. A concessão mensal levará em consideração o turno de trabalho constante da ficha cadastral do(a) empregado(a). Serão fornecidos até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, para o período compreendido entre o dia 16 (dezesesseis) do mês do recebimento ao dia 15 (quinze) do mês seguinte, ou outro período, conforme definição da Empresa.

Será descontado 1 (um) vale-alimentação/refeição para cada dia de ausência ao trabalho, nas situações previstas na legislação e nos termos do MANPES 19/3/2 e 19/3/3.

¹⁵⁴ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-002/2020 (01/08/2020 à 31/07/2022): “Art. 1º. Considerando a inscrição dos Correios no Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT, serão concedidos aos empregados o benefício Vale-Alimentação/Refeição no valor de R\$ 39,10 (trinta e nove reais e dez centavos), na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que cumprem jornada regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e o benefício Vale-Cesta no valor de R\$ 244,73 (duzentos e quarenta e quatro reais e setenta e três centavos), nas condições e prazos estabelecidos a seguir: I — Os Vales-Alimentação/Refeição serão fornecidos até o último dia útil da 1ª quinzena de cada mês, para o período compreendido entre o dia 16 do mês do recebimento ao dia 15 do mês seguinte; II — O Vale-Cesta será fornecido até o último dia útil da quinzena par ao período de 01 a 30 do mês do recebimento; 1º Terá direito ao benefício Vale-Cesta o empregado que trabalhar, ao menos 15 (quinze) dias no mês. Também serão computados como dias trabalhados as ausências previstas nos artigos 473 e 822 da CLT, bem como outras ausências que configurem como efetivo exercício do trabalho na forma da legislação vigente. §2º Será descontado 1 (um) Vale-Alimentação/Refeição para cada dia de ausência ao trabalho, ressalvadas as ausências previstas nos artigos 473 e 822 da CLT, bem como outras ausências que não configurem como efetivo exercício do trabalho na forma da legislação vigente. §3º Fica assegurado ao(a) empregado(a) a trabalhar em dia de repouso semanal e feriados o pagamento de 1 (um) Vale-Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado pelo dia trabalhado, salvo quando o empregado fizer opção por folga compensatória. §4º Qualquer empregado(a), independentemente de sua área de lotação, convocado(a) eventualmente para trabalho em fim de semana terá direito ao pagamento de 1 (um) Vale-Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, desde que tenha cumprido uma jornada maior que 4 (quatro) horas neste dia. Art. 2º O benefício Vale-Alimentação/Refeição será concedido por meio de documento de legitimação (Cartão Alimentação e/ou Cartão Refeição), podendo o empregado optar pelas seguintes modalidades de recebimento/fracionamento: [...] §1º O Vale-Cesta será concedido exclusivamente na forma de crédito no Cartão Alimentação. §2º As opções de recebimento/fracionamento do benefício somente podem ser alteradas a cada 3 (três) meses. §3º O cartão Alimentação/Refeição é pessoal e intransferível e somente pode ser utilizado para aquisição de gêneros alimentícios (Cartão Alimentação) ou refeições prontas (Cartão Refeição). Art. 3º Os benefícios referidos nesta Portaria terão a participação financeira dos(as) empregados(as), nos níveis médio e superior, nas seguintes proporções: I. NM-01 até NM-63 — 5% (cinco por cento); II. NM-64 até NM-90 — 10% (dez por cento); III. NS-01 até NS-60 — 15% (quinze por cento). Art. 4º Os Correios não descontarão os créditos do Vale-Alimentação/Refeição e Vale-Cesta na rescisão do(a) empregado(a) falecido(a), distribuídos na última pauta anterior ao desligamento. Art. 5º A Empresa, em decorrência de restrições orçamentárias, poderá, caso considere necessário, suspender, alterar os valores e/ou a periodicidade de concessão do benefício. Art. 6º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.”

¹⁵⁵ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-0092/2020 (17/11/2020 à 31/07/2022): “Art. 1º Alterar o parágrafo §4º e incluir o parágrafo §5º, no Artigo 1º da PRT/PRESI-DIGEP-002-2020-Benefício-Vale-Alimentação-Refeição-e-Vale-Cesta: § 4º Qualquer empregado(a), independentemente de sua área de lotação, convocado(a) eventualmente para trabalho em fim de semana, terá direito ao pagamento de 1 (um) Vale-Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) por dia trabalhado, desde que tenha cumprido uma jornada mínima de 4 (quatro) horas neste dia. § 5º Não será concedido o benefício Vale-Alimentação ou Refeição nos períodos de férias e de suspensão do contrato de trabalho, exceto nas situações de Acidente de Trabalho e Acidente de Trabalho — retorno. Art. 2º Fica ratificada a deliberação ocorrida em 13/08/2020, da não concessão do benefício Vale-Alimentação ou Refeição nos períodos de férias e de suspensão do contrato de trabalho, exceto nas situações de Acidente de Trabalho e Acidente de Trabalho — retorno.”

O desconto do vale-alimentação/refeição e cesta decorrente de frequência será executado no terceiro mês após a ocorrência (ex. falta em janeiro, o desconto ocorrerá no mês de abril).

O vale-cesta compreende fornecimento mensal, e é devido nos meses em que o(a) empregado(a) tiver trabalhado, ao menos 15 (quinze) dias no mês de competência, desconsiderando, para fins desse cálculo, as ausências não configuradas como efetivo exercício do trabalho, nos termos do MANPES 19/3/2 e 19/3/3.

Não há desconto de vale-cesta em razão da fruição de férias.

O(A) empregado(a) que possui jornada regular de 5 (cinco) dias na semana e que for convocado para trabalho em dias de sábado (ou 6º dia), terá direito a 1 (um) vale-alimentação/refeição adicional, desde que tenha cumprido uma jornada mínima de 4 (quatro) horas nesse dia. Ressalta-se que o registro da jornada regular de 6 (seis) dias apenas no quadro horário do PGP ou SRP não define parâmetros para fornecimento dos vale-alimentação/refeição, deve-se alterar na ficha cadastral do(a) empregado(a).

Quando houver convocação para trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriado será devido o pagamento de 1 (um) vale-alimentação ou refeição adicional, pelo dia trabalhado, exceto quando ocorrer folga compensatória. Não haverá desconto do vale-alimentação/refeição nos dias de folga compensatória.

O crédito do vale adicional, ocorrerá no cartão alimentação ou refeição, até o último dia útil do mês subsequente, e condiciona-se ao adequado registro da informação de repouso trabalhado ou trabalho eventual em final de semana no sistema de registro de ponto dos Correios, devidamente assinado pelo(a) gestor(a).

No período de fruição de férias também serão concedidos os vales refeição/alimentação e cesta, nas mesmas condições dos demais meses.

O direito ao recebimento do benefício pelos(as) empregados(as) afastados(as) por Acidente de Trabalho, ou nos primeiros 90 dias, pelos(as) empregados(as) afastados(as) por Licença INSS está condicionado à manutenção dessas condições de afastamento. Não haverá direito a recebimento dos vales alimentação/refeição ou cesta no período em que o(a) empregado(a) encontra-se aguardando decisão do INSS ou quando tenha sido negado o benefício previdenciário, mesmo que inicialmente tenha se afastado por Licença INSS ou Licença Acidente de Trabalho. Ou seja, caso haja alteração do tipo de afastamento, será obedecida a regra para o “novo” tipo de afastamento constante no Populis, observados os critérios contidos no MANPES 19/3/2 e 19/3/3/3.

Exemplo: Se um empregado(a) estava afastado(a) por Acidente de Trabalho e depois teve o benefício negado pelo INSS, será interrompido o fornecimento tendo em vista que não estará mais na condição de “afastado por Acidente de Trabalho”.

No período em que o(a) empregado(a) está recebendo o benefício da Cláusula 42, somente fará jus à continuidade do fornecimento do Vale alimentação/refeição e Cesta se o afastamento inicial foi decorrente de Acidente de Trabalho.

Os benefícios serão concedidos em cartão eletrônico nas modalidades cartão alimentação e/ou cartão refeição, podendo o(a) empregado(a) optar pelas seguintes modalidades de recebimento/fracionamento:

- 100% no cartão refeição; ou
- 100% no cartão alimentação; ou
- 30% no cartão refeição e 70% no cartão alimentação; ou
- 30% no cartão alimentação e 70% no cartão refeição; ou
- 50% em cada um dos cartões.

As opções de recebimento/fracionamento do benefício somente podem ser alteradas a cada 3 (três) meses.

O vale-cesta será concedido exclusivamente na forma de crédito no cartão alimentação. O cartão é pessoal e intransferível, somente podendo ser utilizado para aquisição de gêneros alimentícios (cartão alimentação) ou refeições prontas (cartão refeição), conforme definições previstas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Haverá a participação financeira dos(as) empregados(as) nas seguintes proporções:

- NM-01 até NM-63 - 5% (cinco por cento);
- NM-64 até NM-90 - 10% (dez por cento);
- NS-01 até NS-60 - 15% (quinze por cento).

O percentual de participação financeira é aplicado sobre o valor do benefício recebido e descontado em folha de pagamento do(a) empregado(a).

O desconto do compartilhamento dos benefícios concedidos no período de afastamento por Acidente de Trabalho, ou nos primeiros 90 dias, pelos(as) empregados(as) afastados por Licença INSS, ocorrerá quando do retorno ao trabalho.

Demais informações sobre esta cláusula podem ser consultadas no Manual de Pessoal, módulo 45, capítulo 1 e anexos.

Dúvidas, solicitação de alteração das modalidades de fracionamento de vales e demais informações sobre esta cláusula devem ser enviadas à área de benefícios por meio do Help Desk, Formulário 08.12 Vale-alimentação/Refeição.

As alterações relativas ao fornecimento do vale-alimentação/refeição e cesta, bem como o compartilhamento, nos períodos de afastamento por até 90 (noventa) dias no casos de licença INSS e o fornecimento dos vales decorrentes da cláusula 42, serão efetuadas no MANPES.

Cláusula 54 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS



com relação ao ACT anterior
reconquistada com alterações

título V
dos benefícios



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público
todos os empregados

alterações (com relação à última redação)
Exclusão do antigo §4º que determinava que nenhum período de férias poderia ser menor do que 10 (dez) dias, pois agora há esta possibilidade ¹⁵⁶ .

benefícios
✓ Adiantamento de férias reembolsável em até cinco parcelas mensais e sem reajuste.

O adiantamento de férias será concedido a todos(as) os(as) empregados(as) por ocasião de sua fruição, em valor equivalente a um salário-base, acrescido de anuênios ou quinquênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função.

§1º Os Correios mantêm para todos(as) os(as) empregados(as) o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do(a) empregado(a), em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento no mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.

§2º Para os efeitos desta cláusula, os(as) empregados(as) reintegrados(as) ou readmitidos(as) também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de Férias.

§3º Poderá o(a) empregado(a) optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela antecipação, ou não, do respectivo Pagamento.

§4º No caso de a concessão de férias ocorrer em mais de um período, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.

§5º A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas.

¹⁵⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Excluído o parágrafo: “§4º - Por solicitação do(a) empregado(a), inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos, e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, os Correios poderão conceder as férias em dois períodos. Nenhum dos períodos poderá ser inferior a dez dias corridos e ambos deverão ocorrer dentro do mesmo período concessivo, com interstício mínimo de 30 dias entre um período e outro.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“O(A) empregado(a), ao registrar suas opções para a programação anual de férias da unidade, deverá indicar o desejo de receber ou não o pagamento do adiantamento de férias.

Em caso de mudança da escolha registrada na programação, deverá solicitar diretamente ao(a) gestor(a) imediato(a), até 40 (quarenta) dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela antecipação ou não do respectivo pagamento.

Caso a solicitação de alteração ocorra no prazo inferior aos 40 (quarenta) dias que antecedem o início das férias, o(a) gestor(a) não poderá fazê-la no Sistema Gestor.

Juntamente com o(a) empregado(a), por meio de processo SEI, o(a) gestor(a) deverá preencher o “Formulário de Excepcionalidade de Férias (alteração de férias com menos de 40 dias)”.

A excepcionalidade somente é admitida com a solicitação assinada pelo(a) empregado(a) e aprovação formal do(a) gestor(a) em nível mínimo de Chefe de Departamento ou de Superintendente Estadual.

Caso o(a) gestor(a) deixe de programar as férias do(a) empregado(a) em tempo hábil, será realizada uma marcação automática com antecedência de 40 dias antes do término do período concessivo, oportunidade em que será incluída a opção de adiantamento das férias com a devolução em uma única vez.”

Cláusula 55 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE



com relação ao ACT anterior

reconquistada ✓ mas com reajuste parcial ✗

título V
dos benefícios



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
todos os empregados

alterações (com relação à última redação)
Benefício volta p/ a redação do acordo após três anos. Importante pontuar que o benefício continuou sendo pago neste período, mas sem reajustes. Inclusão de esclarecimento da possibilidade de pagamento do vale transporte em pecúnia quando houver empresas que comercializem o vale-transporte, mas em horário incompatível com a jornada de trabalho do empregado. Valor foi reajustado, mas parcialmente (vide nota de rodapé).

benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compartilhamento de até R\$ 835,83 ✓ Vale transporte em pecúnia se não houver empresas que comercializem ou na indisponibilidade do transporte público compatíveis com a jornada de trabalho do empregado.

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 apresentem 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)**¹⁵⁷ por mês.

§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte **ou na indisponibilidade de transporte públicos incompatíveis**¹⁵⁸ com a jornada de trabalho do(a) empregado(a)¹⁵⁹, devidamente comprovado por documentos, para que não haja prejuízos aos(as) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale-Transporte em pecúnia.

§3º O Vale-Transporte concedido será compartilhado pelo(a) beneficiário(a) na forma da lei, inclusive para aqueles concedidos com base nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula.

§4º Nos casos previstos nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula, as despesas custeadas pela Empresa não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração do(a) beneficiário(a) para quaisquer efeitos, conforme legislação que versa sobre o Vale-Transporte.

§5º O pagamento da jornada in itinere está condicionado ao contido no §2º do Artigo 58 da CLT.

¹⁵⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação da cláusula retorna sem o reajuste de dois períodos. O valor correto do limite seria R\$ 939,03, conforme abaixo:

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% ✓

¹⁵⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Erro material, o termo correto é "compatível"

¹⁵⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

 **Importante lembrar:**

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-008/2020 para descrever a operacionalização desta cláusula extinta, mas sem reajustar o limite do benefício. Ler portaria na íntegra:¹⁶⁰



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“O MANPES, módulo 25, trata das regras e condições da concessão do vale-transporte aos(as) empregados(as).

Para a concessão do VT Rodoviário disposto na §1º, a Superintendência Estadual só autorizará o(a) empregado(a) a utilizar outro meio de deslocamento — observado os casos de não abrangência do vale-transporte estabelecido pela legislação — quando comprovadamente não houver na região em que ele reside transporte coletivo público, urbano ou municipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos (conforme determinação de lei que rege a concessão de Vale Transporte). Não são abrangidos pela previsão constante do parágrafo § 1º e não poderá ser concedido a título deste benefício, qualquer serviço de transporte caracterizado como “seletivo ou especial”, a exemplo:

- Dos fretamentos de qualquer espécie;
- Dos destinados a uso de públicos específicos (como estudantes, etc.);
- Ou dos serviços “leito e executivo”, opcionais às linhas regulares de transporte rodoviário.

Taxas adicionais à tarifa (como taxas de embarque, pedágio e seguros) correrão por conta do(a) empregado(a). Se o fornecedor exigir dos Correios, para entrega das passagens, o pagamento prévio dessas taxas, o valor respectivo deverá ser descontado na folha de pagamento do(a) empregado(a), por meio de lançamento da rubrica “Despesas Recuperadas” e não deverá compor a fórmula de cálculo da quantidade de vales, nem ser incluso via Populis para fins de compartilhamento.

No caso de o custo do benefício ser superior a R\$ 835,83 (oitocentos e trinta e cinco reais e oitenta e três centavos), a Superintendência Estadual deverá adquirir as passagens proporcionalmente até o limite do valor (R\$ 835,83), e os valores residuais pagos em folha de pagamento, na verba de Crédito Diferença Vale-Transporte — 052038.

Se o custo do benefício for superior a R\$ 835,83, a Superintendência Estadual deverá efetuar a devolução das passagens excedentes no Populis, obrigatoriamente até o dia 10 de cada mês, para fins de ajustes do custo mensal de vale-transporte e do custo empresa, caso não tenha sido sinalizado na montagem da linha o tipo de transporte utilizado.

Para operacionalização parte inicial do §29, nos casos de impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o VT, deve-se manter a mesma rotina que é utilizada para todos os(as) empregados(as), ou seja, solicitar a requisição de VT do(a) empregado(a), via e-Benefício, cadastrar as linhas que o(a) empregado(a) utiliza, comprovar a impossibilidade de contratar empresa fornecedora e adotar as medidas necessárias para o pagamento em pecúnia.

Ainda sobre o previsto no § 22 da cláusula (na indisponibilidade de transporte públicos incompatíveis com a jornada de trabalho do(a) empregado(a), devidamente comprovado por documentos), no caso do(a) empregado(a) que trabalha em unidade cujo transporte público

¹⁶⁰ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-008/2020 (vigente de 01/08/2020 à 31/07/2023): “Art. 1º Conceder o vale-transporte, ou o seu valor correspondente, por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico, para utilização efetiva no trajeto residência-trabalho e vice-versa, exclusivamente quando o deslocamento for realizado por meio do sistema de transporte coletivo público, urbano ou rodoviário, excluídos os serviços especiais e/ou seletivos. §1º O benefício será concedido mediante requisição do empregado interessado, que se comprometerá a utilizá-lo exclusivamente para seu próprio deslocamento no percurso residência-trabalho e vice-versa, em acordo à legislação reguladora do Vale-Transporte, e a atualizar as informações prestadas sempre que houver alteração nas condições de deslocamento. §2º A concessão do benefício para os deslocamentos realizados por meio de transporte rodoviário estará limitada ao teto de R\$ 733,14 (setecentos e trinta e três reais e quatorze centavos) por mês, e somente será concedida quando este for o único meio de transporte público disponível ou o mais econômico. Art. 2º A título de compartilhamento, o beneficiário participará dos gastos com o deslocamento no valor correspondente a 6% (seis por cento) do seu salário base, que será descontado em rubrica específica na folha de pagamento. Parágrafo Único: Os valores adicionais à tarifa básica de vale-transporte, a título de taxas de embarque, pedágio, seguro e outras, não serão custeados pela Empresa, e, quando exigidos pelo operador de serviço de transporte, terão o valor respectivo descontado do fornecimento ou em folha de pagamento.”

presta serviços em horários incompatíveis com a sua jornada de trabalho, o(a) interessado(a) deverá requerer o benefício mediante processo SEI, individual, criado para esta finalidade, no qual deverá conter:

- Formulário “Requerimento Concessão Excepcional Vale-Transporte” preenchido e assinado pelo(a) empregado(a);
- Comprovação a indisponibilidade de transporte público incompatíveis com a jornada de trabalho (declaração/informe do governo local ou da concessionária da linha); de acordo do(a) gestor(a) imediato;
- Análise e parecer da GEPES em relação ao atendimento da legislação que rege o fornecimento do vale-transporte e normativas internas; de acordo do superintendente estadual na SE ou chefe de departamento no CS;
- Inclusão do benefício no sistema Populis, que deverá seguir as mesmas condições/funcionalidades de inclusão do VT e as linhas informadas pelo(a) empregado(a);
- Encaminhamento do processo SEI para conhecimento da GBEN com vista a monitoramento dos casos de excepcionalidade, bem como para prestação de informações aos órgãos de controles internos.

Assim, as solicitações de inclusão de empregado(a) para recebimento do VT, cuja jornada de trabalho é incompatível com as linhas de transporte disponíveis, deverão seguir esse rito em função da legislação e das regras do MANPES 25.

É proibida a concessão do benefício em espécie para utilização em linhas não-autorizadas pelos órgãos municipais ou estaduais responsáveis pela concessão, controle e fiscalização dos transportes nos respectivos âmbitos de atuação. A qualquer tempo, a área de gestão de pessoas poderá convocar os(as) empregados(as) contemplados pelo § 22 da presente cláusula para comprovar o uso do benefício nos termos da legislação e da norma interna.

Para o(a) empregado(a) que, a qualquer tempo, venha a ser convocado(a) para participar de ação de educação apenas poderá ser concedido o vale transporte naqueles deslocamentos em que não há estadia em hotel e não há pagamento de diárias, e, se o(a) empregado(a) para se deslocar, direto da residência ao local de treinamento, necessite utilizar vales-transportes nas formas previstas para concessão do benefício, no âmbito dos Correios.

No caso de empregados(as) em viagem a serviço apenas poderá ser concedido o vale-transporte naqueles deslocamentos em que não há estadia em hotel e não há pagamento de diárias e se o(a) empregado(a) para se deslocar; direto da residência ao local de trabalho, necessite utilizar vales-transportes nas formas previstas para concessão no âmbito dos Correios.

Sempre que o meio utilizado pelo(a) empregado(a) para seu deslocamento no trajeto residência-trabalho e vice-versa for o transporte coletivo público, a concessão do benefício será feita independentemente da distância entre dois ou mais municípios pertencentes ao mesmo Estado (intermunicipal).

Em quaisquer situações de Viagem a Serviço ou por motivo de Treinamento, que não caracterizarem as situações descritas nos itens anteriores, fica proibido o usufruto, no mesmo período, de Vaie-Transporte e recebimento de diária, sendo que o deslocamento de ida e retorno da viagem caracteriza despesa administrativa (deslocamento) - por conta da Superintendência Estadual e da área convocante do evento. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas mediante Heip Desk, formulário 08.13.

Cláusula 56 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ mas com reduções ✗

título V
dos benefícios 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público

todos os empregados

alterações
(com relação à última redação)

Com as melhorias trazidas no 1º Termo Aditivo ACT 2023/2024, foi garantido o resgate desta cláusula na íntegra.

benefícios

✓ Opção de adiantamento do 13º salário em duas parcelas, sendo 25% em março e 25% em junho. A parcela restante (50%) continua sendo paga até 20 de dezembro.

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.**¹⁶¹

§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(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.¹⁶²



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

¹⁶¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior "Os(As) empregados(as) que, em 2019 e 2020, 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 do mês de março/2019 e março/2020 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2019 e junho/2020 ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2019 e junho de 2020." Redação trazida pelo ACT 2023/2024: "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), 50% (cinquenta por cento), na folha de pagamento do mês de novembro." Entretanto, esta redação do caput foi corrigida na íntegra, no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

¹⁶² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): a cláusula havia retornado neste ACT 2023/2024 mas sem "§2º. Entretanto, esta redação foi resgatada na íntegra, no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

“O adiantamento do 13º salário (1ª parcela) é constituído de 50% da remuneração do(a) empregado(a), do mês anterior, calculados com base nas seguintes parcelas:

- a. salário-base;
- b. gratificação de função;
- c. gratificação por tempo de serviço (anuênio/quinquênio);
- d. adicional por serviço noturno;
- e. adicional de insalubridade/periculosidade;
- f. adicional de fim de semana;
- g. adicional de transferência;
- h. IGQP- índice de gratificação de qualidade e produtividade;
- i. diferencial de mercado;
- j. outros determinados por via judicial.

Para o cálculo do 13º salário deverá ser considerado o mês civil de 30/31 dias, sendo tido como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias. O(A) empregado(a) que não requerer o adiantamento de 50% do 13º salário, por ocasião das férias, receberá esta parcela no mês de novembro, correspondente à metade da remuneração recebida pelo(a) respectivo(a) empregado(a) no mês anterior.

O(A) empregado(a) poderá receber, juntamente com o adiantamento de férias, 50% do 13º salário (1ª parcela), caso manifeste sua opção na programação de férias ou requeira a sua concessão até 30 dias antes da data prevista para a fruição.

O(A) empregado(a) que gozar férias em dois períodos deverá optar pelo recebimento do 13º salário em apenas um dos períodos. O(A) empregado(a) poderá antecipar o recebimento do adiantamento de 50% do 13º salário da seguinte forma:

- a) 25% em março e 25% em junho; ou
- b) 50% em junho; Os 50% restantes serão pagos até 20 de dezembro do ano em curso.

Dessa forma, o(a) empregado(a) deverá observar as alternativas a seguir:

Alternativa A: Adiantamento do 13º salário (25% em março e 25% em junho); Ação do(da) Empregado(a): Marcar “N” na coluna do 13º salário, na programação de férias; Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a): Receberá 25% do 13º salário no mês de março e 25% no mês de junho. Não receberá a antecipação do 13º salário nas férias.

Alternativa B: Adiantamento de 50% do 13º salário somente em junho; Ação do(da) Empregado(a): Marcar “N” na coluna do 13º salário na programação de férias e requerer, por meio de chamado no Help Desk, até fevereiro do mês corrente, a opção do recebimento de 50% em junho Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a): Receberá 50% do 13º salário em junho. Não receberá antecipação de 25% do 13º salário no mês de março. Não receberá a antecipação do 13º salário nas férias.

Alternativa C: Receber adiantamento de 50% do 13º salário somente por ocasião das férias que ocorrerem de janeiro a novembro. Ação do(da) Empregado(a): Marcar “S” na coluna do 13º salário na programação de férias. Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a): Receberá 50% do 13º salário junto com o pagamento das férias. Não receberá as antecipações do 13º salário nos meses de março e junho.

Alternativa D: Receber adiantamento de 50% do 13º no mês de novembro. Ação do(da) Empregado(a): Marcar “N” na coluna do 13º salário. Requerer, por meio de chamado no Help Desk, até fevereiro do mês corrente, a opção do recebimento de 50% em novembro. Resultado da Ação feita pelo(a) Empregado(a): Receberá 50% do 13º salário no mês de novembro. Não receberá as antecipações do 13º nos meses de março e junho, nem tampouco por ocasião das férias. O(A) empregado que gozar férias em dois períodos deverá optar pelo recebimento do 13º salário em apenas um dos períodos. O adiantamento de 50% do 13º salário poderá ser cancelado, caso o interessado faça solicitação nesse sentido até 40 dias antes do início da fruição das férias, por meio de requerimento endereçado à área de gestão de pessoas.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>, Subcategoria “08.49 – Adiantamento da Gratificação Natalina”. Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, onde você irá clicar na subcategoria “08 – Gestão de Pessoas”. Agora selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.23 - Gratificação Natalina”

Cláusula 57 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ e com melhorias ✓

título V
dos benefícios 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

atendentes comerciais

alterações
(com relação à última redação)

Exclusão da gratificação diferenciada para atendentes comerciais que atuavam em guichês com banco postal, tendo em vista a descontinuidade deste serviço.
Inclusão de 25% da gratificação ao empregado que "cobrir horário de almoço" do titular de guichê.

benefícios

- ✓ Gratificação de quebra de caixa de **R\$ 257,07 para atendentes em guichê;**
- ✓ Gratificação de R\$ 64,27 para empregados que cobrirem **horário de almoço** do titular de guichê;

Os Correios concederão aos(as) empregados(as) que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:

I – R\$ 257,07¹⁶³ (duzentos e cinquenta e sete reais e sete centavos) somado ao ajuste salarial para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências¹⁶⁴.

§1º Se o(a) empregado(a) estiver recebendo ou vier receber qualquer outra gratificação de função, prevalecerá a maior, para que não haja acumulação de vantagens.

§2º A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.

§3º Os(as) empregados(as) que atuarem em parte da sua jornada diária de trabalho, em guichês de Agências, cobrindo horário de almoço de titular de guichê, farão jus a 25% (vinte e cinco por cento) do valor previsto no inciso "I" conforme o caso.¹⁶⁵

¹⁶³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação da cláusula retorna após três anos, mas com todos os reajustes aplicados, conforme abaixo:

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% ✓

¹⁶⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Redação anterior: "a) R\$ 200,26 para os empregados que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal; b) R\$ 267,02 para os empregados que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal."

¹⁶⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Condições para recebimento do adicional de Quebra de Caixa (25%):

Estar lotado(a) e trabalhar efetivamente em unidade, com até 3 (três) guichês ativos;

Não estar designado(a) para função gerencial/técnica ou atividade especial;

Realizar a substituição de titular de guichê no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas por dia (conforme horário legal previsto na CLT), entre 11h e 15h horas, nas unidades que possuem horário comercial ou estendido até 19h, e entre 16h e 20h, nas unidades que possuem horário especial, com encerramento das atividades até às 22h;

Exercer atividade no guichê de, no mínimo, 1 hora por dia, nos dias em que houver necessidade de substituição, tendo como limite máximo de início de acesso no sistema 1 hora antes do final dos intervalos definidos no item anterior.

A Quebra de Caixa - 25% é considerado adicional e não ensejará a emissão de portaria de designação;

Nos casos em que a substituição ocorrer em um número inferior de dias dentro do mês da referência, o pagamento será proporcional, na medida de 1/30 (um trinta avos), nas condições a seguir descritas:

- Independentemente do número de acessos diários, para efeito de pagamento, será computado apenas 1 acesso por dia;
- A cada 5 dias úteis de acesso, o(a) empregado(a) fará jus ao pagamento de 7 dias, incluindo-se o Repouso Semanal Remunerado (RSR);

O recebimento do referido adicional de Quebra de Caixa - 25% não ensejará o pagamento do Adicional de Atendimento em Guichês de Agência - AAG, uma vez que este último é atribuído, exclusivamente, aos(as) ocupantes do cargo de Agente de Correios - Atividade Comercial ou Atendentes Comerciais, em situação de extinção, que estejam designados(as), por portaria, com a Gratificação de Quebra de Caixa, conforme estabelecido nas regras de operacionalização do mencionado adicional. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Categoria “08 – Gestão de Pessoas”, Subcategoria “Pagamento” / opção “08.30 - Adicionais de Atividades”

Cláusula 58 – PAGAMENTO DE SALÁRIO



com relação ao ACT anterior
 reconquistada ✓

título V
 dos benefícios 

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público

todos os empregados

alterações
 (com relação à última redação)

Retorna na íntegra, sem alterações.

benefícios

✓ Os salários serão pagos no último dia útil do mês.

Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão "Procurar", irão carregar as opções, onde você irá clicar na subcategoria "08 – Gestão de Pessoas" Selecione a subcategoria "Pagamento" e clique na opção "08.21 - Folha de Pagamento"

Cláusula 59 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA



com relação ao ACT anterior
mantida com alterações

título V
dos benefícios



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados que laboram aos sábados

alterações
(com relação à última redação)

Com as melhorias contidas no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024, foi garantida a manutenção da cláusula na íntegra.

benefícios

Empregados com jornada SEG à SAB (44h):

- ✓ Adicional de **15% sobre o salário base +**
- ✓ 04 Vale Refeição/Alimentação (**R\$ 195,68**)

Empregados com jornada SEG à SEX (40h):

- ✓ Convocações para trabalhar ao sábado deverão ocorrer com 48h de antecedência;
- ✓ Pagamento de **um quarto de 15%** (sobre o salário base) por sábado trabalhado +
- ✓ Pagamento de 01 Vale Refeição/Alimentação por sábado trabalhado (**R\$ 48,92**).

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,**¹⁶⁶ um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário-base pelas horas trabalhadas.

§1º Para os efeitos desta cláusula, consideram-se como atividades operacionais as de atendimento, transporte, tratamento, encaminhamento e distribuição de objetos postais e as de suporte imprescindível à realização dessas atividades.

§2º Qualquer empregado(a), independentemente de sua área de lotação, convocado(a) eventualmente pela autoridade competente, devidamente justificado, terá direito a um quarto de 15% (quinze por cento) por fim de semana trabalhado, limitado a 15% (quinze por cento) ao mês.

§3º O (a) empregado(a) convocado(a) na forma prevista no parágrafo anterior, com jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

§4º A Empresa se compromete a realizar a convocação dos (as) empregados (as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

§5º O trabalho nos finais de semana, para o qual se prevê um adicional remuneratório de 15% (quinze por cento) do salário-base, não constitui jornada extraordinária dos empregados convocados para realizá-lo, uma vez que a jornada contratual dos empregados dos Correios é de 44 horas.

¹⁶⁶ Acordo anterior (ACT 2022/2023): havia esta redação, que foi suprimida neste ACT 2023/2024, mas resgatada no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Acerca do §4º - A empresa se compromete a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações excepcionais, esse prazo poderá ser flexibilizado, desde que tenha anuência do(a) empregado(a) ou empregada.

A convocação de empregado para trabalhar, esporadicamente, aos sábados, só poderá ocorrer em casos de necessidade e conveniência aos serviços e negócios dos Correios, mediante validação dos Chefes de Departamento, Superintendente Executivo e com autorização expressa do Diretor de área e, em nível estadual pelo Superintendente Estadual, considerando o limite orçamentário previsto. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk: <http://helpdesk>, opção “08.21 - Folha de Pagamento”.

Os empregados lotados na área operacional que trabalham regularmente nos fins de semana têm direito a um valor complementar de 15% do salário base pelas horas trabalhadas em relação ao pessoal com jornada de 40 horas semanais.

- a. Esse adicional é extensível a qualquer empregado (a), que não tenha jornada regular aos sábados ou trabalhem mediante convocação nesse dia.
- b. Os valores serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração, desde que autorizado pelo(a) gestor(a) imediato no Sistema de Registro de Ponto - SRP, conforme limite orçamentário previsto para cada SE.
- c. O empregado(a), convocado (a) eventualmente pela autoridade competente, devidamente justificado, terá direito a um quarto de 15% (quinze por cento) por fim de semana trabalhado, limitado a 15% (quinze por cento) ao mês.
- d. O (a) empregado(a) convocado(a) deverá cumprir a jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, o qual fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

Lembrando que o SRP foi parametrizado para não permitir a autorização do TFS das horas trabalhadas menor que 4h. Com relação ao(a) gestor(a) dispensado(a) de ponto o parâmetro foi retirado após a atualização do MANPES em 4/08/23. Contudo, a CEGEP ainda aguarda resposta ao Ofício para avaliar o pagamento retroativo.”

Cláusula 60 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS



com relação ao ACT anterior
mantida com alterações

título V
dos benefícios



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os beneficiários da Postal Saúde

alterações
(com relação à última redação)

Inclusão da Comissão Permanente Paritária, para debater melhorias e mudanças no plano de saúde.

⚠ Importante lembrar:

31/08/2016: Impeachment de Dilma Rousseff

01/08/2017: Entra em vigência o ACT 2017/2018, o último que não trazia na sua redação (Cláusula 28), qualquer citação de cobrança de mensalidade no plano de saúde.

12/03/2018: Processo TST-DC 1000295-05.2017.5.00.0000 altera a Cláusula 28 do ACT 2017/2018, e institui a cobrança de mensalidade de 30% sobre a remuneração bruta.

18/04/2018: ECT cria o plano CorreiosSaúde II e migra todos os beneficiários para este plano, agora com a cobrança da mensalidade. Permaneceu no plano anterior (Correios Saúde I) apenas os pais e mães e com permanência de apenas 1 (um) ano.

02/10/2019: TST determina a retirada dos pais/mães do Correios Saúde I, mantendo apenas os que estavam com tratamento continuado.

01/08/2019: Entra em vigência o Acórdão TST 2019/2020 que traz na cláusula, as novas redações conforme decisão judicial.

19/11/2019: STF suspende decisão do TST e, por meio de medida cautelar (Processo DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000 e SL1264) aumenta a mensalidade de 30% para 50%.

01/01/2020: Entra em vigor o novo Regulamento do Correios Saúde II, com vários prejuízos aos beneficiários. Ver nota:¹⁶⁷

01/08/2020: Com a exclusão de todos os parágrafos da cláusula 28, ECT emiti a PRT/PRESI/DIGEP-001/2020. Ver nota:¹⁶⁸

23/06/2022: Entra em vigor o novo Estatuto Social da Postal Saúde "aprovado" por uma assembleia que não ocorreu (24/03/2022, impedida judicialmente). Dentre as mudanças, a ECT deixa de ser mantenedora e vira patrocinadora do plano de saúde.

18/09/2023: ECT firma em ata, compromisso de melhorias no Plano de Saúde até 31/01/2024. Ver nota:¹⁶⁹

benefícios

- ✓ **Plano de Saúde** para empregados, aposentados e dependentes, mediante **cobrança de mensalidade** do titular: **4,78% a 8,42%** sobre a remuneração bruta;
- ✓ **Isenção de coparticipação:** internação hospitalar, atendimentos ambulatoriais, procedimentos realizados por iniciativa da ECT, procedimentos relacionados com acidente de trabalho ou doença ocupacionais e despesas oriundas da aposentadoria por invalidez;
- ✓ **Coparticipação de 30%**, limitado ao teto de compartilhamento: **2x** o valor da remuneração do empregado na ativa, e **3x** o valor do benefício previdenciário do aposentado;
- ✓ Desconto mensal de coparticipação **limitada a até 5% da remuneração líquida**, sendo a cobrança em sucessivas parcelas até a sua liquidação;
- ✓ Despesas com **TFD** (tratamento fora de domicílio) **serão custeadas pela Postal Saúde**, e compartilhadas pelo empregado.

¹⁶⁷ Novo Regulamento da Postal Saúde (01/01/2020): 1 - exclusão do aposentado do plano de saúde (só permanece um ano para cada ano de mensalidade paga); 2 - aumento da mensalidade de 30% para 50%; 3- exclusão do PBM (Postal Benefício Medicamento); 4 - exclusão do compromisso da ECT destinar 15% do seu lucro líquido anual à ECT; 5 - exclusão da regra que excluía as rubricas variáveis do cálculo da mensalidade: horas extras, 13º salário, férias, substituições, indenizações e diárias; entre outras mudanças e prejuízos.

¹⁶⁸ PRT/PRESI/DIGEP-001/2020 de 01/08/2020: "Art. 1º A Empresa disponibilizará o Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora de autogestão. Art. 2º Poderão solicitar inclusão ou exclusão, empregados dos Correios ativos e inativos elegíveis, conforme Regulamento do Plano de Saúde vigente no ato da solicitação. Art. 3º A solicitação de inclusão será efetuada por meio do Sistema SEI [...] mediante apresentação da documentação exigida e observado os prazos de atendimento. Art. 4º O empregado, conforme Art. 2º, poderá solicitar inclusão de dependentes de acordo com as condições de elegibilidade previstas no Regulamento do Plano de Saúde vigente no ato da solicitação de inclusão. Art. 5º A inclusão de novos dependentes deverá obedecer os prazos de carência previstos no Regulamento do Plano de Saúde, quando não observados os períodos de inclusão especificados a contar das datas dos seguintes eventos: casamento, oficialização da união estável, nascimento ou adoção, guarda, tutela ou curatela. Art. 6º A solicitação de exclusão ocorrerá de forma imediata pelos canais da operadora Postal Saúde (0800 888 8116 ou presencialmente) ou no prazo de 30 dias, no caso de a solicitação ser feita aos Correios para ciência à Operadora, por meio do SEI [...] Art. 7º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria. Art. 8º Esta portaria entre em vigor à partir do dia 01 de agosto de 2020."

¹⁶⁹ Em mesa de negociação e via informes da campanha de negociação, ECT ofereceu as seguintes melhorias para serem implementadas até 31/01/2024 mas não trouxe na redação desta cláusula, são elas: 1 – Não incidência de rubricas variáveis no cálculo da mensalidade (hora extra, trabalho em fim de semana e repouso trabalhado); 2 – Redução da coparticipação de 30% para 15%; 3 – Isenção de coparticipação de débitos passados e futuros com relação aos procedimentos: Quimioterapia, Radioterapia, Hemodíalise, Home Care; 4 – Redução do teto de compartilhamento para 2x o valor da remuneração do benefício (aposentados, atualmente, são 3x); 5 – Criação do Plano Família; 6 – Revisão do Estatuto da Postal Saúde para prover um Diretor da Postal Saúde por eleição dos empregados; 7 – Revisão do Estatuto da Postal Saúde incluindo paridade de composição nos Conselhos Fiscal e Deliberativo, por eleição de empregados.

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.¹⁷⁰

§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.¹⁷¹



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST) -----

Extraída da Carta nº 48221217/2024 – GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“4.1. A respeito do Plano de Saúde, ratificamos que o GT da Cláusula 60 já foi instalado. Apresentamos o cronograma de implantação das ações de melhoria (redução da coparticipação de 30% para 15%; não incidência de rubricas variáveis na mensalidade e isenção de coparticipação em procedimentos de Quimioterapia, Radioterapia, Hemodiálise, Home Care):

Abril: Análise e encaminhamento ao jurídico para elaboração de nota jurídica; Mensuração do impacto atuarial da alteração;

Maior: Aprovação da minuta de regulamento no colegiado da Postal Saúde e dos Correios;

Junho: Implementação pela operadora.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Os Correios, por meio da Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias debaterão melhorias e mudanças no Plano de Saúde.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Departamento de Relacionamento Organizacional – DEREO/DIGEP – dereo-sugep-digep@correios.com.br”

¹⁷⁰ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

¹⁷¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

Cláusula 61 – SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

127



com relação ao ACT anterior
cláusula nova ✓

título V
dos benefícios



histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23

23/24

público

empregado que ficar desabrigado (ou intensamente atingido) em virtude de situação de calamidade pública.

alterações

(com relação à última redação)

CLÁUSULA NOVA

Com relação as melhorias trazidas no 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024:
Inclusão do “estado de emergência”, ampliando o acesso do benefício também nesta situação. Inclusão de prazo de 10 (dias) úteis para que a ECT realize o pagamento aos empregados atingidos.

benefícios

✓ Concessão de **um salário-base** para o empregado que ficar desabrigado (ou intensamente atingido) em virtude de situação de calamidade pública ou estado de emergência.

Com o objetivo estabelecer condições aos(às) empregados(as) que estejam residindo em cidade onde tenha sido decretado oficialmente estado de calamidade pública **ou estado de emergência**¹⁷², em conformidade com as leis e regulamentos vigentes, os Correios concederão:

§1º Um salário-base adicional aos(às) empregados(as) da Empresa que tenham ficado desabrigados ou tenham sido intensamente atingidos por razões que levaram o poder público a decretar estado de calamidade pública **ou estado de emergência**.¹⁷³

§2º O valor será pago em uma única parcela após avaliação social realizada pela Empresa, **dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do requerimento da(o) empregado(a) devidamente instruído**.¹⁷⁴

§3º O pagamento do salário-base está condicionado **ao atendimento integral da cláusula e**¹⁷⁵ à publicação do decreto do estado de calamidade pública **ou estado de emergência**¹⁷⁶ no Município correspondente, **e será realizado em até 10 (dez) dias úteis após a entrada do expediente na Central de Gestão de Pessoas**¹⁷⁷.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

¹⁷² Cláusula nova: Redação trazida neste ACT 2023/2024, e citação “ou estado de emergência” acrescida conforme 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (31/01/2024)

¹⁷³ Cláusula nova: Redação trazida neste ACT 2023/2024, e citação “ou estado de emergência” acrescida conforme 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (31/01/2024)

¹⁷⁴ Cláusula nova: Redação trazida neste ACT 2023/2024, e citação do prazo de 10 (dez) dias acrescida conforme 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (31/01/2024)

¹⁷⁵ Cláusula nova: Redação trazida neste ACT 2023/2024, e citação acrescida conforme 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (31/01/2024)

¹⁷⁶ Cláusula nova: Redação trazida neste ACT 2023/2024, e citação “ou estado de emergência” acrescida conforme 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (31/01/2024)

¹⁷⁷ Cláusula nova: Redação trazida neste ACT 2023/2024, e citação do prazo de 10 (dez) dias acrescida conforme 2º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (31/01/2024)

“Em relação à o §1º da Cláusula: O empregado deve ter sido impactado por uma ou mais das situações abaixo descritas:

Desabrigado(a) permanentemente; Ou imensamente atingidos(as). Define-se como imensamente atingidos(as): I – Perda ou danos à residência independente de condição de vínculo possessórios; II – Perda de bens do imóvel que impossibilite a permanência na residência;

Empregado(a) ou gestor(a) imediato abre SEI SIGILOSO e atribuir para o GEPES da SE, anexando:

- Decreto de calamidade pública
- Comprovante de endereço
- Fotos ou outras evidências que identifique a situação de impossibilidade de habitar a residência

GEPES providenciará:

- Verificar se o endereço cadastral está correto. Se não estiver, providenciar a atualização
- Verificar se o fato ocorreu dentro da vigência do decreto e o se o pedido foi feito em até 60 dias da ocorrência do fato;
- Parecer social;
- Checagem da documentação;
- Elaborar o ofício para o(a) Superintendente Estadual dar o de acordo e solicitar pagamento;
- Encaminhar para a GPAG/CEGEP.

GPAG/CEGEP

• Efetuará o pagamento em até 10 dias após recebimento do processo devidamente validado pela GEPES e autorizado pelo(a) Superintendente Estadual.

Observação: Em caso de Estado de Emergência o processo deverá ser encaminhado pela SE para a análise do GSSB/DEREO avaliar se houve as condições descritas no item x. Atendendo a alguma dessas condições, esta gerência encaminhará para a GPAG.

Cláusula 62 – REAJUSTE SALARIAL



com relação ao ACT anterior
mantida com alterações

título VI

das questões econômicas



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados

alterações
(com relação à última redação)

Com as melhorias trazidas pelo 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024, foi garantido a antecipação da incorporação do reajuste, de julho/2024 para janeiro/2024. 83% dos empregados receberam reajuste linear de R\$ 250,00 (ficando acima da inflação). 17% dos empregados receberam reajuste de 3,53% (inflação).

benefícios

✓ Reajuste de, no mínimo a inflação, para todos os empregados.

Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2024 o reajuste salarial da seguinte forma:¹⁷⁸

§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 (seis mil reais), sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2024.¹⁷⁹

§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/2024.¹⁸⁰

§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas remuneratórias.¹⁸¹



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Gestão de Pessoas – DEGEP/SUGEP (digep-degep@correios.com.br)"

¹⁷⁸ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação anterior: "Os salários dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT serão reajustados no percentual de 10,12% (dez vírgula doze por cento), correspondente ao INPC acumulado de 08/21 a 07/22, sobre os valores referentes a 1º de agosto de 2022"

¹⁷⁹ Alterado de julho/2024 para janeiro/2024. Melhoria trazida no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

¹⁸⁰ Alterado de julho/2024 para janeiro/2024. Melhoria trazida no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

¹⁸¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação anterior: "repercutindo nas demais vantagens de natureza salarial, econômicas e benefícios." Destaca-se nesta alteração, a supressão da palavra "econômicas" que poderá trazer prejuízo aos trabalhadores.

Cláusula 63 – ABONO INDENIZATÓRIO PERU



com relação ao ACT anterior
 cláusula nova ✓

título VI
 das questões econômicas 

histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público	alterações <i>(com relação à última redação)</i>	benefícios
<p>todos os empregados</p>	<p>CLÁUSULA NOVA</p>	<p>✓ Abono indenizatório de R\$ 1.000,00, para todos os empregados, até 05/10/2023 (se na ativa) ou após o retorno ao trabalho (se afastado).</p>

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.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Serão contemplados(as) todos os(as) empregados(as) em efetivo exercício em 31/08/2023, conforme determina o MANPES 19/3/2. Serão acrescidos(as) também a esse grupo de elegíveis, todos os(as) empregados(as) dirigentes sindicais que estiveram liberados(as) com ou sem ônus para os Correios. Para os(as) empregados(as) que estejam em licença INSS, os devidos valores serão pagos quando do seu retorno ao trabalho, caso ocorra dentro da vigência do acordo, ou seja, 31/07/2024."

Cláusula 64 – VALE ALIMENTAÇÃO EXTRA



com relação ao ACT anterior
cláusula nova¹⁸² ✓

título VI
das questões econômicas 

histórico

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 95/96 96/97 97/98 98/99 99/00 00/01 01/02 02/03 03/04 04/05 05/06 06/07 07/08 08/09 09/11 11/12 12/13 13/14 14/15 15/16 16/17 17/18 18/19 19/21 20/21 21/22 22/23 **23/24**

público

todos os empregados

alterações
(com relação à última redação)

CLÁUSULA NOVA

benefícios

✓ **Vale Alimentação Extra de R\$ 1.500,00**
para todos os empregados,
até 15/12/2023 (**se na ativa**) ou após o
retorno ao trabalho (**se afastado**).

Os Correios concederão para os(as) empregados(as) **1 (um) crédito de vale alimentação 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.**¹⁸³



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.
A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Serão contemplados(as) todos os(as) empregados(as) em efetivo exercício em 31/08/2023, conforme determina o MANPES 19/3/2. Serão acrescidos(as) também a esse grupo de elegíveis, todos os(as) empregados(as) dirigentes sindicais que estiveram liberados(as) com ou sem ônus para os Correios. Para os(as) empregados(as) que estejam em licença INSS, os devidos valores serão pagos quando do seu retorno ao trabalho, caso ocorra dentro da vigência do acordo, ou seja, 31/07/2024.”

¹⁸² Cláusula nova: alterado título de “Abono Salarial” para “Vale Alimentação Extra”. Mudança trazida no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

¹⁸³ Cláusula nova: alterada redação na íntegra através do 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023). Redação anterior: 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

Cláusula 65 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título VII
das disposições gerais ✓

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
todos os empregados

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Mantido na íntegra, sem alterações.

benefícios
✗ Não há, cláusula não é benéfica para os empregados.

Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho ou quaisquer outros já mantidos pelos Correios, será feita a necessária compensação, a fim de que não se computem ou se acumulem acréscimos pecuniários superiores sob o mesmo título ou idêntico fundamento, com consequente duplicidade de pagamento.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Gestão de Pessoas – DEGEP/DIGEP – degep-digep@correios.com.br”

Cláusula 66 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

público

empregados que trabalham em domingos ou feriados

alterações
(com relação à última redação)

Retorna na íntegra, sem alterações.

benefícios

- ✓ Além do VA/R, o empregado que trabalhar em domingo/feriado, receberá o equivalente a **200% sobre o valor do dia normal**;
- ✓ O empregado poderá **trocar a pecúnia, pela concessão de 2 (duas) folgas** compensatórias logo após o dia trabalhado.

Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado, **fica assegurado ao empregado que for convocado a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 200%** (duzentos por cento), calculado **sobre o valor pago no dia de jornada normal** de trabalho, **fazendo também jus a um vale alimentação ou refeição** (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

§1º - Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula **serão pagos na folha do mês subsequente** a sua apuração.

§2º - A critério do empregado, o dia trabalhado, na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 2 (duas) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado.

§3º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso.

§4º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Para os(as) empregados(as) que forem convocados(as) para trabalhar no repouso semanal será assegurado o pagamento do valor equivalente a 200%, calculado sobre o valor pago pelo dia normal de trabalho, conforme disposto no Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da quantidade de horas trabalhadas no dia de repouso.

O valor a título de repouso trabalhado poderá ser trocado pela concessão de duas folgas compensatórias, a critério do(a) empregado(a). Neste caso, não caberá a concessão extra de vale alimentação (ou refeição) e de vale-transporte para o(a) empregado(a) que optou pelas duas folgas compensatórias. Quando o(a) empregado(a) optar pelas folgas compensatórias, pelo menos uma das folgas deverá ser concedida

dentro de um prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, a partir do dia do repouso trabalhado. Essas folgas deverão ser lançadas no SRP ("Folga Compensatória"- cód. 144).

Deverão ser evitadas as convocações para viagens a serviço em dia de repouso, conforme parágrafo 3º da cláusula. Na ocorrência, excepcional, o(a) empregado(a) que viajar em dia de repouso semanal remunerado fará jus ao recebimento do valor de repouso trabalhado e de um vale alimentação (ou refeição) ou às folgas compensatórias.

O que determina o pagamento do repouso remunerado pelo trabalho em dia de repouso é o horário do início da jornada de trabalho, ou seja, se o(a) empregado(a) inicia sua jornada de trabalho em dia de repouso ou feriado, a esse(a) empregado(a) é assegurado(a) o pagamento em dobro. Caso contrário, não será devido o pagamento em dobro.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Para os(as) empregados(as) que forem convocados(as) para trabalhar no repouso semanal será assegurado o pagamento do valor equivalente a 200%, conforme limite orçamentário previsto para cada SE, calculado sobre o valor pago pelo dia normal de trabalho, disposto no Acordo Coletivo de Trabalho.

Acerca do §1º: Os valores serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração, desde que autorizado pelo(a) gestor(a) imediato no Sistema de Registro de Ponto - SRP.

Acerca do §2º Conforme acordo entre o(a) empregado(a) e o(a) gestor(a) imediato, o Repouso Trabalhado poderá ser trocado pela concessão de duas folgas compensatórias. Neste caso, não caberá a concessão extra de Vale Alimentação/Refeição e de Vale-Transporte para o(a) empregado(a) que optou pelas duas folgas compensatórias.

Quando o(a) empregado(a) optar pelas folgas compensatórias, pelo menos uma das folgas deverá ser concedida dentro de um prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, a partir do dia do repouso trabalhado. – (OJ nº 410 do TST), sendo que a segunda folga deverá ser acordada entre o(a) gestor(a) e o(a) empregado(a), dentro do mesmo ano civil.

Acerca do §3º Na ocorrência excepcional, o(a) empregado(a) que viaja em dia de repouso semanal remunerado, fará jus ao recebimento do Repouso Trabalhado e um Vale Alimentação/Refeição ou às folgas compensatórias.

A cerca do §4º A convocação de qualquer empregado com, antecedência, de 48 horas, para trabalho em dia de repouso ou feriado só poderá ocorrer em casos de extrema necessidade, considerados como serviços inadiáveis ou de força maior que possa causar prejuízos para os Correios, e com autorização expressa do(a) Presidente, Diretor(a) da área e, em nível estadual, pelo(a) Superintendente Estadual – SE, considerando o limite orçamentário previsto."

Cláusula 67 – CONCURSO PÚBLICO



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ e com melhorias ✓

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

candidatos ao concurso público

alterações
(com relação à última redação)

Excluído os percentuais mínimos para reserva de vagas para pessoas com deficiência e para negros, permanecendo que tais reservas serão conforme estabelecidos por lei, que pode ser mais abrangente. Inclusão de compromisso da ECT interagir com órgãos governamentais visando a realização de concurso em caráter de urgência. Melhoria proposta em mesa de negociação não foi trazida para a redação desta cláusula, vide nota de rodapé:¹⁸⁴

benefícios

- ✓ Reserva legal de vagas para pessoas negras e pessoas com deficiência;
- ✓ Compromisso da ECT interagir com órgãos governamentais visando a realização de **concurso público, em caráter de urgência.**

Os Correios garantirão que, nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos, não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando os percentuais mínimos¹⁸⁵ estabelecidos em lei para destinar vagas para pessoas com deficiência e negras.

§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.¹⁸⁶

§2º Os Correios continuarão observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais.



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST)

Extraída da Carta nº 48221217/2024- GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“3.1. Conforme compromisso assumido na semana passada, apresentamos o cronograma previsto das próximas etapas do concurso público nacional:

Março a Julho: Planejamento do certame e processo licitatório para contratação da empresa especializada.

Agosto: Contratação da banca.

¹⁸⁴ Compromisso firmado em mesa de negociação que não foi trazido para a redação desta cláusula: “O Presidente da Empresa informou que está ajustando junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para agendar uma data para lançamento do concurso público para reposição de vagas nos Correios com a participação das duas federações.”

¹⁸⁵ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Exclusão da redação: “...de 10% (dez por cento) das vagas destinadas a pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros..”

¹⁸⁶ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Nova redação

Setembro: Edital do concurso.

Dezembro: Início das contratações.

3.2. Vale ressaltar que os prazos previstos atendem ritos legais e que a empresa irá trabalhar para reduzi-los sempre que possível.”



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.
A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Departamento de Gestão de Pessoas– DEGEP/DIGEP - degep-digep@correios.com.br”

Cláusula 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS



com relação ao ACT anterior
reconquistada com alterações

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados

alterações
(com relação à última redação)

Devido a ausência de jornada fixa, inclusão de redação sobre o não pagamento de hora extras para cursos e reuniões realizados por empregados no teletrabalho.

benefícios

- ✓ Hora extra para cursos/reuniões realizados fora do horário de serviço;
- ✓ Comunicação com no mínimo **3 dias de antecedência** para cursos obrigatórios;
- ✓ Convocação para cursos e reuniões obrigatórias, para **empregados estudantes**, somente serão cumpridas caso não prejudiquem suas atividades estudantis.

Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as), em reuniões e cursos obrigatórios¹⁸⁷, para capacitação relacionada ao cargo/atividade/especialidade, referente às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos na empresa.

§1º Os Correios comunicarão, com no mínimo 3 (três) dias úteis de antecedência, aos(às) empregados(as) sobre sua participação em cursos obrigatórios.

§2º Os locais de treinamento, inclusive para ensino à distância, deverão estar devidamente adequados à realização dos cursos.¹⁸⁸

§3º Quando os cursos e reuniões acontecerem fora do horário de serviço, os Correios pagará horas extras aos empregados participantes ou procederá a devida compensação de horas, à luz do que dispõe a CLT e as normas internas da empresa sobre a matéria.¹⁸⁹

§4º O disposto no parágrafo anterior restringe-se a treinamentos ao vivo, presenciais ou on-line síncronos, não se aplicando a EaDs gravados (assíncronos) quando o(a) empregado(a), por sua livre iniciativa e conveniência, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho.¹⁹⁰

§5º O disposto no §3º desta cláusula não se aplica aos(às) empregados(as) em regime de teletrabalho.¹⁹¹

§6º Convocação para cursos e reuniões obrigatórias, destinadas aos(as) empregados(as) estudantes, somente serão cumpridas caso não prejudiquem suas atividades estudantis.

¹⁸⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Exclusão da redação: "por exigência da Empresa"

¹⁸⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Exclusão do parágrafo: "§3º No caso dos(as) empregados(as) em efetivo exercício: I - Os cursos e reuniões realizados fora do horário de serviço, os Correios pagarão horas extras aos(às) empregados(as) participantes. II - Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, desde que acordado entre os Correios e o(a) empregado(a). III - Aos cursos em EaD, não se aplica o estabelecido nos incisos "I" e "II" deste parágrafo, quando o empregado, por seu interesse, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho. IV - Os Correios desenvolverão treinamento para os(as) empregados(as) recém-contratados que trabalham com valores e continuarão orientando sobre a identificação de cédulas falsas."

¹⁸⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Nova redação

¹⁹⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Nova redação

¹⁹¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): Nova redação

§7º No caso dos(as) Dirigentes Sindicais, liberados(as) com ou sem ônus para a Empresa:

- I – Os Cursos de capacitação se darão mediante o prévio acordo entre a Empresa e a Entidade Sindical dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial e Federação dos trabalhadores dos Correios, legalmente constituída.
- II – Não haverá pagamento de transporte, hospedagem, horas extras, adicional noturno ou quaisquer outras rubricas que excedam ao pagamento mensal a que fazem jus.
- III – Os(as) Dirigentes Sindicais poderão participar de cursos de capacitação promovidos pelos Correios, respeitados os princípios da razoabilidade, oportunidade e conveniência.
- IV – A participação dos(as) Dirigentes Sindicais em cursos de capacitação promovidos pelos Correios deverão seguir todas as regras de presença, frequência e resultados determinados para os(as) demais empregados(as).



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“A presente cláusula se aplica às seguintes situações:

- a) Cursos promovidos e realizados diretamente pela área de educação corporativa dos Correios ou sob sua supervisão técnica;
- b) Cursos ministrados por instituições ou profissionais especializados, contratados no mercado, realizados no formato de “turmas fechadas” (in company);
- c) Cursos ministrados por instituições ou profissionais especializados, em turmas abertas no mercado, cuja finalidade venha a ser a capacitação e desenvolvimento profissional, com foco nas estratégias de negócio e de suporte dos Correios.

No caso das alíneas “a” e “b”, sempre que possível, as ações de capacitação acontecerão dentro da jornada de trabalho dos(as) empregados(as), devendo ocorrer fora da jornada somente em situações excepcionais e devidamente justificadas pela necessidade de serviço. Da mesma forma, no que tange às situações enquadradas na alínea “c”, a aprovação da participação do(a) empregado(a) em curso que ocorrerá fora da jornada de trabalho, somente se justifica se inexistirem alternativas similares no mercado que ocorram durante a jornada de trabalho.

O disposto nesta cláusula restringe-se a treinamentos ao vivo, presenciais ou online síncronos, não se aplicando a EADs autoinstrucionais (assíncronos) quando o(a) empregado(a), por sua livre iniciativa e conveniência, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho.

Recomenda-se, na medida do possível, quando da realização de cursos obrigatórios fora do horário de trabalho, que seja promovida negociação com vistas à compensação.

Os cursos de educação formal ou de idioma estrangeiros, realizados por meio de bolsas de estudo concedidas pela empresa, não são contemplados nesta cláusula. Embora os Correios definam o público-alvo, a participação do(a) empregado(a) é condicionada ao seu interesse, não configurando curso obrigatório, portanto não acarretando pagamento de hora extra/compensação.

Não fará jus ao pagamento de horas extras ou compensação a participação do(a) empregado(a) em:

- a) Cursos de educação básica (ensino fundamental, ensino médio e educação profissional técnica de nível médio) e superior de graduação e pós-graduação;
- b) Em cursos cuja realização é de interesse precípua do(a) empregado(a), sendo facultativa sua participação;
- c) Cursos na modalidade EADs autoinstrucionais (assíncronos).

As áreas de educação deverão adotar todas as providências necessárias para que as unidades de treinamentos estejam devidamente adequadas para a realização da atividade e, devem observar, ainda, a antecedência mínima de três dias úteis para a convocação de empregado para participação em curso obrigatório.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas por e-mail à Universidade Corporativa dos Correios - universidade@correios.com.br.”

Cláusula 69 – DIREITO AO CONTRADITÓRIO AMPLA DEFESA



com relação ao ACT anterior
mantida¹⁹² ✓

título VII
das disposições gerais ✓

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados arrolados em processo de apuração disciplinar

alterações
(com relação à última redação)

Com as melhorias trazidas no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024, foi garantido o direito ao contraditório e ampla defesa em todos os processos disciplinares, e não apenas os que apuram falta grave.

benefícios

- ✓ Direito ao contraditório e ampla defesa conforme previsão legal;
- ✓ A critério do empregado o **sindicato** poderá acompanhar o processo de apuração.

Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração **disciplinar**¹⁹³ 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.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“É assegurado ao(à) empregado(a) envolvido(a) em processo disciplinar, a partir da sua Citação ou do recebimento da Solicitação de Defesa (SID), todos os meios necessários ao exercício do direito à ampla defesa, dentre os quais:

- Ter ciência, mediante Citação ou SID, do que lhe está sendo imputado;
- Ter vistas e obter cópia integral dos autos, preferencialmente em mídia;
- Produzir prova oportuna e necessária à sua defesa;
- Ser notificado a manifestar-se, sempre que forem juntados aos autos novos elementos de prova contra a sua pessoa;

¹⁹² Acordo anterior (ACT 2022/2023): Título da cláusula alterado de “Direito à ampla defesa” para “Direito ao contraditório e ampla defesa” através do 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

¹⁹³ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Alterado de “processo de apuração de falta grave” para “processo de apuração disciplinar” através do 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).

• Fazer-se assistir, facultativamente, por defensor legalmente constituído.

A entrega de cópia integral dos autos do processo disciplinar será feita, obrigatoriamente, no momento da entrega da Citação ou SID.

As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Corregedoria dos Correios por meio de suas representações estaduais nos seguintes endereços:

ÓRGÃO	ENDEREÇO PARA CONSULTA
Órgãos do Correios Sede - CS e localizados nas SE's e órgãos das: SE/BSB, SE/GO, SE/MT, SE/MS.	Corregedoria Estadual de Brasília - CORE/BSB corregedoria.bsb@correios.com.br
Órgãos das: SE/MG, SE/BA, SE/ES.	Corregedoria Estadual de Minas Gerais - CORE/MG corregedoria.mg@correios.com.br
Órgãos da SE/SPM.	Corregedoria Estadual de São Paulo Metropolitana - CORE/SPM - corregedoria.spm@correios.com.br
Órgãos da SE/SPI.	Corregedoria Estadual de São Paulo Interior - CORE/SPI Caixa Postal corregedoria.spi@correios.com.br
Órgãos da SE/RJ.	Corregedoria Estadual do Rio de Janeiro - CORE/RJ corregedoria.rj@correios.com.br
Órgãos da SE/AM, SE/RR, SE/PA, SE/RO, SE/AP, SE/TO, SE/ACR.	Corregedoria Estadual do Amazonas - CORE/AM corregedoria.am@correios.com.br
Órgãos da SE/PE, SE/AL, SE/CE, SE/SE, SE/PB, SE/RN.	Corregedoria Estadual de Pernambuco CORE/PE corregedoria.pe@correios.com.br
Órgãos da SE/RS.	Corregedoria Estadual do Rio Grande do Sul - CORE/RS corregedoria.rs@correios.com.br
Órgãos da SE/PR e SE/SC.	Corregedoria Estadual do Paraná - CORE/PR corregedoria.pr@correios.com.br
Órgãos da SE/MA e SE/PI.	Corregedoria Estadual do Maranhão - CORE/MA corregedoria.ma@correios.com.br

Cláusula 70 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR

141



com relação ao ACT anterior
mantida com alterações

título VII
das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados

alterações
(com relação à última redação)

Retorna com a mesma redação que vigorou entre o ACT 2014/2015. Com relação ao ACT anterior (2023/2024), exclusão de restrição do pagamento do PLR de acordo com o programa aprovado pela SEST e Resolução CCE nº 10, de 30 de maio de 1995

benefícios

✓ Compromisso de pagamento de PLR se atendido os critérios previstos na Lei 10.101 de 19/12/2000.

Os Correios se comprometem a negociar a PLR com a participação das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.¹⁹⁴



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da "Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024" elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

"Os programas de PLRs podem ser encontrados na página da Área de Relações do Trabalho no seguinte endereço: <http://intranet/cs/vigep/plr>.

Negociação: A Gestão do processo de negociação do Programa de PLR dos correios é de competência da GERT/DEREO.

Cálculo: Cabe a Gerência de Carreira, Benefícios e Remuneração – GCBR/DEGEP realizar as simulações e cálculos referente ao programa de PLR dos Correios. Os cálculos são baseados nas regras definidas exclusivamente no programa de PLR assinado entre os Correios e a representação dos(as) empregados(as) (sindicatos e federações). As solicitações de informações referentes à cálculos do programa de PLR devem ser encaminhadas a Caixa Postal: CS - DIGEP - DEGEP - GCBR - Caixa Postal - gcbredegep@correios.com.br

Pagamento: A Gestão do processo de pagamento do Programa de PLR dos Correios é de competência da Gerência de Pagamento e Recolhimento – GPAG/CEGEP. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão "Procurar", irão carregar as opções, clique na subcategoria "08 – Gestão de Pessoas" Selecione a subcategoria "Pagamento" e clique na opção "08.21 - Folha de Pagamento"

¹⁹⁴ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação anterior: "Os Correios se comprometem a realizar a distribuição dos lucros e resultados referente aos exercícios de 2021 e 2022, da seguinte forma: I – Referente ao exercício de 2021, a PLR se dará mediante distribuição linear na parcela corporativa, observadas as faixas de remuneração, e proporcional da parcela individual. Os critérios de elegibilidade seguirão as diretrizes constantes no programa de PLR/2021 aprovado pelos órgãos colegiados dos Correios. II - Referente ao exercício de 2022, a PLR se dará de acordo com o programa aprovado pela Secretaria de Coordenação e Governança das Estatais – SEST. Os critérios de elegibilidade seguirão as diretrizes constantes no programa de PLR/2022 aprovado pelos órgãos colegiados dos Correios. Parágrafo único: A distribuição da PLR/2022 observará a diretrizes fixadas na Resolução CCE nº 10, de 30 de maio de 1995, inclusive quanto ao prazo para pagamento." Neste ACT (2023/2024) retornou com a mesma redação que vigorou entre o ACT 2014/2015 à Acórdão TST 2019/2020.

Cláusula 71 – PENALIDADE



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados, Correios, sindicatos e federações

alterações
 (com relação à última redação)

Mantido na íntegra, sem alterações.

benefícios

✓ Se alguma cláusula não for cumprida, possibilidade de cobrança de **multa de 20% (por dia de serviço) por cada empregado prejudicado.**

Descumprida qualquer obrigação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a), de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste(a).



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br”

Cláusula 72 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO



com relação ao ACT anterior
reconquistada e com alterações

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------	-------	-------	--------------

público
todos os empregados

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Inclusão das parcelas de empréstimo junto ao Postalis como consignação voluntária (sendo prioritária entre as demais). Inclusão de serviços/produtos ofertados por cooperativas e associações como consignação voluntária. Alteração do valor máximo das consignações voluntárias do empregado, de 30% para “percentual conforme legislação”

benefícios
✓ Desconto em folha de consignações obrigatórias e voluntárias;

As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos(as) empregados(as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias.

§1º Considera-se, para fins desta Cláusula:

- I – Consignado: empregado(a) ativo(a) que, por contrato/**associação**¹⁹⁵, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento.
- II – Consignação Obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei, mandado judicial **ou decorrentes de contrato ou acordo coletivo de trabalho**;¹⁹⁶
- III – Consignação Voluntária: desconto incidente sobre a remuneração **disponível**¹⁹⁷, mediante autorização prévia e formal do consignado; e,
- IV – Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada, **conforme percentual definido na legislação**¹⁹⁸, da remuneração disponível do empregado, considerados os proventos fixos **menos as consignações obrigatórias**.¹⁹⁹

a) São consignações obrigatórias:

- I – Contribuição para a Previdência Social;
- II – Pensão alimentícia judicial;

¹⁹⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

¹⁹⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

¹⁹⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

¹⁹⁸ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “a 30%”

¹⁹⁹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

- III – Imposto sobre rendimentos do trabalho;
- IV – Decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;
- V – Mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;
- VI – **Mensalidade e compartilhamento do Plano de Saúde dos Correios;**²⁰⁰
- VII – Outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;
- VIII – Contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar **do Instituto de Seguridade Social dos Correios.**²⁰¹

b) São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:

I – Prestação referente a empréstimo concedido pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios, ou, por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados;²⁰²

II – Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;

III – Prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixa econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art. 36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

IV – Parcela referente a seguro de vida pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios ou outras entidades seguradoras;

V – Mensalidade ou parcelas adicionais referentes a outros serviços/produtos ofertados por cooperativas que permitam a associação de Empregados dos Correios ou associações constituídas, exclusivamente, por Empregados dos Correios; e,²⁰³

VI – Pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado(a) contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão;

§2º A soma mensal das consignações voluntárias de cada empregado(a) não excederá **ao percentual, conforme legislação**²⁰⁴, da respectiva remuneração, para empréstimos financeiros e outras consignações, **e percentual específico, conforme legislação**²⁰⁵, para cartão de crédito consignado.²⁰⁶

§3º A implementação do processamento das consignações dispostas na presente Cláusula se dará **na folha de pagamento subsequente a assinatura deste acordo.**²⁰⁷

FIM

 **Importante relembrar:**

²⁰⁰ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “Mensalidade e compartilhamento para serviço ou Plano Correios Saúde”

²⁰¹ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

²⁰² Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

²⁰³ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): nova redação

²⁰⁴ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “valor equivalente a 30% (trinta por cento)”

²⁰⁵ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “10% (dez por cento)”

²⁰⁶ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): exclusão do parágrafo: “§2º Os descontos autorizados na forma desta lei e seu regulamento terão preferência sobre outros descontos da mesma natureza que venham a ser autorizados posteriormente.”

²⁰⁷ Acordo anterior (Acórdão TST 2019/2020): redação anterior: “no próximo exercício”

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-007/2020 para descrever a operacionalização desta cláusula extinta, sem prejuízos. Ler portaria na íntegra:²⁰⁸



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva.

A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Consignação é a modalidade de desconto, contraído pelo(a) empregado(a) ativo(a) com as entidades, cujos descontos são efetuados em folha de pagamento, com a observância estrita da margem consignável e sem prejudicar os descontos obrigatórios processados pela Empresa, que são de caráter prioritário. O convênio praticado pelos Correios na modalidade de empréstimo por consignação em folha, terá como premissa o desconto das parcelas (pré-definidas) do valor concedido ao(a) empregado(a).

A margem consignável é limitada ao percentual definido por legislação vigente.

O cálculo da margem é obtido da seguinte maneira: Remuneração (proventos fixos) menos o Total dos Descontos Obrigatórios. Em seguida, multiplica o resto pelo percentual definido por lei para desconto. O resultado é a chamada Margem Consignável.

As diferenças/devoluções desses proventos serão incluídas no cálculo.

A Margem Consignável somente poderá ser liberada para empregados(as) em efetivo exercício e com Contrato de Trabalho por prazo indeterminado. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, conforme imagem abaixo, onde você irá clicar na subcategoria “08 – Gestão de Pessoas” Agora selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.01 – Carta de Margem”

²⁰⁸ Portaria PRT/PRESI/DIGEP-007/2020 (vigente de 01/08/2020 à 31/07/2023): “Art. 1º As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos empregados da Empresa, classificam-se em obrigatórias e eletivas previstas. Considera-se para fins desta Portaria: I – Consignado: empregado(a) ativo(a) que por contrato tenha estabelecido com pessoa jurídica relação jurídica que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento; II – Consignação obrigatório: desconto incidente sobre a remuneração, em observância às parcelas definidas no Art. 2º, § 2º do Decreto 4.840/2003 que regulamentou a Lei n. 10.820/2003; III – Consignação eletiva prevista: desconto incidente sobre a remuneração, mediante autorização prévia e formal do consignado, exceto consignações elencadas no § 1º do Art. 1 desta Portaria, e IV – Margem consignável: para efeito da consignação eletiva prevista, é a parcela limitada a 30% da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos. §1º São consignações obrigatórias, na seguinte ordem de prioridade: I – contribuição para a Previdência Social; II – pensão alimentícia judicial; III – imposto sobre rendimentos do trabalho; IV – decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa; V – mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais; e VI – outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho; §2º São consignações eletivas previstas, na seguinte ordem de prioridade: I – prestação referente a mensalidade e coparticipação de Plano de Saúde. Caso não haja margem para desconto em folha de pagamento, a operadora do Plano de Saúde fará a cobrança por boleto bancário; II – prestação referente a contribuição ou mensalidade de Previdência Complementar. Caso não haja margem para desconto em folha de pagamento, a entidade de Previdência Complementar fará a cobrança por boleto bancário; III – prestação de empréstimo concedido por entidade aberta ou fechada de Previdência Complementar. Caso não haja margem para desconto em folha de pagamento, a entidade de Previdência Complementar fará a cobrança por boleto bancário; IV – prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixas econômicas ou sociedade segurada autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do Art. 36 da Lei Complementar n. 109 de 29 de maio de 2001; V – prestação referente a financiamento habitacional concedido por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro de Habitação; VI – prestação de empréstimo concedido por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados; e VII – pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado(a) contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão. Art. 2º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.”

Cláusula 73 – REGISTRO DE PONTO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓ mas com reduções ✗

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

todos os empregados não dispensados do registro de ponto

alterações
(com relação à última redação)

Com a assinatura do 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024, foi garantido a manutenção da cláusula na íntegra.

Com relação as melhorias trazidas no 3º Termo Aditivo do ACT 2023/2024:
Adoção do registro de frequência pelo regime de exceção para os empregados que exerçam atividade de distribuição e coleta.

benefícios

- ✓ Vedada a interferências de terceiros na marcação do ponto.
- ✓ Não há banco de horas na ECT. Todas as horas extras devem ser pagas em pecúnia, e as horas extras realizadas em dia de descanso remunerado tem valor de 200% sobre a hora do dia normal.
- ✓ registro de frequência pelo regime de exceção para os empregados que exerçam atividade de distribuição e coleta.

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.

I – Para os empregados que exerçam a atividade de coleta e distribuição, o registro de frequência será por regime de exceção.²⁰⁹

§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.²¹⁰



COMPROMISSO FIRMADO PELA ECT (MEDIADO PELO TST) -----

Extraída da Carta nº 48221217/2024 – GERT-DEREO (ECT) de 03/04/2024 conforme definição resultante de audiência realizada na mesma data pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, com representantes dos Correios e das federações, a qual foi aprovada pelas assembleias em 04/04/2024:

“6.1 Os Correios comprometem-se a revisar e aplicar, até 04/05/2024, o registro de frequência do ponto eletrônico para os carteiros que atuam em atividade de distribuição externa, para o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente, na forma da legislação.”

²⁰⁹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Redação não existia. Inclusão através do 3º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (03/05/2023).

²¹⁰ Acordo anterior (ACT 2022/2023): a cláusula foi mantida neste ACT 2023/2024 mas sem “§3º. Entretanto, esta redação foi resgatada na íntegra, no 1º Termo Aditivo do ACT 2023/2024 (22/11/2023).



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA -----

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk> Após acessar o sistema do Help Desk, clique no botão “Procurar”, irão carregar as opções, clique na subcategoria “08 – Gestão de Pessoas”.

Selecione a subcategoria “Cadastro” e clique na opção “08.08 – Frequência e Jornada de Trabalho”

OBSERVAÇÃO: Após a solicitação prévia no Sistema de Registro de Ponto -SRP, o(a) empregado(a) poderá participar do banco de compensação mensal, mediante anuência do(a) gestor(a) imediato. É importante ressaltar o papel atuante do(a) gestor(a) no monitoramento do registro de ponto, prevenindo a ocorrência de impactos financeiros na folha de pagamento dos(as) empregados(as).”

Cláusula 74 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO



com relação ao ACT anterior
mantida ✓ mas com reduções ✗

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público

empregados que utilizam o veículo corporativo

alterações
(com relação à última redação)

No parágrafo §2º, excluído: “III - As comissões paritárias já instituídas permanecerão conforme acordo assinado, anteriormente, na MNNP-Correios pelas respectivas Entidades Sindicais, até a data de sua vigência.”
Sem esta redação, não há certeza da realização das reuniões desta comissão paritária enquanto não houver ACT assinado (após 01º de agosto).

benefícios

- ✓ ECT assume integralmente os **custos para recuperação de veículos** por danos causados por empregados em acidentes de trânsito, desde que comprovada a inexistência de dolo do empregado;
- ✓ Somente se caracterizará dolo do empregado **quando houver decisão da comissão**, com a participação dos sindicatos.

Os Correios assumirão os custos com a recuperação dos danos de veículos de sua frota, bem como danos causados a terceiros, consequentes de acidentes de trânsito, nos casos em que, após apuração, ficar comprovada a inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a), estando o mesmo no exercício de suas funções.

§1º As diretrizes sobre o assunto serão estabelecidas e implantadas pelos Correios, por meio de grupo de trabalho constituído por portaria.

§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, deverão ser analisados por comissão paritária, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três) integrantes do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base sindical.

I – Somente se caracterizará a conduta dolosa do(a) empregado(a) quando houver decisão da comissão.

II – As comissões paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos.²¹¹

§3º Os Correios se comprometem a desenvolver campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As Superintendências Estaduais – SEs, por meio do Grupo de Trabalho responsável pela análise de Acidentes de Trânsito, deverão analisar os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, conforme encaminhamento da área operacional, deliberando sobre a existência ou inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a) envolvido(a) no acidente. O Grupo de Trabalho será formado por 3 (três) integrantes da Empresa e 3 (três) do Sindicato, sendo o Coordenador de Administração da Frota, responsável pela apuração dos acidentes, o responsável pelo voto de desempate, se for o caso. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas ao Departamento de Relacionamento Organizacional – DERE0 – dereosugepdigep@correios.com.br.”

²¹¹ Acordo anterior (ACT 2022/2023): Suprimido: “III - As comissões paritárias já instituídas permanecerão conforme acordo assinado, anteriormente, na MNNP-Correios pelas respectivas Entidades Sindicais, até a data de sua vigência.”

Cláusula 75 – MULTAS DE TRÂNSITO



com relação ao ACT anterior
reconquistada ✓

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
motoristas e motociclistas

alterações (com relação à última redação)
Retorna na íntegra, sem alterações

Benefícios
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desconto parcelado de todas as multas de trânsito; ✓ Isenção financeira do pagamento de multas oriundas de estacionamento em lugar não permitido, além da ECT gerir junto ao DETRAN no sentido de que não seja registrado estes pontos na CNH do empregado. ✓ Se houver a suspensão da CNH em virtude de multa por estacionamento em lugar não permitido, a ECT remanejará provisoriamente o empregado para outra atividade, sem a perda da função.

Os Correios arcarão provisoriamente com as multas de trânsito, relativas aos veículos de sua propriedade, quando sua aplicação tenha ocorrido no percurso programado para a prestação dos serviços de coleta e entrega de objetos postais.

§1º – Em não havendo recurso por parte do empregado, a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

§2º – Havendo o recurso por parte do empregado e julgado improcedente, obriga-se o infrator a ressarcir aos Correios o valor da multa atualizado na forma da lei.

§3º – Verificadas as hipóteses do §1º ou §2º o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido ao limite máximo legal de consignações.

§4º – Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o empregado dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, os Correios farão gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da carteira nacional de habilitação.

§5º – Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado para outra atividade, compatível com o cargo.

§6º – Os Correios manterão a realização dos cursos de direção defensiva.

§7º – Nos casos em que as multas ocorrerem em linhas comboiadas, derivadas de situações em que as ações policiais determinaram a infração, os Correios adotarão os mesmos critérios previstos no §4º desta cláusula.

FIM

 **Importante lembrar:**

Logo após o Acórdão TST 2020/2021, a ECT criou a Portaria PRT/PRESI/DIGEP-006/2020 para descrever a operacionalização desta cláusula extinta, mas com vários prejuízos: exclusão do custeio das multas por parte da ECT, daquelas aplicadas nos casos de estacionamento em lugar não permitido, exclusão do compromisso da ECT de gerir junto ao DETRAN no sentido de que não seja registrado estes pontos na CNH do empregado e exclusão do remanejamento do empregado sem perda da função, no caso de suspensão da CNH em virtude de multa por estacionamento em lugar não permitido. Ler portaria na íntegra.²¹²



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“No que tange ao disposto no §4º, esclarecemos que caberá ao(a) gestor(a) da unidade do(a) empregado(a) que cometeu a infração de trânsito atestar a necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido.

Demais detalhes desta cláusula constam no MANTRA, Módulo 6, Capítulo 7 e seus anexos. Caso haja alguma dúvida remanescente, deve ser encaminhada ao Departamento de Coleta e Distribuição da Diretoria de Operações – DEDIS – dedis@correios.com.br”

²¹² Portaria PRT/PRESI/DIGEP-006/2020 (vigente de 01/08/2020 à 31/07/2023): “Art. 1º Os Correios arcarão, provisoriamente com o pagamento das multas de trânsito relativas aos veículos de sua propriedade, quando sua aplicação tenha ocorrido no percurso programado para a prestação dos serviços de correios. Art. 2º Em não havendo impugnação por parte do empregado junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento. Art. 3º Havendo impugnação por parte do empregado e julgada improcedente pelo órgão de trânsito, obriga-se o empregado a ressarcir os Correios o valor da multa atualizada na forma da lei, mediante o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento. Art. 4º Verificadas as hipóteses dos artigos 2º e 3º, aos Correios descontarão o valor integral da multa de trânsito na folha de pagamento, salvo se atingir o limite máximo legal de consignações, quando houverá o parcelamento do valor. Art. 5º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria..”

Cláusula 76 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título VII
das disposições gerais ✓

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

público

federações

alterações
 (com relação à última redação)

Mantida na íntegra, sem alterações

benefícios

✓ Monitoramento do cumprimento das cláusulas.

Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO gert-derео@correios.com.br”

Cláusula 77 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título VII
das disposições gerais ✓

histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
sindicatos e federações

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Mantida na íntegra, sem alterações

benefícios
✓ Abertura para conciliação de divergências.

Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br”

Cláusula 78 – VIGÊNCIA



com relação ao ACT anterior
mantida ✓

título VII

das disposições gerais



histórico

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/21	20/21	21/22	22/23	23/24
------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

público
todos os empregados

alterações <i>(com relação à última redação)</i>
Mantida na íntegra, sem alterações

Benefícios
✓ Manutenção de todos os benefícios do presente ACT, até 31/07/2024.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1(um) ano, de 1º de agosto de 2023 até 31 de julho de 2024.



OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA

Extraída da “Cartilha de Operacionalização do ACT 2023/2024” elaborado pela ECT, ou seja, sua redação não passou por MNNP/Negociação Coletiva. A FINDECT questiona eventuais interpretações equivocadas, vícios e limitações desta redação:

“Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO gert-dereo@correios.com.br”

ANEXOS

ANEXO I - CLÁUSULAS AINDA NÃO RECONQUISTADAS

- AMBAS FORAM EXCLUÍDAS NO ACÓRDÃO TST 2020/2021 -

cláusula último número/nome que ela vigorou	benefícios	redação na íntegra
<p>36 Itens de proteção no caso de baixa umidade relativa do ar</p> <p>Vigora entre ACT 2014/2015 e o Acórdão TST 2019/2020</p>	<p>Quando baixa umidade relativa do ar, cláusula obrigava a ECT fornecer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Garrafa de água (squeezes); ✓ Soro Fisiológico (para evitar o ressecamento nasal); ✓ Protetor labial FPS30 <hr/> <p>Manual prevê TODOS os benefícios desta cláusula: MANDIS Mod. 8 Cap. 1 (2.1.7)</p>	<p>§1º Considera-se a umidade relativa do ar baixa quando: [...]</p> <p>§2º Nas situações descritas nos incisos do §1º, a ECT fornecerá ao empregado 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>
<p>38 Prevenção de doenças</p> <p>Vigora entre ACT 2014/2015 e o Acórdão TST 2019/2020</p>	<p>✗ Cláusula obrigava ECT a fornecer ações de Cinesioterapia, preferencialmente nas unidades de tratamento de carga.</p> <hr/> <p>Nenhum manual prevê os benefícios desta cláusula</p>	<p>A ECT se compromete a implementar programas voltados a promoção da saúde e prevenção de doenças no trabalho, visando:</p> <p>§1º implantar gradativamente as ações de Cinesioterapia dentro dos Centros de Tratamento e Terminais de Carga ou nas suas imediações, com o objetivo de levar para perto dos empregados todas as condições de fortalecimento da saúde e melhoria da qualidade de vida.</p> <p>§2º implantar gradativamente o rodízio operacional nos Centros de Tratamento, com vistas à melhoria contínua da saúde dos empregados, ambientes de trabalho e clima organizacional.</p> <p>§3º expandir o programa terapia comunitária integrativa em, no mínimo, 50% das Sedes das Diretorias Regionais.</p>
<p>50 Transporte Noturno</p> <p>Vigora entre ACT 1995 e o Acórdão TST 2019/2020</p>	<p>✗ Quando não há transporte público regular na madrugada, cláusula obrigava ECT fornecer o transporte sem ônus.</p> <hr/> <p>Nenhum manual prevê os benefícios desta cláusula</p>	<p>A ECT providenciará transporte, sem ônus para o empregado que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre a Empresa e a residência do empregado.</p>
<p>53 Vale Cultura</p> <p>Vigora entre ACT 2013/2014 e o Acórdão TST 2019/2020</p>	<p>✗ Cláusula obrigava ECT a fornecer o Vale Cultura (R\$ 50,00) para empregados com remuneração mensal de até 5 salários mínimos.</p> <hr/> <p>Nenhum manual prevê os benefícios desta cláusula</p>	<p>A ECT concederá a seus empregados(as), que percebam remuneração mensal até o limite de 5(cinco) salários mínimos, o Vale Cultura instituído pela Lei 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº8.084 de 26 de agosto de 2013, no valor único mensal de R\$50,00 (cinquenta reais), respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.</p> <p>§1º O compartilhamento do Vale Cultura ocorrerá na forma descrita abaixo:</p> <p>I - até um salário mínimo – dois por cento.</p> <p>II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento.</p> <p>III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento.</p> <p>IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento.</p> <p>V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.</p> <p>§2º - O valor do Vale Cultura será reajustado na forma da Lei.</p>
<p>55 Adicional Noturno</p> <p>Vigora entre ACT 1991 e o Acórdão TST 2019/2020</p>	<p>✗ Cláusula obrigava ECT a pagar a hora noturna com acréscimo de 60% sobre a hora normal, entre 20h e 06h.</p> <p>Sem a cláusula, o direito é reduzido conforme art. 73 da CLT: 20% sobre horário normal e entre 22h e 05h</p> <hr/> <p>Nenhum manual prevê os benefícios desta cláusula</p>	<p>Para os empregados com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, a ECT pagará, a título de adicional noturno, acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal.</p> <p>§1º - Para os fins desta Cláusula, considera-se horário noturno o prestado entre 20 (vinte) horas de um dia e 6 (seis) horas do dia seguinte, aplicando-se também a regra de hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos entre esse horário.</p> <p>§2º - Não haverá a suspensão do pagamento do adicional noturno, para o empregado com jornada normal noturna ou mista, nos casos de não comparecimento ao trabalho pelos motivos de licença médica até os primeiros 15 (quinze) dias, treinamento, viagem a serviço ou folgas compensatórias resultantes de trabalho em dias de repouso remunerado ou feriado.</p>

cláusula

último número/nome que ela vigorou

benefícios

redação na íntegra

56

Ajuda de Custo na Transferência

Vigorou entre ACT 1990 e o Acórdão TST 2019/2020

✘ Cláusula obrigava ECT a pagar ajuda de custo pela transferência de empregado, no valor de um salário-base do empregado.

Manual prevê os benefícios desta cláusula:
MANPES, Mód.23, Cap.1, Anexo 3.

A ajuda de custo pela transferência do(a) empregado(a), por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R\$ 1.365,68.
§1º As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade dos Correios, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES.
§2º Os(as) empregados(as) transferidos para exercício de função gratificada ou de confiança, na localidade de destino, farão jus à respectiva gratificação a partir do início do período de trânsito, quando houver.
§3º Os Correios darão especial atenção aos pedidos de transferência de empregados(as), observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência - SNT, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.

58

Anuênios

Vigorou entre ACT 1987 e o Acórdão TST 2019/2020

✓ Cláusula obrigava a ECT a pagar o anuênio de 1% sobre o salário-base, no limite máximo de 35%.

Manual prevê TODOS os benefícios desta cláusula:
MANDIS Mod. 10 Cap. 1

A ECT garantirá ao empregado, mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da gratificação de função ou complementação de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados.
§1º Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do empregado.
§2º O limite máximo para o adicional de tempo de serviço é de 35% (trinta e cinco por cento).
§3º As vantagens previstas nesta cláusula não geram direitos em relação a pagamentos pretéritos.

59

Gratificação de Férias

Vigorou entre ACT 1989 e o Acórdão TST 2019/2020

✓ Cláusula obrigava a ECT a pagar a gratificação de férias de 70% da remuneração, ao invés de apenas 1/3 conforme previsto na CLT/CF.

Nenhum manual prevê os benefícios desta cláusula

A ECT concederá a todos os empregados com início de fruição de férias a partir de 01/08/2006, inclusive, a gratificação de férias no valor de setenta por cento da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no Inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados.
§1º – No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, a gratificação de férias será paga proporcionalmente a cada período.
§2º – A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.

61

Horas Extras

Vigorou entre ACT 1991 e o Acórdão TST 2019/2020

✓ Cláusula obrigava a ECT a pagar hora extra com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base.

Nenhum manual prevê os benefícios desta cláusula

As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente a sua realização, mediante acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base.
Parágrafo Único – as horas e/ou fração de hora que o empregado foi oficialmente liberado não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia.

76

Indenização por morte ou invalidez permanente

Vigorou entre ACT 2014/2015 e o Acórdão TST 2019/2020

✓ Cláusula obrigava a ECT indenizar em R\$ 137.755,81, no caso de morte ou invalidez permanente, em consequência de acidente de trabalho ou assalto/roubo nas unidades.

Nenhum manual prevê os benefícios desta cláusula

A Empresa indenizará o empregado ou seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, na importância de R\$ 137.755,81, em consequência de acidente de trabalho, assalto e/ou roubo, nas Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso.
§1º Enquanto o empregado estiver percebendo o benefício por acidente de trabalho, pelo INSS, decorrente do evento previsto no "caput", sem definição quanto à invalidez permanente, a Empresa complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não à Empresa.
§2º No caso de assalto a qualquer das Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso, todos os(as) empregados(as) envolvidos (as) terão direito a atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA e abertura de CAT.
§3º O benefício previsto no "caput" aplica-se apenas aos casos ocorridos a partir da vigência do presente ACT.
§4º O valor da indenização será abatido em caso de eventual condenação judicial decorrente do mesmo fato.
§5º Poderá ser contratado seguro de vida em substituição à indenização do caput, desde que o benefício tenha valor equivalente, mantida a mesma cobertura.

ANEXO II - GRUPOS DE TRABALHOS E COMISSÕES

- COM A PARTICIPAÇÃO SINDICAL, CONFORME PREVISTO NESTE ACT -

cláusula	instrumento	instruções contidas na redação
<p>01 Anistia</p>	<p>Grupo de Trabalho paritário 05 (cinco) dos Correios 05 (cinco) das Federações</p>	<p>§2º - Analisar e julgar os pedidos de anistia de empregados; II - Aplica-se o disposto no §2º aos processos com pedidos de anistia de empregados dos Correios pendentes de decisão ou em que houver decisão recorrível. §3º - Avaliar e discutir os impactos e condições de viabilização p/ adequação salarial dos empregados anistiados pela Lei 8878/94, com referência salarial como se na ativa estivesse.</p>
<p>02 Revisão de PADs</p>	<p>Grupo de Trabalho paritário 05 (cinco) dos Correios 05 (cinco) das Federações</p>	<p>Será constituído na vigência deste acordo comissão que analisará e julgará, após sua constituição, 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.</p>
<p>04 Enfrentamento aos assédios</p>	<p>Grupo de Trabalho paritário 07 (sete) dos Correios 07 (sete) das Federações</p>	<p>§3º ... tratar do assunto Assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir: I - ... processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática. II - A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</p>
<p>05 Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo</p>	<p>Grupo de Trabalho paritário 07 (sete) dos Correios 07 (sete) das Federações</p>	<p>§7º... tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir: I - ... processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática. II - A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</p>
<p>06 Dos direitos das pessoas LGBTQIA+</p>	<p>Comissões regionais Formado por empregado(s)</p>	<p>§5º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientá-los(las) a identificar casos de violação de Direitos Humanos no ambiente de trabalho.</p>
<p>21 Promoção da equidade de gênero e enfrentamento ao sexismo</p>	<p>Grupo de Trabalho paritário 07 (sete) dos Correios 07 (sete) das Federações</p>	<p>§8º... até 60 dias após a assinatura do ACT... de acordo com os critérios a seguir: I - ... processo negocial relativo às questões alusivas de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática. II - A Mesa Temática deverá: realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública para superação das desigualdades existentes; sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como buscar a eliminação da homofobia no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</p>

cláusula	instrumento	instruções contidas na redação
<p>23</p> <p>Processo Permanente de Negociação</p>	<p>MNNP / MRNP Correios e todas as Federações e Sindicatos</p>	<p>Os Correios manterão o processo permanente de negociação ... por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios, composto pela Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP-Correios e pelas Mesas Regionais de Negociação Permanente - MRNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(as) trabalhadores(as). Parágrafo Único: As partes se comprometem a discutir as pautas da Empresa e dos(as) trabalhadores(as) nas reuniões do SNNP-Correios.</p>
<p>34</p> <p>Averiguações das Condições de Trabalho</p>	<p>Representantes do sindicato + <i>(opcional)</i> Médico/Engenheiro/TST (Limite: até 3 pessoas)</p>	<p>§1º O Sindicato deverá solicitar o agendamento de visita, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Superintendência Estadual. I - Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recebimento da solicitação. II - Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias.</p>
<p>37</p> <p>Itens de uso e proteção ao(à) empregado(a)</p>	<p>Grupo de Trabalho Correios: quantidade não especificada + 02 por Federação, sendo um homem e uma mulher</p>	<p>§16º Os Correios constituirão grupo de trabalho nacional, sempre que tiver que desenvolver estudos para concepção de novos uniformes profissionais, com a participação de dois representantes sindicais das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, sendo um do sexo masculino e um do sexo feminino, por Federação, que terão como papel principal o acompanhamento dos trabalhos e das definições de distribuição de peças teste, bem como o acompanhamento dos resultados quanto à satisfação dos(as) empregados(as) em relação às peças propostas.</p>
<p>40</p> <p>Reabilitação Profissional</p>	<p>Grupo de Trabalho Regional Correios e Sindicatos: Quantidade não especificada</p>	<p>§5º A Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional - CRRP, sempre que necessário, poderá interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato com vistas ao melhor encaminhamento das questões junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.</p>
<p>43</p> <p>Distribuição domiciliária (Entrega matutina)</p>	<p>Grupo de Trabalho paritário 05 (cinco) dos Correios 05 (cinco) das Federações</p>	<p>§6º ... A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária - CDDs. §7º A entrega matutina continuará sendo acompanhada por Comissão formada por 5 (cinco) representantes da Empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias. §8º A ampliação da entrega matutina para novas unidades será objeto de estudo pela comissão ... 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.</p>
<p>60</p> <p>Plano de Saúde dos Empregados dos Correios</p>	<p>Comissão Permanente paritária 06 (seis) dos Correios 06 (seis) das Federações</p>	<p>§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.</p>
<p>74</p> <p>Responsabilidade civil em Acidente de Trânsito</p>	<p>Comissão regional paritária 03 (três) dos Correios 03 (três) dos Sindicatos</p>	<p>Os Correios assumirão os custos com a recuperação dos danos de veículos de sua frota, bem como danos causados a terceiros, consequentes de acidentes de trânsito, nos casos em que, após apuração, ficar comprovada a inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a) ...§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, deverão ser analisados por comissão paritária... I – Somente se caracterizará a conduta dolosa do(a) empregado(a) quando houver decisão da comissão. II – As comissões paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos.</p>

ANEXO III - DOCUMENTOS A SEREM FORNECIDOS

- AOS SINDICATOS E FEDERAÇÕES, CONFORME PREVISTO NESTE ACORDO COLETIVO –

cláusula	instrumento	instruções contidas na redação
15 Enfrentamento a violência contra a mulher	Mensal	Os Correios enviarão mensalmente às Federações o quantitativo de mulheres vítimas de violência doméstica por base sindical.
28 Acesso às dependências (Acesso aos manuais da empresa)	Em tempo real	§6º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão às Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios o acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa. I – A disponibilização será concedida por meio do serviço de acesso remoto Virtual Private Network – VPN. II – O(A) Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da Superintendência Estadual, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.
28 Acesso às dependências (Treinamento à novos empregados)	A cada nova turma	§5º Quando do treinamento para os(as) novos(as) empregados(as) admitidos(as) pelos Correios, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Superintendência Estadual, no prazo máximo de uma hora de duração. I – O sindicato deverá ser comunicado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis.
29 Fornecimento de documentos	Diária	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. §1º Os Correios enviarão às Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias e aos Sindicatos seu informativo de comunicação Interna Primeira Hora. §2º Os Correios disponibilizarão, quando solicitado pelos Sindicatos, por meio eletrônico, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade, lotação de empregados(as), local de exercício, função, status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1
35 CIPA+A	Mensal	§6º A CIPAA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, em até 5 (cinco) dias úteis após a sua realização, sem que haja a solicitação do Sindicato dos(as)Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial. (...) §11º O treinamento da CIPAA também será disponibilizado para os(as) integrantes da Diretoria da Entidade Sindical e empregados(as) da Empresa.
38 Fornecimento de CAT	Mensal	Os Correios garantirão atendimento aos (às) empregados(as) que se acidentarem em decorrência de sua atividade ou no trajeto, por meio de médico próprio ou por médico da Rede Credenciada. Na inexistência de rede credenciada no município do acidente, os Correios arcarão com os custos decorrentes do atendimento. O Boletim de Ocorrência - B.O. possibilitará abertura de CAT parcial. (...) §2º Os Correios fornecerão, às Federações e Sindicatos dos empregados, uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior. §7º Os Correios manterão cadastro identificável das doenças dos(as) trabalhadores (as) por Unidade, e por cargo/atividade e fornecerá ao sindicato.

<i>cláusula</i>	<i>instrumento</i>	<i>instruções contidas na redação</i>
41 Saúde do(a) empregado(a)	Quando solicitado pelo Sindicato	§5º Quando solicitado, os Correios encaminharão aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e à higiene do trabalho.
49 Segurança na empresa	Quando pertinente	§2º Os Correios comprometem-se a continuar informando os(as) representantes dos sindicatos regionais, sobre as providências já adotadas e as que estão em planejamento relativas à questão de segurança.
69 Direito à ampla defesa	Quando solicitado pelo empregado	§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
77 Acompanhamento do cumprimento de cláusulas do acordo	Quando solicitado pela Federação	Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.
78 Conciliação de divergências	Quando da divergência de interpretação de cláusulas	Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho

ANEXO IV – LICENÇAS E AFASTAMENTOS

- RELATÓRIO FORNECIDO PELA ECT, SEM COMPARAÇÃO COM O ACT –

Tipo de Afastamento	Quando usar	SRP?	Quem lança?	Justificativa no SRP	Fontes
Abono Acidente de Trabalho (até 15 dias)	Em caso de acidente de trabalho com a finalidade de garantir ao empregado a remuneração dos primeiros 15 dias , contados a partir do dia do acidente ou a partir do dia seguinte quando o acidente ocorrer após o término da jornada. A partir do 16º dia a responsabilidade pela remuneração do empregado caberá ao INSS.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ACIDENTE DE TRABALHO (até 15 dias)	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Abono Acompanhante Consulta - Esposa/Companheira Gestante	Para acompanhar sua esposa ou companheira, durante o período de gravidez, na realização de consultas médicas ou exames complementares, pela quantidade de até 6 (seis) dispensas , pelo tempo necessário, do horário de trabalho, mediante comprovação por atestado de acompanhamento expedido pelo profissional/órgão prestador do atendimento.	Sim	Empregado ou Gestor	AB ACOMP.ART 473-CLT X-GEST.ESP/COMP	CLT
Abono Acompanhante Consulta – Filho/Dependente/Tutelado/ Curatelado até 6 anos	Para acompanhar consulta médica de filho/dependente/tutelado de até 6 (seis) anos de idade, ou dependente/curatelado com deficiência (física, visual, auditiva ou mental), por 1 (um) dia de trabalho por ano civil, de ausência integral, podendo ser dividido em 2 (duas) jornadas parciais, mediante comprovação por atestado de acompanhamento expedido pelo profissional/órgão prestador do atendimento	Sim	Empregado ou Gestor	AB ACOMP.ART 473-CLT XI-DEP CURAT AB ACOMP.ART 473-CLT XI-FILHO 6 ANOS	CLT
Abono Acompanhante-1 dia-JA-CLT 473	Para o(a) jovem acompanhar consulta médica de filho/dependente/tutelado de até 6 (seis) anos de idade, ou dependente/curatelado com deficiência (física, visual, auditiva ou mental), por 1 (um) dia de trabalho por ano civil.	Sim	Jovem Aprendiz ou Gestor	ABONO ACOMPANHANT E-1 DIA-JA-CLT 473	CLT
Abono Aguardando Emissão de ASO	Empregado aguardando a emissão do ASO para retornar ao trabalho	Sim	Gestor	ABONO AGUARDANDO EMISSÃO ASO	-
Abono Alistamento/ Transferência Eleitoral	Para realizar alistamento como eleitor ou transferir seu título de eleitor, por até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, de ausência integral, ou na quantidade de horas equivalentes de sua jornada diária de trabalho se ausências parciais, mediante respectiva comprovação de comparecimento expedida pelo órgão eleitoral	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ALIST./TRANSF. ELEITORAL	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Aniversário	Para uso na jornada integral de trabalho, 1 (um) dia útil (anual e não cumulativo), sendo considerado efetivo exercício. Poderá ou não coincidir com a data do aniversário e deverá ser previamente negociado com o gestor	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ANIVERSARIO	MANPES 19/3 anexo 2
Abono Atendimento Saúde Ocupacional	Ausência do empregado no trabalho para comparecer a atendimento de natureza ocupacional, (Exemplo: atendimento por equipe multiprofissional, atendimento para encaminhamento de reabilitação profissional, avaliação e acompanhamento de empregado PcD, consultas de avaliação de saúde, avaliação da capacidade laboral, acidente de trabalho/doença ocupacional e homologação de atestados médicos/odontológicos). Para justificar as horas ou dia utilizados pelo empregado nas situações mencionadas acima.	Sim	Gestor	ABONO ATENDIMENTO SAÚDE OCUPACIONAL	Processo nº 53180.013493/2023-38, Ofício Circular Nº 39361899/2023 - GSSB-DEREO
Abono Atividade Esportiva/Recreativa/ Social ou Cultural	Para participar, como integrante, organizador ou competidor, em atividades recreativas, sociais e/ou culturais promovidas pelos Correios (por exemplo: coral, grupos de teatro ou folclórico, campeonatos esportivos) face ausências integrais ou parciais de sua jornada de trabalho, mediante comprovação expedida pelo órgão responsável pela atividade	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ATIV./REC./SOC. /CULT.	MANPES 19/3 anexo 2
Abono Atrasos/ Saídas Antecipadas	O abono de entrada/saída somente poderá ser concedido nas ausências parciais de hora definidas na alínea “b” do subitem 2.1.2., ou seja, se o empregado possuir registro de início e término do turno de trabalho ao qual requereu o abono. A prerrogativa de conceder o abono de entrada/saída é do gestor imediato do empregado. Nota: caso o gestor indefira as solicitações, ou se o empregado não cumprir a compensação autorizada, as horas não trabalhadas serão descontadas da remuneração do empregado. A concessão desse abono limita-se, por mês, ao total de horas correspondentes a até 1 (um) dia da jornada diária de trabalho do empregado e as horas abonadas deverão ser lançadas no SRP.	Sim	Gestor	ABONO ATRASOS/SAÍDAS ANTECIPADAS	MANPES 19/1 anexo 3
Abono Ausência Calamidade Pública	Para ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho motivadas por situação de emergência ou estado de calamidade pública, cuja urgência e gravidade decorram de desastre natural e atenda, pelo menos, uma das seguintes condições: a) habitação danificada, destruída pelo desastre ou localizada em área de risco iminente de destruição ou interditadas; b) empregado ou familiares feridos, desaparecidos ou falecidos em decorrência do desastre, residentes na habitação atingida; c) empregado na situação de desabrigo (em abrigo temporário) ou desalojado (alojado em casa de parentes ou amigos). O abono será concedido pelo tempo necessário para que o empregado adote as providências para o reestabelecimento básico de suas condições de moradia, para o encaminhamento ao atendimento/tratamento dos familiares feridos ou aquelas que lhe forem requeridas por órgãos oficiais encarregados das ações de busca/resgate aos desaparecidos.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO AUSÊNCIA CALAMIDADE PÚBLICA	Cláusula 61 do ACT 2023/2024
Abono Bolsa - Curso Doutorado	Ao empregado beneficiário de bolsa de estudos paga pelos Correios em cursos de doutorado, para realizar, de forma presencial, deveres decorrentes do respectivo curso do qual é bolsista, pela quantidade limite de horas mensais dispostas no MANEDU 5/1/3, computada em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, observados os procedimentos estabelecidos no MANEDU 5. O abono poderá ser concedido, nas mesmas condições e para os mesmos cursos, ao empregado não bolsista pelos Correios, desde que cumpridos os procedimentos administrativos previstos no MANEDU 5 e o curso seja dentro dos temas de interesse técnico dos Correios	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO MESTRADO/DOU TORADO	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Bolsa - Curso Mestrado	Ao empregado beneficiário de bolsa de estudos paga pelos Correios em cursos de mestrado, para realizar, de forma presencial, deveres decorrentes do respectivo curso do qual é bolsista, pela quantidade limite de horas mensais dispostas no MANEDU 5/1/3, computada em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, observados os procedimentos estabelecidos no MANEDU 5. O abono poderá ser concedido, nas mesmas condições e para os mesmos cursos, ao empregado não bolsista pelos Correios, desde que cumpridos os procedimentos administrativos previstos no MANEDU 5 e o curso seja dentro dos temas de interesse técnico dos Correios.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO MESTRADO/DOU TORADO	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Bolsa - Curso Pós-Graduação/MBA/Especialização	Ao empregado beneficiário de bolsa de estudos paga pelos Correios em cursos de pós-graduação, MBA/especialização, para realizar, de forma presencial, deveres decorrentes do respectivo curso do qual é bolsista, pela quantidade limite de horas mensais dispostas no MANEDU 5/1/3, computada em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, observados os procedimentos estabelecidos no MANEDU 5. O abono poderá ser concedido, nas mesmas condições e para os mesmos cursos, ao empregado não bolsista pelos Correios, desde que cumpridos os procedimentos administrativos previstos no MANEDU 5 e o curso seja dentro dos temas de interesse técnico dos Correios.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO PÓS GRADUAÇÃO/MBA	MANPES 19/2 anexo 2

Tipo de Afastamento	Quando usar	SRP?	Quem lança?	Justificativa no SRP	Fontes
Abono Bolsa - Dissertação e Teste Final de Curso	Ao empregado beneficiário de bolsa de estudos paga pelos Correios em cursos de pós-graduação MBA/especialização, mestrado ou doutorado, para realizar, de forma presencial, trabalho de dissertação e de tese final do respectivo curso do qual é bolsista, pela quantidade limite de horas totais dispostas no MANEDU 5/1/3, computada em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, observados os procedimentos estabelecidos no MANEDU 5. O abono poderá ser concedido, nas mesmas condições e para os mesmos cursos, ao empregado não bolsista pelos Correios, desde que cumpridos os procedimentos administrativos previstos no MANEDU 5 e o curso seja dentro dos temas de interesse técnico dos Correios	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ENTREGA TCC	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Casamento - Gala	Por motivo de casamento do empregado, comprovado mediante certidão de casamento lavrada em cartório, ou certidão de casamento religioso com efeito civil (para registro em cartório), por até 3 (três) dias úteis consecutivos de ausência integral em sua jornada de trabalho, vedada a concessão duplicada caso as datas do casamento civil e religioso sejam diferentes.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO CASAMENTO (GALA)	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Chefia	Para ausências integrais ou parciais, exclusivamente de turno, verificadas na jornada de trabalho, quando a justificativa apresentada pelo empregado não seja motivo para a concessão de outro abono previsto neste anexo, ficando condicionada sua concessão ao cumprimento dos critérios, limites em quantidade de abonos e alçadas de autorização estabelecidas no MANPES 19/1/3.	Sim	Gestor	ABONO CHEFIA	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Consulta Méd/Odo/Exame/Proced	Para realizar consultas médicas ou odontológicas, exames, procedimentos em ausências integrais ou parciais, mediante comprovação por atestado/declaração de comparecimento expedida pelo profissional/órgão prestador do atendimento. A concessão desse abono condiciona-se ao cumprimento de critérios, regras e limites estabelecidos no MANPES 19/4, anexos 2 Serão abonados até 05 (cinco) dias o que equivale a 10 (dez) turnos de trabalho no período correspondente ao exercício do ano civil.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO CONS MED/ODO/EXAME/PROCED	MANPES 19/4 anexo 2
Abono Consultas/Exames – Gestante	Para realizar consultas médicas e demais exames complementares, durante o período de gravidez, pela quantidade de até 6 (seis) dispensas do horário de trabalho, pelo tempo necessário, mediante comprovação por atestado de comparecimento expedido pelo profissional/órgão prestador do atendimento.	Sim	Empregado ou Gestor	NÃO CONSTA PARAMETRIZADO (ver com GFRA)	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Convocação Justiça	Para comparecer perante à justiça, quando formalmente convocado por órgãos do poder judiciário, para prestação de serviços (exemplos: participação em tribunal de júri ou como réu, testemunha, depoente ou autor de demanda judicial) ou, ainda, por autoridades policiais, pelo período que durar a realização das atividades convocadas, em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, mediante respectiva comprovação de comparecimento expedida pelo órgão correspondente	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO CONVOCAÇÃO JUSTIÇA	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Convocação Serviço Eleitoral	Para atendimento de convocação por órgão da justiça eleitoral para prestar serviços/trabalhos eleitorais, inclusive treinamentos (exemplo: atuar como presidente de mesa, mesário, integrante de mesa receptora, de junta eleitoral, auxiliar dos trabalhos eleitorais, etc.), em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, mediante comprovação do cumprimento da convocação por declaração/certidão expedida pela justiça eleitoral	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO CONVOCAÇÃO SERV.ELEITORAL	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Convocação Serviço Eleitoral - Folga Compensatória	Para registrar a fruição de folga compensatória em ausência integral da jornada diária de trabalho previamente acordada com o gestor imediato, pelo empregado que atendeu convocação da justiça eleitoral para prestar serviços/trabalhos eleitorais, mediante indicação das folgas por declaração/certidão expedida pela justiça eleitoral	Sim	Empregado ou Gestor	FOLGA COMPENSATÓRIA - SERVIÇO ELEITORAL	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Doação Sangue	Para realizar doação voluntária de sangue, mediante comprovação por meio de atestado de doação, limitada a concessão desse abono a até 1 (um) dia de ausência integral da jornada de trabalho a cada 12 (doze) meses trabalhados, não conversível em ausências parciais	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO DOAÇÃO DE SANGUE	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Eleições do Conselho de Administração - CA	Para participar de ações de promoção de candidatura própria em eleições de representantes no Conselho de Administração - CA, em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ELEIÇÃO CA	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Eleições Entidade Mantida/Patrocinada	Para participar de ações de promoção de candidatura própria em eleições de representantes promovidas por entidades mantidas/patrocinadas pelos Correios, em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ELEIÇÕES ENTID MANT/PATR	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Exame ENEM/PAS	Para realizar provas do exame ENEM/PAS com finalidade de ingresso em estabelecimento de ensino superior, em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, mediante comprovante/declaração de comparecimento oficial. Essa ausência deverá ser previamente comunicada ao gestor imediato com antecedência de 10 (dez) dias da data de realização do exame e comprovante de inscrição	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ENEM	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Exame Médico Ocupacional	Para realizar consulta ou exame decorrente de avaliação médica ou periódica convocada pelo Serviço Médico dos Correios, em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO EXAME MEDICO OCUPACIONAL	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Exame Vestibular	Para realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho, mediante comprovante/declaração de comparecimento oficial. Essa ausência deverá ser previamente comunicada ao gestor imediato com antecedência de 10 (dez) dias da data de realização do exame e comprovante de inscrição	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO VESTIBULAR	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Exames Preventivos de Câncer	Para realizar exames preventivos de câncer, por até 3 (três) dias, a cada 12 (doze) meses de trabalho, de ausência integral, ou na quantidade de horas equivalentes de sua jornada diária de ausências parciais, mediante comprovação por atestado de comparecimento expedido pelo profissional/órgão prestador do atendimento	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO EXAME PREVENCAO CANCER	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Falecimento/Luto - Nojo	Por motivo de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente e irmão do empregado, ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, por até 2 (dois) dias úteis consecutivos de ausência integral em sua jornada de trabalho.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO FALECIMENTO/LUTO (NOJO)	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Licença Paternidade	Quando o empregado se ausenta do trabalho por motivo de nascimento de filho(s). O empregado tem direito a 20 dias corridos (ao invés de 5 dias úteis consecutivos conforme CLT), a partir do nascimento do filho. Caso o nascimento tenha ocorrido durante as férias ou qualquer outro afastamento, o empregado não fará jus à licença paternidade.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO LICENÇA PATERNIDADE	Cláusula 11 do ACT 2023/2024 e MANPES 19/3 anexo 2
Abono Médico (até 15 dias)	Quando o empregado se ausenta do trabalho por motivo de doença desde que devidamente comprovado por atestado médico. A remuneração dos primeiros 15 dias é garantida pela empresa, a partir do 16º dia a responsabilidade pela remuneração do empregado caberá ao INSS.	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO MÉDICO (até 15 dias)	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados.
Abono Prorrogação Licença Maternidade	A ser utilizado a partir do dia 26/4/2023 pelas empregadas que retornaram da licença-maternidade e fizerem a opção pela prorrogação, permitindo a sua ausência do trabalho até que o bebê complete seis meses. As empregadas que estiverem em férias poderão requerer ao seu gestor imediato a suspensão das férias e a concessão de "Abono Prorrogação da Licença-Maternidade", possibilitando a sua ausência do trabalho até que o bebê complete seis meses. A partir do dia seguinte ao aniversário do 6º mês da criança, a empregada fruirá automaticamente dos dias restantes das férias. Atenção! O gestor imediato deverá comunicar imediatamente a empregada sobre a possibilidade de requerer a prorrogação	Sim	Gestor	ABONO PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE	Correios Informa 3-5-2023

Tipo de Afastamento	Quando usar	SRP?	Quem lança?	Justificativa no SRP	Fontes
Abono Reservista	Para cumprimento das obrigações e exigências do serviço militar previstas em lei ao empregado reservista, pelo período de tempo convocado/fixado por autoridade/órgão militar das forças armadas, em ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO RESERVISTA	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Trânsito - Transferência a Pedido ou Necessidade de Serviço	Para registro das ausências integrais ou parciais da jornada de trabalho por motivo do período de trânsito do empregado transferido a pedido ou por necessidade de serviço. A concessão desse abono ocorre conforme critérios e quantidade estabelecidos no MANPES 23/1/4	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO TRÂNSITO TRANSF. A PEDIDO/SERVIÇO	MANPES 19/2 anexo 2
Abono Trat Outros Prof Saúde	Para realizar tratamento/acompanhamento de saúde com outros profissionais de saúde (assistentes sociais, psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, nutricionistas, fonoaudiólogos, enfermeiros) em ausências integrais ou parciais, mediante comprovação por atestado/declaração de comparecimento expedida pelo profissional/órgão prestador do atendimento. A concessão desse abono condiciona-se ao cumprimento de critérios, regras e limites estabelecidos no MANPES 19/4, anexos 2 Serão abonados até 05 (cinco) dias o que equivale a 10 (dez) turnos de trabalho no período correspondente ao exercício do ano civil. <i>Se houver indicação médica da necessidade do empregado se submeter a procedimentos/exames/consultas, por tempo superior ao citado acima, a negociação do período correspondente ficará sujeita à avaliação da área de Engenharia, Segurança e Medicina no Trabalho.</i>	Sim	Empregado ou Gestor	AB TRAT OUT/PROF/SAUDE	MANPES 19/4 anexo 2
Abono Tratamento/Acompanhante - Saúde em Outra Localidade	Para realizar tratamento ou acompanhar cônjuge/companheiro (a), filho, dependente legal em tratamento, realizado em localidade diversa do município de sua lotação, por até 15 (quinze) dias úteis, por ano civil, de ausência integral da jornada de trabalho, mediante comprovação e parecer da área de saúde dos Correios, podendo ser prorrogado, no máximo, por até outros 15 (quinze) dias úteis com base em reavaliação da referida área. Este abono abrange ainda todos os beneficiários dependentes do Plano de Saúde dos Correios	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO ACOMPANHANTE EM OUTRA LOCALIDADE	MANPES 19/2 anexo 2
Abono-Evento Força Maior	Casos de força maior seriam os fatos humanos ou naturais, que podem até ser previstos, mas da mesma maneira não podem ser impedidos; por exemplo, os fenômenos da natureza, tais como tempestades, furacões, raios, etc ou fatos humanos como guerras, revoluções, e outros.	Sim	Gestor	ABONO-EVENTO FORÇA MAIOR	CLT
Acidente de Trabalho Aposentado	Quando o empregado aposentado em atividade necessita se afastar por motivo de acidente de trabalho, por período superior a 15 (quinze) dias, a partir de 01/08/2014.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Acidente de Trabalho Aposentado - Recidiva	Quando o empregado aposentado em atividade necessita se afastar por motivo de reabertura da licença, recidiva, decorrente de licença acidente de trabalho iniciada até 31/07/2014	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Afastamento Acidente de Trabalho - Aposentado	Para registrar o afastamento do empregado aposentado, por motivo de acidente de trabalho, após o 15º dia de abono médico. Utilizado para afastamentos com início até 31/07/2014	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Afastamento Acidente de Trabalho Aposentado - Retorno - ACT/2014	Quando o empregado aposentado necessita se afastar por motivo de reabertura da licença, recidiva, decorrente de acidente de trabalho, a partir de 01/08/2014	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Afastamento Curso Formação na Adm. Pública Federal - com Remuneração	Quando o empregado requerer o afastamento com remuneração para realização de curso de formação motivado por aprovação em concurso público para provimento de cargos na Administração Pública Federal.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Afastamento Curso Formação na Adm. Pública Federal - sem Remuneração	Quando o empregado requerer o afastamento sem remuneração para realização de curso de formação motivado por aprovação em concurso público para provimento de cargos na Administração Pública Federal.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Afastamento Especial para o Mês	Para registrar situação funcional de hipótese de abandono de emprego	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Afastamento Tratamento de Saúde - Aposentado - Retorno	Quando o empregado aposentado depois de recebida a alta do médico assistente, se afasta novamente por motivo de doença. Vigente até 31/07/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	-
Afastamento Tratamento Saúde Aposentado - A partir de AGO/2020	Para registrar o afastamento do empregado aposentado após o 15º dia consecutivo de abono médico ou quando a soma dos dias de abono médico ultrapassar 15 (quinze) dias no intervalo de 60 (sessenta) dias por motivo correlato. Vigente para afastamentos com início a partir de 01/08/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	-
Afastamento Tratamento Saúde Aposentado - Retorno - A partir de AGO/2020	Quando o empregado aposentado, em menos de 60 (sessenta) dias do término do afastamento anterior para tratamento de saúde, se afasta novamente pelo mesmo motivo. Vigente para afastamentos com início a partir de 01/08/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	-
Aguardando Decisão INSS	Quando o empregado recebe alta do INSS, porém não retorna ao trabalho e interpõe recurso ao INSS a fim de manter o benefício previdenciário (na hipótese de julgamento desfavorável do INSS, o período em que esteve "Aguardando Decisão INSS" deverá ser transformado na frequência para motivo "Falta - Benefício INSS não concedido").	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	-
Aposentadoria por Incapacidade Permanente (Aposentadoria por Invalidez)	Para registrar o afastamento do empregado quando o INSS concede o benefício previdenciário denominado "Aposentadoria por Incapacidade Permanente (Aposentadoria por Invalidez)".	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Benefício INSS não Concedido	Quando o benefício previdenciário é indeferido pelo INSS. Vigente no período compreendido entre 01/08/2014 e 31/07/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	-

Tipo de Afastamento	Quando usar	SRP?	Quem lança?	Justificativa no SRP	Fontes
Benefício por Incapacidade Temporária (Licença INSS)	Para registrar o afastamento por licença INSS iniciado até 31/07/2020.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Benefício por Incapacidade Temporária (Licença INSS) - A partir de AGO/2020	Para registrar o afastamento do empregado após o 15º dia consecutivo de abono médico ou quando a soma dos dias de abono médico ultrapassar 15 (quinze) dias no intervalo de 60 (sessenta) dias por motivo correlato. Vigente para afastamentos com início a partir de 01/08/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Benefício por Incapacidade Temporária (Licença INSS) - Retorno - A partir de AGO/2020	Quando o empregado, após cessação do benefício por incapacidade temporária, se afastar pelo mesmo motivo no prazo de 60 (sessenta) dias. Vigente para afastamentos com início a partir de 01/08/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Benefício por Incapacidade Temporária (Licença INSS) - Retorno ao INSS	Quando o empregado depois de recebida a alta do INSS, se afasta novamente pelo mesmo motivo dentro de até 60 (sessenta) dias da data do retorno. Utilizado para afastamentos iniciados até 31/07/2020.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Cedido para Outros Órgãos com Ônus	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades quando cedido para outros órgãos da administração pública com ônus para os Correios.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/1 anexo 3
Cedido para Outros Órgãos sem Ônus	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades quando cedido para outros órgãos da administração pública, sem ônus para os Correios.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/1 anexo 3
Cedidos sem Ônus Decreto 6077/2007	Para ceder empregados anistiados para prestar serviço em outros órgãos públicos	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/1 anexo 3
Cláusula 33 - Acidente Trabalho	Quando o pedido de reconsideração ou recurso for decorrente de Acidente de Trabalho. Vigente no período compreendido entre 01/08/2014 e 31/07/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Cláusula 33 - INSS	Quando o empregado requer o afastamento remunerado enquanto aguarda a decisão do INSS. Vigente no período compreendido entre 01/08/2014 e 31/07/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Cláusula 33 não Requerida	Quando após a cessação do benefício previdenciário o empregado não retorna ao trabalho e não requer o benefício da Cláusula 33. Vigente no período compreendido entre 01/08/2014 e 31/07/2020	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Convênio - Lei 9504/97	Para ceder empregados para prestar serviço no Tribunal Regional Eleitoral (TRE) por ocasião das eleições, mediante convênio	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Excedente Não Autorizado	Empregado não foi convocado e nem autorizado para realização do excedente. Gestor deverá incluir no SRP a justificativa EXCEDENTE NÃO AUTORIZADO. Fonte: FAQ - Ponto Eletrônico: Para mais informações acesse a Cartilha e o FAQ disponíveis no Catálogo de Serviços para o Empregado, item "Frequência - Ponto Eletrônico".	Sim	Gestor	EXCEDENTE NAO AUTORIZADO	Adicionalmente, as dúvidas remanescentes poderão ser sanadas pelo Help Desk por meio do formulário 08.68.
Extra Lançada no PGP	Empregado foi autorizado para realização do excedente para pagamento de horas extras. Gestor deverá incluir no SRP a justificativa EXTRA LANÇADA NO PGP e efetuar o lançamento dos extras no sistema PGP. Fonte: FAQ - Ponto Eletrônico: Para mais informações acesse a Cartilha e o FAQ disponíveis no Catálogo de Serviços para o Empregado, item "Frequência - Ponto Eletrônico".	Sim	Gestor	EXTRA LANÇADA NO PGP	Adicionalmente, as dúvidas remanescentes poderão ser sanadas pelo Help Desk por meio do formulário 08.68.
Falta Injustificada	Para registro de ausência integral ou parcial de turno do empregado, cujo motivo/justificativa não se ampare (ou extrapole) nas situações dispostas neste anexo e não seja concedido abono chefia à ausência, conforme regras dispostas no MANPES 19/1/3, ou não seja solicitada/concedida a compensação mensal das horas deficitárias, nos termos do MANPES 19/1/2	Sim	Gestor	FALTA INJUSTIFICADA	MANPES 19/2 anexo 2
Falta Injustificada - SENAI - JA	Ausência do jovem aprendiz no curso de aprendizagem no SENAI. As faltas serão informadas pelo SENAI e o Gestor deverá registrar no SRP	Sim	Gestor	FALTA INJUSTIFICADA - SENAI - J.A	Processo nº 53180.020655/2022-11, Ofício Circular Nº 31404777/2022 - GRES-CEGEP
Formação SENAI	Considerando que a fase dual contempla as atividades práticas nos Correios e o curso de aprendizagem no SENAI foi criada a justificativa Formação SENAI para lançamento nos dias em que o aprendiz estiver na unidade de formação profissional:	Sim	Jovem Aprendiz ou Gestor	FORMAÇÃO SENAI	Processo nº 53180.020655/2022-11, Ofício Circular Nº 31404777/2022 - GRES-CEGEP
Horário Especial Lactante	Em conformidade com o artigo 396 da CLT, as empregadas têm direito a dois descansos especiais de meia hora (cada um) para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete seis meses de idade. Esses intervalos podem, em acordo com o gestor, ser utilizados para reduzir a jornada de trabalho em uma hora. A empregada continuará cadastrada na jornada de 8 horas diárias, o descanso especial para amamentar seu filho irá gerar um atraso ou falta que deverá ser justificado no SRP como "Horário Especial Lactante"	Sim	Empregado ou Gestor	HORÁRIO ESPECIAL LACTANTE	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
JA - Atividade Escolar	Quando o aprendiz é convocado pela instituição de ensino regular, compulsoriamente, para atividades curriculares correlatas com a grade curricular do curso de aprendizagem. Deverá ser apresentado documento da instituição de ensino (com assinatura e carimbo) informando data e horário da convocação e anexar no SRP.	Sim	Jovem Aprendiz ou Gestor	JA - ATIVIDADE ESCOLAR	-
Licença Acidente de Trabalho	Para registrar o afastamento do empregado, por motivo de acidente de trabalho, após o 15º dia de abono médico.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 anexo 2

Tipo de Afastamento	Quando usar	SRP?	Quem lança?	Justificativa no SRP	Fontes
Licença Acidente de Trabalho - Retorno	Para registrar o afastamento dos empregados quando necessitam se afastar por motivo de reabertura da licença, recidiva, decorrente de licença acidente de trabalho ocorrido a partir de 01/08/2014.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Licença Acidente de Trabalho Retorno para Auxílio-Doença	Utilizado quando o empregado depois de recebida a alta do INSS, se afasta novamente pela mesma doença no prazo de 60 (sessenta) dias, e é encaminhado para "Auxílio-Doença".	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Licença Adoção (120 dias)	Para registrar o afastamento da empregada ou do empregado que adotar criança até 12 (doze) anos.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Licença Campanha Eleitoral	Para registrar o afastamento do empregado para promoção da campanha eleitoral	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Licença Maternidade (120 dias)	Para registrar o afastamento da empregada quando em licença gestante, com base no atestado de gravidez. Esse afastamento poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Licença Maternidade Prorrogação (14 dias)	Para registrar o afastamento da empregada de suas atividades nos Correios em caso de necessidade comprovada por atestado médico, mediante avaliação de perito do INSS.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Licença Não Remunerada de Delegado/Representante Sindical (Licença não Remunerada)	Para registrar o afastamento do empregado eleito como delegado sindical quando a Empresa concede a liberação do mesmo para atuação na FENTECT/FINTECT e sindicatos. A liberação somente poderá ser concretização após anuência do órgão corporativo de relacionamento organizacional.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Licença não Remunerada Dirigente Sindical	Quando o empregado dirigente sindical se afasta para prestar serviço ao sindicato/federação sem ônus para os Correios e não há o ressarcimento da remuneração do empregado por parte do sindicato/federação	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Licença não Remunerada Dirigente Sindical - Sind - ACT/2014	Quando o empregado dirigente sindical se afasta para prestar serviço à federação sem ônus para os Correios.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Licença Não Remunerada Dirigente Sindical Fed-ACT/2014	Quando o empregado dirigente sindical se afasta para prestar serviço à federação sem ônus para os Correios.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Licença para Desempenho de Mandato Eletivo (sem Remuneração)	Para registrar o afastamento do empregado que assume mandato eletivo incompatível com o cargo exercido nos Correios.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Licença Serviço Militar	Para registrar o afastamento do empregado quando estiver à disposição das forças armadas para serviço militar obrigatório	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Licença-Aborto não Criminoso (2 semanas)	Quando ocorrer aborto não provocado pela empregada.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Licença-Maternidade Cônjuge/Companheiro	No caso de óbito da genitora segurada da Previdência Social pelo período de 120 (cento e vinte) dias ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Mandato Eletivo Compatibilidade de Horário (Vereador)	Para registrar que o empregado desempenha mandato eletivo de vereador, desde que haja compatibilidade de horário das sessões da Câmara Municipal com o horário de trabalho nos Correios	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Missão Técnica no Exterior com Remuneração	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades para missão técnica no exterior, quando autorizado pela Empresa após o devido e prévio cumprimento das formalidades documentais e autorização do Ministro das Comunicações.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Missão Técnica no Exterior sem Remuneração	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades nos Correios para missão técnica no exterior quando autorizado pela Empresa após o devido e prévio cumprimento das formalidades documentais e autorização do Ministro das Comunicações	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 Operacionalizar Licenças e Afastamentos dos empregados
Ponto Facultativo	Defini-se ponto facultativo como um decreto efetivado pelos governos de cada estado que consiste no estabelecimento da não obrigatoriedade do funcionamento de seus órgãos e alguns setores em dias de certas datas festivas e comemorativas	Sim	Empregado ou Gestor	PONTO FACULTATIVO	Decreto efetivado pelos governos de cada estado
Recesso	Concedido recesso aos empregados, mediante compensação. (Nos períodos de Natal e Ano Novo). O empregado interessado em usufruir o referido recesso deverá acordar com seu gestor imediato, tendo, obrigatoriamente, que compensar as horas.	Sim	Empregado ou Gestor	RECESSO	Processo nº 53180.044372/2022-57, Ofício Circular Nº 35404837/2022 - DEGEP-SUGEP

Tipo de Afastamento	Quando usar	SRP?	Quem lança?	Justificativa no SRP	Fontes
REP Inoperante	REP sem conexão, por motivos diversos como: cabo de rede com defeito, REP com falha no detector de biometria, IP-Internet Protocol sem conexão, etc ... REP indisponível no máximo 3 (três) dias, o gestor irá registrar no sistema SRP a justificativa REP Inoperante, caso haja horas extraordinárias, atestado médico entre outros, deverá incluir no Espelho Ponto manualmente. Para pagamento dos serviços extraordinários o gestor deverá lançar no PGP, até nova orientação. REP indisponível acima de 3 (três) dias, o gestor irá abrir um chamado via Help Desk (formulário 8.68, item 2), após enviar um SEI à SGGPE/GEPES/SPI, relatando o problema, citando a requisição aberta. A partir desse apontamento, a equipe da SGGPE irá ativar a opção "Folha Ponto Manual", assim, os registros diários de ponto dos empregados serão realizados de forma manual na folha de frequência, a qual será impressa pelo gestor no sistema SRP, até que o equipamento volte a operar normalmente	Sim	Gestor	REP INOPERANTE	Assim que o REP voltar a operar normalmente, o gestor deverá avisar a SGGPE/SPI para desativar a opção "Folha Ponto Manual" e voltar a registrar a frequência por meio biométrico. As folhas de frequência deverão ser arquivadas para eventuais fiscalizações. Processo nº 53180.018386/2022-15, Ofício Circular Nº 31027353/2022 - CEGEP-SUGEP
Reposo Feriado - Perda	Desconto do repouso semanal remunerado e/ou feriado da semana seguinte àquela onde ocorrer falta injustificada ou suspensão disciplinar, em ausência integral ou parcial de turno.	Não	Integração SRP X POPULIS quando lançada F.I.e/ou Suspensão Disciplinar.	-	MANPES 19/2 anexo 2
Requisitado - Lei Específica	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades nos Correios quando cedido para órgãos públicos (Ministério Público, Defensoria Pública), por força de legislação especial, com ônus para os Correios	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Serviço em Atividade Externa	Para uso na jornada integral ou parcial de trabalho, quando o empregado executa suas atividades fora das dependências/estabelecimentos dos Correios (exemplos: visitas a clientes, reuniões em outros órgãos públicos, audiências e representação em eventos). O empregado deve portar a Ficha Individual de Serviço Externo - FISE quando a jornada de trabalho do empregado, total ou parcial, for executada fora dos estabelecimentos dos Correios. A FISE deve ser arquivada junto ao cartão de ponto/folha de frequência, se utilizados na unidade, e anexada ao sistema SRP, pelo qual o gestor da unidade de lotação deverá registrar o comando respectivo de frequência previsto para essa situação.	Sim	Empregado ou Gestor	SERVIÇO EXTERNO	MANPES 19/1 anexo 3 e 19/2 anexo 2 Modelo da FISE disponível no MANPES 19/1 anexo 6
Suspensão Contrato Trabalho - Respondendo Inquérito Administrativo	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades nos Correios durante o processo de apuração de falta grave imputado ao empregado, após o devido e prévio cumprimento das formalidades documentais	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Suspensão de Contrato de Trabalho - Carência INSS	Quando o empregado que se afasta por motivo de saúde por mais de 15 (quinze) dias, mas ainda não cumpriu a carência mínima de 1 (um) ano de recolhimento de contribuição para o INSS, não recebendo, portanto, o benefício previdenciário.	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	-
Suspensão de Contrato de Trabalho - Lei de Greve	Mediante prévia avaliação/orientação do órgão corporativo de relacionamento organizacional, para afastar o empregado grevista, durante os dias de greve	Aguardar orientação GFRA	Gestor	Depende de decisão e orientação da GFRA	MANPES 19/1 anexo 3
Suspensão de Contrato de Trabalho - Lei de Greve - A Compensar	Mediante prévia avaliação/orientação do órgão corporativo de relacionamento organizacional, para identificar o empregado grevista cujo período de greve será compensado	Aguardar orientação GFRA	Gestor	Depende de decisão e orientação da GFRA	MANPES 19/1 anexo 3
Suspensão de Contrato de Trabalho a Pedido	Para registrar o afastamento por interesse particular, a pedido do empregado, sem ônus para os Correios	Não	CEGEP - direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/ SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Suspensão Disciplinar	Para registro de suspensão disciplinar aplicada ao empregado. O comando reflete uma penalidade integrante do conjunto de sanções a que estão sujeitos os empregados que cometem falta disciplinar, nos termos dos capítulos XII, XIII e XIV do Regulamento de Pessoal dos Correios, e ocorrerá em decorrência do cumprimento das disposições contidas no referido regulamento e no MANCOD	Sim	Gestor	SUSPENSAO DISCIPLINAR	MANPES 19/3 anexo 2 Deverá ser lançado dias corridos. Em dias de repouso deverá registrar a falta em marcação por exceção e lançar a justificar
Trabalho Remoto Eventual	Para uso quando, a critério da Empresa e por prerrogativa do gestor do órgão de lotação, em decorrência de condições contingenciais relativas à infraestrutura (exemplo: realização de obras de engenharia, desinfecção do local, falta de energia elétrica, falta de água ou outros), determina-se a impossibilidade de trabalho na forma presencial orientando que o empregado permaneça em trabalho remoto. É aplicado exclusivamente aos empregados lotados na área administrativa, somente se as atividades possuírem condições de serem executadas remotamente, podendo ser realizadas em jornada integral ou parcial de trabalho, pelo período especificado pelo gestor.	Sim	Empregado ou Gestor	TRABALHO REMOTO EVENTUAL	MANPES 19/2 anexo 2
Trabalho Temporário Fora de sua Lotação	Para uso na jornada integral ou parcial de trabalho, quando o empregado, por necessidade de serviço, realizar suas atividades em local distinto de sua lotação física, porém órgão que compõe a estrutura dos Correios. O uso deste comando deve observar as disposições contidas no MANPES 19/1/3. O empregado deve portar a folha de frequência para registro diário do ponto e frequência. Se o empregado prestar serviço em mais de uma unidade, deve utilizar apenas uma folha de frequência , para todas as unidades. Nota: no serviço temporário igual ou superior a 15 (quinze) dias, se a unidade de trabalho onde o colaborador está prestando atividades temporariamente possuir REP por biometria ou senha, o sistema SRP será liberado para a marcação do ponto pelo empregado por meio desse REP em substituição à folha de frequência.	Sim	Empregado ou Gestor	SERVIÇO EXTERNO	MANPES 19/1 anexo 3 e 19/2 anexo 2 Modelo da Folha de Frequência disponível no MANPES 19/1 anexo 5

Tipo de Afastamento	Quando usar	SRP?	Quem lança?	Justificativa no SRP	Fontes
Tratamento de Saúde de Empregado Aposentado em Atividade nos Correios	Quando o empregado aposentado que permanece em atividade necessita se afastar por motivo de doença superior a 15 (quinze) dias.	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Treinamento	Para uso na jornada integral ou parcial de trabalho, pelo período que o empregado realizar treinamento, ainda que fora do âmbito dos Correios, convocado por iniciativa da empresa e/ou autorizado pela autoridade competente	Sim	Empregado ou Gestor	ABONO TREINAMENTO	MANPES 19/2 anexo 2
Treinamento no Exterior com Remuneração	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades nos Correios para treinamento no exterior quando autorizado pela Empresa após o devido e prévio cumprimento das formalidades documentais e autorização do Ministro das Comunicações	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Treinamento no Exterior sem Remuneração	Para registrar o afastamento do empregado de suas atividades nos Correios para treinamento no exterior quando autorizado pela Empresa após o devido e prévio cumprimento das formalidades documentais e autorização do Ministro das Comunicações	Não	CEGEP-direto no sistema POPULIS	Quando efetivado pela CEGEP migrará p/SRP	MANPES 19/3 anexo 2
Viagem a Serviço	Para uso na jornada integral ou parcial de trabalho quando o empregado estiver em viagem a serviço por necessidade da empresa, inclusive durante o deslocamento ao destino da viagem	Sim	Empregado ou Gestor	VIAGEM A SERVIÇO	MANPES 19/2 anexo 2

FAQ - SERVIÇOS DE GESTÃO DE PESSOAS



MANPES CORREIOS NORMAS



ANEXO V – MATERIAL REFERENCIAL

- em ordem cronológica -

Ata de Reunião - Pres. Fabiano no SINTECT/SP

18/09/2023

(compromisso pela correção das inconsistências e
implantação das melhorias no plano de saúde)



Atas das Assembleias

21/09/2023

(trabalhadores aprovam a proposta da ECT,
condicionado à correção das inconsistências)



OF/FINDECT 313/23

24/09/2023

(relaciona e reitera a solicitação pela correção
das inconsistências antes da assinatura do ACT)



Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024

27/09/2023

(assinado por outra federação,
sem correção das inconsistências)



OF/FINDECT 324/23

28/10/2023

(1ª inconsistência – “Abono Vale Peru” gera
prejuízos de aprox. R\$ 500 p/ cada trabalhador)



Edital de Convocação Assembleia de Greve

08/11/2023

(Sindicatos convocam assembleia p/ decretação
de Greve contra as inconsistências do ACT)



Ata de Reunião Pres. Fabiano na SE/SP

13/11/2023

(compromisso pelas correções
das inconsistências)



Atas das Assembleias + Quadro Comparativo

22/11/2023

(trabalhadores aprovam a proposta da
ECT pela correção das inconsistências)



1º Termo Aditivo ACT

08/12/2023

(confira as alterações no Quadro Comparativo)



Ata – Melhorias no Plano de Saúde

11/12/2023

(compromisso de redução da coparticipação,
redução de mensalidade, entre outros)



**Comunicado – Abono
Atrasos/Saídas Antecipadas**

16/01/2024

(conforme compromisso firmado)



**Ata de Reunião
Pres. Fabiano na SE/SP**

26/01/2024

(compromisso por concurso público, fim do SD,
novo PCCS e investimentos na infraestrutura)



2º Termo Aditivo ACT

31/01/2024

(melhoria na cláusula da calamidade pública
e das associações recreativas)



**Cartilha de
Operacionalização**

01/02/2024

(Redação de inteira responsabilidade da ECT)



**Edital de Convocação
Assembleia de Greve**

28/03/2024

(pelo cumprimento integral do ACT e contra a
redução dos proventos dos motociclistas)



**Ata Audiência
Conciliação TST**

03/04/2024

(TST determina que a ECT mantenha o
Adic. Periculosidade e formalize melhorias)



**Proposta de
compromisso da ECT**

03/04/2024

(Concurso público em 2024, início das melhorias
no Plano de Saúde, Suspensão SD, entre outros)



Atas das Assembleias

04/04/2024

(trabalhadores aprovam a proposta
da ECT, mediada pelo TST)



Resolução CGPAR 52

26/04/2024

(que revogou a Resolução CGPAR 42 que impunha
restrições significativas às negociações coletivas)



3º Termo Aditivo ACT

03/05/2024

(registro de frequência por regime de exceção
para os empregados que exercem atividade de
distribuição e coleta)

