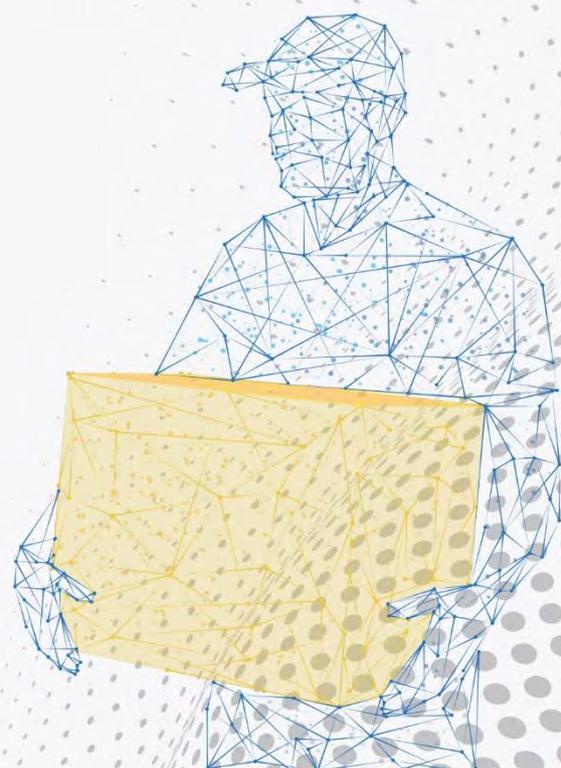




# PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2025/2026



## EIXOS DA CAMPANHA SALARIAL 2025/2026

2



### das questões econômicas

- » Reajuste salarial: 100% do INPC
- » Aumento real de 5,0% (cinco por cento) à título de produtividade
- » Aumento linear de R\$ 300,00
- » Correção retroativa do reajuste salarial do ACT anterior, garantindo que todos os empregados tenham reajuste mínimo de R\$ 250,00 no salário base
- » Retomada do interstício entre as referências salariais, de 5,0% (cinco por cento)
- » Mínimo de R\$ 900,00 para funções motorizadas e todas as demais funções
- » Adicional de Mercado de, no mínimo, R\$ 300,00 para todos os empregados



### dos benefícios

- » Vale Alimentação de R\$ 70,00 e Vale Cesta de R\$ 500,00
- » Retomada da quantidade dos Vale Refeição para 26 e 30 vales
- » Retomada dos 0,5% do compartilhamento máximo do Vale Alimentação/Refeição
- » Retomada do Vale Extra (Peru)
- » 70% de Gratificação de Férias para todos os empregados e retroativo à 2020.
- » Retomada do Vale Cultura, reajustado p/ R\$ 100,00 e estender p/ todos empregados
- » Retomada dos 70% das Horas Extras
- » Retomada dos 60% de Adicional Noturno (das 20h às 06h)
- » Reajuste do Reembolso Creche/Babá para R\$ 1.500,00
- » Férias em dias úteis
- » Vale Combustível para os que não recebem o Vale Transporte
- » PCCS: Adicional de 30% para todas as atividades/empregados
- » Expansão do Auxílio Dep. Necessidades Especiais também para os empregados
- » Adicional de Periculosidade (motociclista) retroativo à novembro/2014
- » Anuênio sem limitação dos 35%



### do plano de saúde

- » Redução da mensalidade, coparticipação e custeio dos empregados no plano de saúde
- » Mensalidade do plano de saúde calculada pelo salário base e não sobre o bruto
- » Reintegração imediata dos ex-empregados aposentados, sem carência
- » Reintegração imediata dos dependentes pais/mães, sem carência



### demais eixos

- » Fim do SD da Morte e implementação da percorrida máxima de 08 km
- » Entrega matutina em 100% das unidades e fim do DDA
- » Concurso Público e fim das terceirizações
- » Mulheres: Cota de 33% para funções de confiança
- » Negros(as): Cota de 33% para funções de confiança
- » Sustentabilidade: Cumprir os 17 objetivos do desenvolvimento sustentável da ONU
- » Reabilitação Profissional sem necessidade do(a) empregado(a) estar afastado
- » Fim das perseguições: revisão e arquivamento de processos administrativos
- » Todos os abonos no ACT, incluindo abono aniversário e entrada/saída antecipada
- » Ampliação da redução de jornada e do trabalho remoto

## DAS QUESTÕES SOCIAIS

3

### SUBTÍTULO I DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

#### Cláusula 01 – ANISTIA

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 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, com a participação de ~~5 (cinco)~~ **6 (seis)** representantes dos Correios e ~~5 (cinco)~~ **6 (seis)** membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, **sendo 3 (três) membros para cada Federação**, 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.

**III - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador;**

§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 estivesse.

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.

§5º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

§6º Os Correios fornecerão aos(às) anistiados(as) e anistiandos(as) acesso à evolução salarial destes(as), desde o seu primeiro registro, ficha funcional antiga e atual e cópia de todas as punições que constem registradas.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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. 8.632/1993, **8.878/94, 10.559/2002** e 11.282/ 2006, de acordo com o Regimento Interno do Grupo. **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 [gtanistia@correios.com.br](mailto:gtanistia@correios.com.br)”

#### Cláusula 02 – GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PADs

Será constituído na vigência deste acordo grupo de trabalho 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 30 (trinta) após a assinatura do ACT, com a participação de ~~5 (cinco)~~ **6 (seis)** representantes dos Correios e ~~5 (cinco)~~ **6 (seis)** membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, **sendo 3 (três) membros para cada Federação**.

§2º O Grupo de trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

**§3º Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador;**



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “Os Correios, por meio do Grupo de Trabalho para Revisão de processos administrativos disciplinares, inicialmente elaborará conforme 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 6 (seis) representantes dos Correios e 6 (seis) 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 à [gtpad@correios.com.br](mailto:gtpad@correios.com.br)”

## Cláusula 03 – APOSENTADOS(AS)

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 demandas.

§6º Os Correios garantirão a participação dos(as) aposentados(as) nas ações voltadas para a disseminação da importância da diversidade geracional.

§7º Os Correios não promoverão a extinção/rescisão do contrato de trabalho para seus(as) empregados(as) aposentados(as), a não ser se à pedido;



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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: **FINDECT**, **FENTECT**, Postalís, 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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 04 – ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

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

§1º As denúncias de casos de assédios deverão ser feitas, preferencialmente, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por meio do canal de denúncias da Ouvidoria 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 e os denunciantes, se solicitarem, receberão: orientação psicológica (psicossocial) pertinente, o parecer por parte do apurador (empresa) e a abertura da CAT, se for o caso.

§3º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo ~~7 (sete)~~ 8 (oito) representantes dos Correios e ~~7 (sete)~~ 8 (oito) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, sendo 4 (quatro) membros para cada Federação, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, 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, que visem à superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

III - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador;

§4º Os Correios estabelecerão, como pré-requisito para designação em funções técnicas e de gestão, capacitação sobre enfrentamento/prevenção aos assédios a ser desenvolvida pela área de educação corporativa da empresa.

§5º Os Correios manterão atualizados seus manuais normativos que versem sobre o tema desta cláusula, devendo os canais de denúncia estarem em constante aprimoramento, garantindo e resguardando o anonimato, o sigilo e a privacidade dos dados do Denunciante.

§6º Os Correios disponibilizarão no aplicativo sou Correios o link externo para o empregado acessar o canal de denúncias.

§7º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

§8º Os Correios sem comprometem em responder, **em até 30 (trinta) dias**, todos os casos reportados, inclusive os casos arquivados, com a respectiva justificativa.

§9º Uma vez comprovada a prática de assédio moral ou sexual, a Empresa adotará medidas disciplinares rigorosas, nos termos da legislação aplicável, podendo incluir a demissão por justa causa do agressor, respeitado o devido processo legal.

§10º Caso a conduta de assédio venha a gerar prejuízo financeiro à Empresa, como pagamento de indenizações judiciais, custos relacionados ao afastamento da vítima ou danos à imagem institucional, o(a) agressor(a) poderá ser responsabilizado(a) civilmente pelo ressarcimento dos danos causados aos cofres da ECT, conforme apuração interna e nos termos da legislação vigente.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “Cabe à empresa constituir O Grupo de Trabalho com tem a finalidade específica de conduzir estudos e propor ações, por meio de Mesa Temática, que visem ao combate aos assédios no âmbito dos Correios. 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](mailto:gert-dereo@correios.com.br).”

## **Cláusula 05 – 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 próprio empregado, por meio do canal de denúncias da Ouvidoria, para análise e encaminhamento.

§3º Os Correios realizarão 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 bolsas de estudos p/ Negros(as) e Indígenas/Povos Originários.

§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 A área de Gestão de Pessoas desenvolveu o Painel Radar de Pessoas, ferramenta que visa ao levantamento de informações relativas à cor e raça dos(as) empregados(as). O intuito é auxiliar os(as) gestores(as) dos Correios nas decisões relativas à correção das desigualdades referentes a esse tema.

§7º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, com é composto com terá a participação de ~~7 (sete)~~ **8 (oito)** representantes dos Correios e ~~7 (sete)~~ **8 (oito)** membros indicados pelas Federações dos

Trabalhadores dos Correios signatárias, sendo 4 (quatro) membros para cada Federação, buscando a paridade de gênero, 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.

III – Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador;

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

§9º Os Correios disponibilizarão no aplicativo sou Correios o link externo para o empregado acessar o canal de denúncias.

§10º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

§11º Em capacitações (cursos, treinamentos, workshops) contratadas pela empresa, será garantida a disponibilização de vagas na seguinte proporção: 40% para mulheres; 30% para negros; e 20% para empregados(as) que estejam lotados(as) em unidades operacionais, considerando o total de vagas contratadas, salvo contratações de demandas legais, individuais ou de desenvolvimento de competências específicas.

§12º Os Correios elaborarão capacitação sobre letramento racial, com o objetivo de enfrentar o racismo e promover a equidade racial. A capacitação será desenvolvida pela área de educação corporativa da empresa.



### **OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:**

“Para a situação estabelecida no §2º da Cláusula, adotar as mesmas orientações dispostas para a operacionalização da Cláusula 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. **Importante ressaltar que, em caso de empate nas votações, o voto de minerva é da Empresa.** As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho – [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@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.~~”

## **Cláusula 06 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+**

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

§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação e Treinamentos no Local de Trabalho (TLT) visando inserir conteúdo específico com a finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes aos direitos das pessoas LGBTQIAPN+, 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 LGBTQIAPN+, 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 LGBTfobia 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.

§6º Os Correios elaborarão curso sobre o tema, que será desenvolvido pela área de educação corporativa da empresa.

§7º Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas receberão acolhimento psicossocial (presencial ou on-line) e devido encaminhamento para a rede de apoio.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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

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 promoverão uma cultura de respeito às pessoas com deficiência em todas as suas atividades, incluindo planos de trabalho adequados às condições físicas do(a) empregado(a), 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:** “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

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 elaborarão ações voltadas para a disseminação da importância da diversidade geracional.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

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

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 e transferências/empréstimos, 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 permita, ou poderão realizar o estágio em outras empresas (públicas ou privadas), durante 04 (quatro) horas semanais.

§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 horas.

§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, por meio dos programas mencionados no §7º, para localidade diferente do seu local de trabalho, mesmo que sua unidade de origem esteja deficitária, ou a destino esteja superavitária.

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 com a concessão de 01 (uma) referência salarial para cada curso/ciclo concluído do desenvolvimento educacional de seus(suas) empregados(as), com destaque para incluindo o ensino fundamental, médio, técnico, superior, pós e doutorado, 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 trabalho remoto, 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) anos.

§13º Os Correios concederão, para empregados(as) que não possuam bolsa de estudos pela empresa, 2 (dois) dias para elaboração ou defesa de trabalho final da graduação e pós-graduação, sem prejuízo em sua remuneração.

§14º Quando solicitado pelos(as) empregados(as) aprovados(as) em processos seletivos educacionais, os Correios concederão a suspensão do contrato de trabalho sem remuneração, pelo prazo máximo da duração do curso.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** Com relação ao § 1º, os(as) gestores(as) devem observar a comprovação da justificativa para consequente 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 MANIPES, Módulo 23, Capítulo 1, Anexo 2.~~

## Cláusula 10 – LICENÇA ADOÇÃO

Os Correios concederão aos(as) 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 14 (quatorze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§2º A(o) empregada(o) abrangida(o) 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(ão).

§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:** "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 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

Os Correios concederão 22 (vinte e dois) dias de licença paternidade para usufruto do empregado partir do nascimento da criança.

§1º A licença paternidade fica garantida caso o recém-nascido venha a falecer dentro do período de licença. Fica garantido o mesmo tempo de licença em caso de natimorto.

Parágrafo Único: A Licença Paternidade se estende para os casos de Licença Adoção. Em caso de nascimento de crianças portadoras de deficiência, a licença paternidade será ampliada para 30 (trinta) dias.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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>”

## Cláusula 12 – PROGRAMA 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” 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.

**Parágrafo único: §1º** Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social do “Minha Casa, Minha Vida”, 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, 02 (dois) dirigentes 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 nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios.

I – A liberação do(a) dirigente de entidade habitacional deverá ser solicitada por escrito à respectiva Superintendência Estadual com, no mínimo, 05 (cinco) dias 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.

**§2º** Os Correios garantirão a retomada do Programa de Arrendamento Habitacional (PAR) ofertando à todos(as) os(as) empregados(as), com preferência para aqueles que residem em cidade onde tenha sido decretado oficialmente estado de calamidade pública ou estado de emergência.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 – DEREQ/DIGEP – [dereq-digep@correios.com.br](mailto:dereq-digep@correios.com.br)”

## Cláusula 13 – PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS EMPREGADOS

11

Visando proporcionar melhor qualidade de vida aos(as) empregados(as), os Correios concederão 1(uma) liberação com ônus aos Correios, mensalmente, a um dirigente das associações para ofertar benefícios e bem-estar aos(as) empregados(as) dos Correios, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§1º Os Correios descontarão 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.

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

§3º Os Correios restabelecerão o desconto mensal em favor das Associações Recreativas a partir do retorno ao serviço do(a) associado(a) que se encontrava afastado(a) do trabalho.

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

§5º Os Correios, desde que solicitado, autorizarão a visita de 2(duas) pessoas ligadas à Associação Recreativa dos Correios –ARCOs às unidades das respectivas superintendências.

§6º Os Correios se comprometem a dar preferência para as Associações Recreativas dos Correios (ARCO) em eventos promovidos com o uso da “Verba Sesi”.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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 e Carta solicitando liberação. E na sequência: Gerar relatório do help desk da liberação e 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 – DEREQ/DIGEP – [dereq-sugep@correios.com.br](mailto:dereq-sugep@correios.com.br)

### **SUBTÍTULO II** **DAS GARANTIAS DA MULHER ECETISTA**

## Cláusula 14 – AADC DURANTE GESTAÇÃO E LICENÇA MATERNIDADE

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, inclusive as que não aderiram ao PCCS 2008 e se encontram no cargo de Carteiro em extinção, a título de AADC, a partir do 1º (primeiro) mês de gestação ou antes (por recomendação médica), quando deslocadas p/ 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 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, aplica-se para todo o período de licença gestante e prorrogação, inclusive, às atuais empregadas afastadas em decorrência de licença gestante.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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 Saúde da regional **Superintendência Estadual**, 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, onde você irá clicar na subcategoria “08 – Gestão de Pessoas” Agora selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.30 – Adicionais de Atividades.

## Cláusula 15 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

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 será transferida de unidade, Município ou Estado, **sem prejuízo nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios**, devendo essa apresentar os documentos comprobatórios para homologação pela área de Gestão de Pessoas. **A unidade para a qual a empregada será transferida será preferencialmente com vaga disponível.**

§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 20 (vinte) 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 prevista.

§5º Os Correios, com participação das Federações e dos Sindicatos de Trabalhadores signatárias, 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 equânime.

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

§8º Os Correios concederão orientação jurídica, acolhimento psicossocial (presencial ou on-line) e devido encaminhamento para a rede de apoio às empregadas que forem vítimas de violência doméstica.

§9º Os Correios concederão ajuda de custo para empregada vítima de violência doméstica no valor de um salário-base quando a transferência prevista no parágrafo 1º acarretar mudança de domicílio.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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>”

## Cláusula 16 – LICENÇA MATERNIDADE

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 120 (cento e vinte) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.

§6º A licença maternidade fica garantida caso o recém-nascido venha a falecer dentro do período de licença. Fica garantido o mesmo tempo de licença em caso de natimorto.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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

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 Trabalho.

§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) dias.

§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:** 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>

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

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:** “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

Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um descanso especial de 3 (três) horas ou dois intervalos de 1h30 (uma hora e meia) para amamentar o próprio filho até que este complete 18 (dezoito) meses de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.

§1º Por solicitação da empregada, no caso de um descanso especial de 3 (três) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 5 (cinco) 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 **transferência para 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) meses de idade.

§4º Os Correios iniciarão organização e preparação de salas de amamentação em ambientes de trabalho com efetivo de mulheres maior que 50 (cinquenta).

§5º A empregada que estiver amamentando não será transferida ou emprestada para desenvolver atividades em outras unidades, sem sua anuência, até que a filha ou filho complete 18 (dezoito) meses de idade.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** A empregada deverá encaminhar requerimento ao chefe imediato solicitando a concessão do descanso especial, que deverá respeitar o horário da unidade. Com relação ao §2º 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 §3º, 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 possuírem 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 2025/2026”. 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

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 **ou a qualquer tempo, por indicação médica**, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança, **sem prejuízo nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios**.

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

§6º Será concedida licença remunerada de até 2 (dois) dias consecutivos/mês para mulheres que comprovarem sintomas graves associados ao fluxo menstrual.

§7º Os Correios desenvolverão projeto de bem estar e saúde voltado às mulheres obesas.

§8º Os Correios priorizarão a transferência de empregadas com filhos(as) de até 12 (doze) anos, à pedido, para unidade mais próxima de sua residência ou de sua opção, mesmo que a unidade de origem for deficitária e a unidade de destino seja superavitária, **sem prejuízo nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios**.

§9º Para as empregadas não contempladas no §8º, os Correios facilitarão a transferência das que trabalham em unidades fora de seu domicílio, com objetivo de reduzir o deslocamento de ida e vinda do trabalho, melhorando sua qualidade de vida e bem-estar.

§10º Mediante solicitação, os Correios garantirão às empregadas com mais de 15 (quinze) anos de atuação em atividades de distribuição e coleta, e que tenham atingido a idade mínima de 40 (quarenta) anos, o direito à transferência para funções internas ou administrativas, **sem qualquer prejuízo às parcelas de natureza salarial, econômica ou aos benefícios assegurados**.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 – DEREQ/DIGEP - [dereq-sugep@digep@correios.com.br](mailto:dereq-sugep@digep@correios.com.br).”

## Cláusula 21 – PROMOÇÃO DA 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 adotarão os princípios de empoderamento das mulheres, **incluindo programas específicos de mentoria e desenvolvimento de carreira, como workshops, palestras e oportunidades de networking, que serão orientadores no desenvolvimento de planos de ações de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.**

§2º Os Correios desenvolverão programas de liderança, 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 decisão.

§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 atuais.

§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 mulheres.

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

§7º Serão realizadas ações que visem à promoção de igualdade, priorizando os meses alusivos aos temas voltados para Mulheres, **com programas de conscientização e educação contínua sobre a importância da igualdade de gênero no local de trabalho.**

§8º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, em até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, e terá a participação de **8 (oito) representantes mulheres** dos Correios e **8 (oito) mulheres** indicadas pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, **sendo 4 (quatro) membros para cada Federação**, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, 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.

**III - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador.**

§9º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

§10º 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 gênero.

§11º Os Correios, por meio da Mesa Temática, realizarão estudos sobre os Direitos das Mulheres ecetistas com o objetivo de fortalecer as políticas para as mulheres.

§12º Os Correios disponibilizarão, no aplicativo sou Correios, em até 120 dias, o link externo para o empregado acessar o canal de denúncias.

§13º Em capacitações (cursos, treinamentos, workshops) contratadas pela empresa, será garantida as seguintes cotas: 40% para mulheres; 30% para negros; e 20% para empregados que estejam lotadas em unidades operacionais, considerando o total de vagas contratadas, salvo contratações de demandas legais, individuais ou de desenvolvimento de competências específicas.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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 6 (seis) representantes indicados pela empresa e 6 (seis) indicados pelas Federações dos trabalhadores, e, em caso de empate, a Empresa terá o voto de minerva.~~ As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência De Relações Do Trabalho GERT/DEREO – [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)

## **Cláusula 22 – INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA**

Os Correios adotarão os 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.

§1º Os Correios desenvolverão ações a fim de garantir o percentual de 40% de mulheres e 30% de negros nas funções de gestão e técnicas em cada um dos níveis de funções (estratégico, tático e operacional).

§2º Os Correios destinarão percentual de 30% das vagas dos Recrutamentos Internos - RIs para mulheres.

§3º Os Correios destinarão percentual de 30% das bolsas de estudo para mulheres.

§4º Os Correios desenvolverão projeto de mentoria para as mulheres da área operacional a fim de prepará-las para a liderança.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## TÍTULO II

### DAS RELAÇÕES SINDICAIS

#### Cláusula 23 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em caso de ocorrência de fatos que alterem 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:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

#### Cláusula 24 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

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-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(das) trabalhadores(as).

**Parágrafo Único:** §1º As partes se comprometem em discutir as pautas da Empresa e dos(as) trabalhadores(as), nas reuniões do SNNP-Correios, em reuniões periódicas a serem realizadas em intervalos máximos de 30 (trinta) dias.

§2º Os Correios se comprometem à, em até 15 (quinze) dias após assinatura deste ACT, encaminhar às Federações signatárias, as redações que compõe/comporão os manuais e operacionalizações para cumprimento das cláusulas, e, nos 15 (quinze) dias subsequentes, realizar a 1ª reunião da Mesa Nacional de Negociação Permanente 2025/2026 para revisão e validação destas redações.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)

## Cláusula 25 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

## Cláusula 26 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Correios liberarão 15 (quinze) empregados para cada Federação dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, e 6 (seis) 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 parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios. 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), limitado a 10 (dez) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios.

§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 e Vale Transporte, 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.

§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).

§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, 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.

§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 efetivo exercício 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.

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



### **OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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. As Federações signatárias e seus respectivos Sindicatos deverão solicitar as liberações com/sem ônus dos(as) 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 Empresa, 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(a) 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 os Correios) será considerada para efeito de registro como “Licença não Remunerada de Dirigente Sindical”, com o respectivo lançamento no contracheque. Quando autorizado formalmente pelo DEREQ, 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 e 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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## **Cláusula 27 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

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 antecedência.

§1º Os Correios garantirão a estabilidade no emprego aos dirigentes sindicais, conforme estabelece o Art. 522 da CLT, e cipeiros, por mais 6 (seis) 12 (doze) 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.

§3º O(a) delegado(a) sindical e o(a) cipeiro(a), por terem sido eleitos para representar a sua unidade, somente poderão ser transferidos(as) ou emprestados(as) a pedido ou mediante sua anuência.



### **OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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. 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 inclusive, 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, e 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/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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)

## Cláusula 28 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO

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), 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.



### OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA: “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 à [dereo-sugep-digep@correios.com.br](mailto:dereo-sugep-digep@correios.com.br)”

## Cláusula 29 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS

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 6 (seis) dirigentes sindicais no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 60 (sessenta) minutos durante a jornada regular de trabalho.

§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 trabalho - sem a participação do representante da área de relações sindicais da empresa, salvo se solicitado pela entidade sindical - **sem a participação do representante da área de relações sindicais da empresa, salvo se solicitado pela entidade sindical** - 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 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 terão validade e eficácia somente em sua jurisdição.

§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 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.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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](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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 30 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

§1º Os Correios enviarão às Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias e aos Sindicatos seu informativo de comunicação Interna (Primeira Hora, Correios Informa, entre outros).

§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 e **identificação dos que são reabilitados**, no intervalo mínimo de 1 (um) mês ou no período solicitado, em formato digital.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)

## Cláusula 31 – QUADRO DE AVISOS

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.

§1º O dirigente sindical deverá dirigir-se ao responsável da unidade, informando o seu acesso ao(s) quadro(s) de avisos para realizar as eventuais atualizações;

Parágrafo único: §2º As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos.

§3º Os Correios jamais remanejarão os quadros de avisos sem anuência do Sindicato.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 32 – TAXA NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, para custeio dos Sindicatos, a ser descontada pelos Correios no contracheque dos(as) trabalhadores(as), no mês da aplicação do reajuste salarial, ressalvado o direito de oposição individual escrita do(a) trabalhador(a) filiado(a) e não filiado(a) ao sindicato, na forma do parágrafo seguinte.

§1º O(A) empregado(a) deverá ser informado(a) pelos Sindicatos em seus veículos de comunicação 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, 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.

§3º Fica vedado 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.

§6º Os Sindicatos 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:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 33 – DESCONTO ASSISTENCIAL

Os Correios promoverão o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do(a) empregado(a) filiado(a) e/ou não à entidade sindical.

§1º O(A) empregado(a) deverá ser informado(a) pelos Sindicatos em seus veículos de comunicação sobre a realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula.

§2º Se o(a) empregado(a) não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao sindicato, até o dia 10 (dez) do mês do desconto, em documento assinado pelo(a) próprio(a) interessado(a) (válido para todas as parcelas, em caso de desconto parcelado), e, por opção exclusiva do(a) empregado(a), entregue nas Sedes das Entidades Sindicais ou conforme aprovado em assembleia do sindicato.

§3º Para que se verifique o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão aos Correios cópia das Atas das Assembleias em que foram decididos os percentuais, até o 2º (segundo) dia útil, e relação dos(das) empregados(as) que desautorizaram o desconto, até 12 (doze) dias após data da aprovação em assembleia.

§4º Os Correios não poderão induzir os(as) empregados(as) a desautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)” **As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Gerência de Relações do Trabalho GERT/DEREO - [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”**

## Cláusula 34 – LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS

O(a) empregado(a) eleito(a) para o Conselho de Administração – CA dos Correios, Conselhos Deliberativo e Fiscal da 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.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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) **fará o registro no sistema do período de afastamento 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>”

### TÍTULO III DAS SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A)

## Cláusula 35 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO

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

§1º Os Correios autorizarão a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.

§2º Os Correios entregarão ao(a) empregado(a), no momento da rescisão do contrato de trabalho, os seguintes documentos: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, Atestado de Saúde Ocupacional – ASO e o Perfil Profissiográfico Previdenciário P.P.P.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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](mailto:gssb-dereo@correios.com.br).”

## Cláusula 36 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), podendo estar acompanhado(a) ou não por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho, limitado a no máximo 3 pessoas, 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) 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 3 (três) dias úteis após o recebimento da solicitação. Após a visita, os Correios agendarão no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, reunião com o Sindicato, para apurar as não conformidades encontradas e, em até 15 (quinze) dias após esta reunião, encaminharão ao Sindicato, o plano de ações para corrigir tais não conformidades.

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 providenciar climatização em todas as unidades em até 12 (doze) meses e a melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 a Área de Relacionamento Organizacional e/ou Área de Gestão de Pessoas e SESMT agendará reunião com o Sindicato visando dar celeridade a realização dos procedimentos que possam levar às correções das inconsistências.”

## **Cláusula 37 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS-CIPAA**

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 demais locais que ~~contenham entre 20 e 30 empregados(as)~~ será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as)/candidatos(as) interessados(as) o suficiente.

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

§4º Em todos os casos 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(as) cipeiros(as) a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas 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 territorial.

§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 primeira formação **na modalidade presencial e o curso de reciclagem nas modalidades 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, 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.

III – **Para os cursos de formação, os Correios enviarão convite para a entidade sindical, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.**

§10º Os Correios realizarão reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAA 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.

§12º As CIPAA, com apoio dos Correios, organizarão, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente – SIPATMA, que deverá abordar assuntos relacionados à saúde e segurança no trabalho, assédio moral e sexual e **a preservação do meio ambiente.**

§13º Os(as) delegados(as) sindicais da unidade, mesmo não sendo cipeiros, serão convidados para participação das reuniões da CIPAA.

§14º Quando da publicação do edital do processo eleitoral da CIPAA, os Correios providenciarão o protocolo de ciência de todos os empregados da unidade na ativa e seguirão rigorosamente os prazos previstos na NR05, conforme tabela abaixo:

Evento	60 dias	55 dias	45 dias	30 dias	0 dias
Convocação da Eleição (pela Empresa)	█				
Constituição da Comissão Eleitoral		█			
Publicação e divulgação do Edital			█		
Inscrição de candidatos (período mínimo)			█	█	
Eleição				█	
Término do Mandato e Posse da nova CIPA					█



### OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:

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. 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 e deverão ser convidados, com 03 (três) dias de antecedência, para os cursos presenciais que ocorrerão na sua base territorial. 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](mailto:gssb-dereo@correios.com.br).

## Cláusula 38 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS

Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) soropositivo vivendo com HIV, 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.

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

§3º Os Correios transferirão o(a) empregado(a) vivendo com HIV, a pedido, para unidade mais próxima de sua residência ou de sua opção.



### OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:

“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>.”

## Cláusula 39 – ERGONOMIA NA EMPRESA

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

§1º Os Correios, quando identificarem processo cuja operacionalização se mostre mais apropriada, sob o ponto 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.”

§2º-Os Correios fornecerão para as unidades de distribuição e coleta, para uso opcional dos(as) empregados(as), o carrinho de mão para transporte das bolsas postais.

§3º Os Correios providenciarão espaços com assentos para os empregados que laboram em unidades de tratamento.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 reprojeto 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](mailto:gssb-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 40 – FORNECIMENTO DE CAT

Os Correios atenderão 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. Em caso da 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.

§1º Os Correios emitirão **em até 48 (quarenta e oito) horas** o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT, conforme legislação vigente, nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos ou sequestro aos(as) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

I – No caso de descumprimento do prazo disposto no §1º, os Correios pagarão a multa prevista na cláusula “Penalidade” deste acordo.

§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 acidentar, 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 acerca da emissão de CAT emanadas pelos Correios, também serão encaminhadas, de imediato, às entidades sindicais.

§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.

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

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



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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. 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 **imediatamente** 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); e, **se for o caso**, 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 CAT, após emitida no site da Previdência Social, será encaminhada formalmente até o mês seguinte ao do acidente do trabalho às Federações, signatárias, e ao Sindicato da base regional pela equipe do SESMT da Superintendência Estadual – SE, ~~sempre que for solicitada~~. 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](mailto:gssb-dereo@correios.com.br).”

## Cláusula 41 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)

Os Correios fornecerão, sem ônus aos(às) empregados(as), uniformes adequados à atividade desenvolvida na empresa considerando-se as condições climáticas da região, haverá modelos masculino e feminino, cumprindo prazo de reposição previsto p/ cada peça e testado previamente pelos empregados(as), 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,~~ conforme a recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico dos Correios.

§2º Os Correios assegurarão aos OTTs e demais cargos 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, 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.

§4º Os Correios fornecerão botina para uso dos(as) OTTs, considerando as especificações técnicas que atendam aos requisitos de saúde ocupacional, disponibilizando em 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 **com repelente e fator mínimo 70%**, óculos de sol ou clip on para os(as) trabalhadores(as) que executem atividades de ~~distribuição domiciliar~~ **externas**.

§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, haverá o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, jaquetas de couro e botas **que comprovadamente ofereçam conforto**.. Serão de duas peças por item e de quatro peças da calça de motociclista. 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 cumprirá orientação constante 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 **equiparão as bicicletas com espelho retrovisor** e fornecerão luvas e capacetes para carteiros ciclistas, com especificações técnicas desenvolvidas para a preservação da saúde do(a) trabalhador(a) ~~durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho~~.

§14º Os Correios realizarão estudos técnicos para avaliação de uso de **utilizarão** 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 **utilizarão** tecido com fator de proteção solar UVA/UVB nas camisas e 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 de cada uma das** Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias, 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.**

§19º Os Correios fornecerão uma **vestimenta adicional aos empregados destinada à proteção contra variações climáticas, tanto em condições de frio quanto de calor.**



### **OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:**

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, que** 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](mailto:gssb-dereo@correios.com.br)”

## **Cláusula 42 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**

Na forma da legislação que trata da saúde do(a) trabalhador(a), os Correios assegurarão a reabilitação profissional de seus(suas) empregados(as), **independente do recebimento de benefício previdenciário**, mediante laudo fornecido por instituição médica, ~~ou~~ **profissional habilitado, ou a Área de Saúde da Empresa 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 realizarão 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 capacitarão o(a) empregado(a) reabilitado em suas novas atividades, **que não poderão ser em atividades de expedição.**

§5º A Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional – CRRP, ~~sempre que necessário, poderá~~ **deverá** 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:** “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 – ERP 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 – [gssb-dereo@correios.com.br](mailto:gssb-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 43 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)

Os Correios continuará promovendo 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 sequestro no exercício de suas atividades, bem como aos seus dependentes no caso destes terem sido vítimas durante a ação.

§4º A Empresa entregará ao empregado(a), em até 5 (cinco) dias úteis, 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, **em até 5 (cinco) dias úteis,** os documentos relativos à segurança e à higiene do trabalho (PGR e AET).

§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~~ **todo o período 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~~ **é** 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.

§10º Os Correios desenvolverão programa de prevenção da saúde mental no trabalho, com base em estudos relacionados ao tema, incluindo a campanha Janeiro Branco, em conformidade com a Lei Federal nº 14.556/2023, voltada à promoção da saúde mental dos(as) empregados(as).

I – Serão realizadas ações como palestras, rodas de conversa e oficinas sobre bem-estar emocional, combate ao assédio e valorização da qualidade de vida no trabalho, com a participação de profissionais especializados.

II – Um Comitê Gestor, com representantes dos Correios e das entidades sindicais, acompanhará a campanha e sugerirá melhorias contínuas.



### **OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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 regramentos 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 enquanto perdurar o período em que o mesmo estiver com restrição médica. 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](mailto:gssb-dereo@correios.com.br)”

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

Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para empregados(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 priorizarão 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, ainda que o benefício seja indeferido pelo INSS, 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.

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.

**VI – O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) emitido pela ECT na situação de Inapto, terá validade de 30 (trinta) dias.**

§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 o empregado(a) retornar suas atividades laborais, deverá devolver os valores desembolsados pela Empresa em até 8 (oito) parcelas, a partir do mês subsequente de trabalho.

§3º Se indeferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, mantendo a decisão anterior de apto para o trabalho, os valores **de todas as verbas desembolsadas** 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: “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 ~~40 (dezoito)~~ **30 (trinta)** 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, em até 02 (dois) dias úteis subsequente ao término o 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:** 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 (dois)~~ **4 (quatro)** 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, durante todo o afastamento 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".

## **TÍTULO IV DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Cláusula 45 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA**

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

§1º A percorrida do(a) carteiro(a) não ultrapassará 08 (oito) quilômetros (SINTECT/SP: MPT Processo nº 0002433-09.2012.5.15.0003) e o limite de peso transportado, 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, os limites do parágrafo anterior poderão ser reduzidos mediante prescrição expressa de médico(a) especialista, homologada pelo Serviço Médico da Empresa.

§3º Os Correios aperfeiçoarão os critérios e ampliarão 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 disciplinar, que deverá ser aberto em até 30 (trinta) dias da ocorrência do evento, caso contrário, ensejará no seu arquivamento definitivo.

§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) e garantindo uma única saída para entrega desse seguimento.

§7º A entrega matutina continuará sendo acompanhada por Comissão formada por 5 (cinco) 6 (seis) representantes dos Correios e 5 (cinco) 6 (seis) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, sendo 3 (três) membros para cada Federação.

I – O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

II - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador;

§8º A ampliação da entrega matutina para novas unidades será objeto de estudo pelo Grupo de Trabalho formada por 5 (cinco) representantes da empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes garantida pelo Grupo de Trabalho supracitado, que deverá, em 30 (trinta) dias, entregar cronograma das novas unidades contempladas.

§9º O Grupo de Trabalho para estudo da ampliação da entrega matutina deverá considerar como prioritárias as unidades que estejam em localidades onde a umidade relativa do ar for menor que 30% (trinta por cento) e a temperatura for maior que 30º.

§9º Nas unidades onde a umidade relativa do ar for menor que 30% (trinta por cento), a Empresa se compromete a ajustar o processo produtivo com o objetivo de mitigar os impactos negativos à saúde do(a) trabalhador(a), com a implantação da Entrega Matutina.

§10º Os Correios assegurará o Direito de Recusa, ao(a) empregados(a) convidado para ser cobaia/escudo em operação policial.

§11º Em caso de impedimento de locomoção do(a) empregado(a) para o trabalho ou de retorno ao seu domicílio por motivo de força maior, tais como greves de transporte público, inundações, manifestações populares que bloqueiem vias ou outras situações similares que inviabilizem o deslocamento, será garantido o abono do dia correspondente, sem prejuízo de salário, adicionais ou benefícios.

Parágrafo único – Quando houver possibilidade de utilização de transporte alternativo, os custos integrais com deslocamento de ida e volta serão arcados pelos Correios, mediante apresentação de comprovantes ou mediante providência direta da empresa para garantir o transporte do(a) empregado(a).



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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, e em caso de empate nas votações, o voto de minerva será da Empresa. 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 (noventa) 30 (trinta) 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 (sessenta) dias úteis 30 dias. 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](mailto:dedis@correios.com.br)”

## Cláusula 46 – FROTA OPERACIONAL

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

§1º Todos os veículos motorizados estarão equipados com câmeras com transmissão online, sistema de rastreamento veicular com integração de alertas às secretarias de segurança públicas e botão de pânico para transmissão de alerta para casos de abordagem criminosa.

§2º 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.

§3º 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).

§4º A implantação será realizada por meio de substituição, considerando o final da vida útil de cada item da Frota Operacional.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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](mailto:dedis@correios.com.br)”

## Cláusula 47 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Os Correios realocarão 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 nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “Cláusula autoexplicativa. As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Diretoria de Gestão de Pessoas – DIGEP – [digep@correios.com.br](mailto:digep@correios.com.br)”

## Cláusula 48 – JORNADA DE TRABALHO P/ TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS

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:** “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, 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”

## Cláusula 49 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA

No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(das) empregados(as) que serão abrangidos(as) com o redimensionamento, os Correios enviarão o cronograma regional, com 30 dias de antecedência, e garantirá a participação de 1 (um) representante diretor(a) sindical regularmente eleito e do(a) delegado(a) sindical da unidade (ou empregado indicado pelo sindicato), para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de Unidades Operacionais de Tratamento e Distribuição, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais. Não poderá haver redimensionamento em caso da ausência de ambos (Diretor ou delegado/empregado indicado).

§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 recepcionará os questionamentos e as proposições referentes a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em 30 dias.

§3º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior para estudos sobre a **supressão** da Distribuição Domiciliária Alternada (DDA) ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

I – Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica para o trabalhador.

§4º As contagens e implantações do Sistema de Distritamento (SD) continuarão suspensas, com retomada apenas após o início das contratações do concurso público.

I. Para retomada das contagens e implantações do SD antes do concurso público, as Federações signatárias deste acordo coletivo deverão formalizar o pedido via carta à área de Relações do Trabalho informando a Superintendências Estadual – SE e sua respectiva base sindical, ou deliberado em Mesa Nacional de Negociação Permanente.

§6º Os Correios contabilizarão a carga dos Pontos de Atendimento (PA) nos Sistemas de Distritamento, e garantirá a melhorias na estrutura e a segurança necessária para os(as) empregados(as) que executam esta atividade interna.

§7º Os Correios capacitação, na modalidade presencial, os representantes sindicais para as ferramentas e metodologias do Sistema de Distritamento.

§8º Os testes, desenvolvimentos e implantações de novos sistemas de distritamento será acompanhada por Comissão formada por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, sendo 3 (três) membros para cada Federação;

§9º A empresa extinguirá, no prazo de até 60 (sessenta) dias após a assinatura do acordo a supressão da Distribuição Domiciliária Alternada (DDA), retornando a entrega diária.

§10º Será criada, no prazo de até 60 (sessenta) dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo, uma Comissão Paritária composta por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações signatárias, sendo 3 (três) membros por Federação, com a finalidade de acompanhar, discutir e propor ajustes ao Sistema de Gestão de Pessoas por Atividade (SGPA), ferramenta utilizada para o dimensionamento de recursos nas Agências. A Comissão deverá garantir a participação de empregados(as) da área comercial e representantes sindicais das respectivas bases, assegurando transparência, diálogo permanente e a defesa das condições de trabalho dos(as) Atendentes Comerciais.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 Organizacional 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 DEREQ 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](mailto:dedis@correios.com.br).”

## Cláusula 50 — JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS

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.

Reivindicamos a exclusão desta cláusula pois **protege apenas a empresa sem trazer qualquer benefício para o(a) empregado(a).**

## Cláusula 51 – SEGURANÇA NA EMPRESA

Os Correios adotará as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(das) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, nos termos do Manual de Segurança – MANSEG, Módulo 6, 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.~~

§2º Os Correios continuarão 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, e assegurará, o Direito de Recusa para o(a) empregado(a), que não seja detentor de função de confiança, realizar o transporte destes numerários.

§4º Os Correios garantirão que toda entrega realizada por veículo motorizado, exceto motocicletas, será realizada por, pelo menos, 02 (dois) empregados.

§5º Os Correios, cadastrarão novas áreas de risco, em até 05 (cinco) dias úteis, quando receberem a notificação dos Sindicatos com a(s) denúncia(s) formalizadas por Boletins de Ocorrência.

§6º Os Correios garantirão o funcionamento de unidades de atendimento em todos os municípios do país, sendo vedado o funcionamento de unidades com menos de 02 (dois) empregados.

§7º - Nos Correios, o compromisso com a preservação da vida e da integridade física das pessoas será priorizada sobre os demais aspectos da atividade postal.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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~~ serão realizadas 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.”

## TÍTULO V DOS BENEFÍCIOS

### Cláusula 52 – ACOMPANHANTE

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: dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência; 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. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento **ou atestado do dependente**, 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 do Auxílio para Dependentes com Deficiência~~, o período para acompanhamento será acrescido de ~~4 (quatro)~~ **5 (cinco)** dias úteis o que equivale a ~~8 (oito)~~ **10 (dez)** 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,~~ **e/ou doenças de origem ocupacional** será concedido, até ~~8 (oito)~~ **10 (dez)** dias úteis o que equivale a ~~16 (dezesseis)~~ **20 (vinte)** turnos de trabalho, 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 **ou atestado do dependente** emitido por ~~médico(a)~~ **profissionais de saúde**;

§4º As ausências objeto desta Cláusula serão consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo ~~de qualquer natureza para o(a) empregado(a) nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios.~~



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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 § 3º - 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>”

### Cláusula 53 – AUXÍLIO PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

Os Correios reembolsarão aos(as) empregados(as) **as despesas próprias e/ou de seus** ~~cujo~~ **filhos(as), enteado(s), tutelado(s) e curatelado(s) que dependam de cuidados especiais, devidamente comprovados.** ~~de as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as).~~

§1º Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como ~~recursos especializados~~ **cuidados especiais** os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento ~~de pessoas dependentes de cuidados especiais~~ ou instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor, ~~de pessoas dependentes de cuidados especiais~~ **incluindo psicomotricidade, hidroterapia e fisioterapia.**

§2º A manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados se condicionam 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\$ 1.030,58 (Hum mil e trinta reais e cinquenta e oito centavos) **R\$ 2.000,00 (dois mil reais), em relação ao empregado** e a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

§4º Os gastos mensais superiores ao limite estipulado no parágrafo anterior ~~poderão~~ **deverão** 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.

§6º Quando o se tratar de um diagnóstico de deficiência permanente, os Correios não exigirão processos de reavaliação/recadastramento.

§7º Os Correios priorizarão a transferência de empregado(a) cujo filhos(as), enteado(s), tutelado(s) e curatelado(s) dependam de cuidados especiais, à pedido, para unidade mais próxima de sua residência ou de sua opção, mesmo que a unidade de origem for deficitária e a unidade de destino for superavitária.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** Despesas realizadas fora de período de vigência consignado no formulário "Cadastro - Aux. Dependentes C/Deficiência" também poderão ser serão ressarcidas<sup>1</sup>.

## Cláusula 54 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ

As empregadas dos Correios, mesmo quando se encontrarem em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu filho(a), tutelado(a) ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário.

§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\$ 714,72 (setecentos e quatorze reais e setenta e dois centavos) **R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais)**, e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

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)~~ **0,5% (meio por cento)** e da Empresa em ~~95% (noventa e cinco por cento)~~ **99,5% (noventa e nove e meio 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.

§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.**

<sup>1</sup> Excluir as diretrizes transcritas do Processo SEI nº 53180.028544/2023-26 – Procedimento Operacional 001/2023 (SEI nº 41705662), tendo em vista a necessidade de revisão geral deste Procedimento Operacional, para contemplar as melhorias propostas nesta cláusula (inclusão do próprio empregado como possível beneficiário)

**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA: 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 0,5% 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, 132 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) empregada(o). 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 0,5% 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 55 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2025, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 50,93 (cinquenta reais e noventa e três centavos) ~~R\$ 70,00 (setenta reais)~~ na quantidade de 26 (vinte e seis) ~~22 (vinte e dois) ou 30 (trinta)~~ 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 319,79 (trezentos e dezenove reais e setenta e nove centavos) ~~R\$ 500,00 (quinhentos reais)~~.

§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(das) empregados(as) em **0,5% (meio por cento)**, 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);

§2º Será concedido 1 (um) crédito extra no valor total de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a ser pago da seguinte forma:

- I— R\$ 1.000,00 (um mil reais) em setembro de 2024 e R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) até o 5º dia útil de janeiro de 2025.
- II— 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, 31/07/2025.

§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.

§3º O(a) empregado(a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas:

- I. 100% no Cartão Refeição ou
- II. 100% no Cartão Alimentação ou
- III. 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~~ **durante todo o período para todos os casos de** afastamento por licença médica, **ainda que o benefício seja indeferido pelo INSS**, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, ~~para empregados(as) em tratamentos paliativos e 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. ~~— 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.

§8º ~~Concessão de 1 (uma) folha de "ticket" mensal adicional para os meses de agosto/2024 a dezembro/2024, para empregadas e empregados com remuneração até R\$ 7.300,00 mil (sete mil e trezentos reais), a partir da assinatura do ACT.~~

§8º Os Correios concederão anualmente, até o último dia útil da primeira quinzena do mês de dezembro ou no período da fruição das férias, à critério do(a) empregado(a), 1 (um) crédito extra, no mesmo valor total do crédito dos demais meses, à título de Vale Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no §1º. Esta concessão será irrestrita, incluindo os(as) empregados(as) que estiverem com o contrato de trabalho suspenso ou na situação de "benefício INSS não concedido".

§9º Os Correios pagarão, 1 (um) crédito extra, no mesmo valor total do crédito dos demais meses, à título de Vale Extra, para aqueles(as) empregados(as) que, por qualquer motivo, não receberam no exercício anterior (incluindo aqueles que estavam na situação de "benefício INSS não concedido"), respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no §1º.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** Deverá ser integralmente reescrita para atender às várias solicitações de alterações desta cláusula.

## Cláusula 56 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

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~~ (10) dez 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.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 57 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Concessão de gratificação de férias de 70% (setenta por cento) da remuneração vigente a todos(as) os(as) empregados(as) cujo o período de fruição de férias se inicie a partir de 1º de janeiro de 2025 (com exceção dos que vierem a ser admitidos por concurso público após a assinatura do ACT 2024-2025), assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados.

§1º A gratificação será paga em parcela única, conforme previsto na legislação, e será calculada da seguinte forma:

I— o cálculo da gratificação será feito sobre o percentual de 70% (setenta por cento) proporcionalmente ao período aquisitivo referente ao exercício de 2025, já estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

II— o cálculo da gratificação será feito sobre 1/3 da remuneração vigente, na forma do inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, proporcionalmente ao período aquisitivo referente ao exercício de 2024.

Os Correios concederão à todos os empregados a gratificação de férias no valor de 70% (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 O pagamento desta gratificação será feito de forma retroativa à 01/08/2020.

§3º Os efeitos desta cláusula também se aplicam ao Abono Pecuniário.

§4º Os efeitos desta cláusula não geram prejuízos às ações judiciais.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 58 – AUXÍLIO TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE

Os Correios fornecerão Vale Auxílio 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\$ 870,18 por mês por Vale Transporte ou Vale Combustível em pecúnia, conforme a escolha do(a) empregado(a), de forma integral ao valor gasto.

§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale Transporte ou na indisponibilidade de transportes públicos incompatíveis com a jornada de trabalho do(a) empregado(a), devidamente comprovado por documentos, para que não haja prejuízos aos(as) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale Transporte em pecúnia.

§2º O Vale-Transporte ou Vale-Combustível concedido será compartilhado pelo(a) beneficiário(a) na forma da lei, inclusive para aqueles concedidos com base nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula, em 2,0% (dois por centos) do seu salário-base.

§3º 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.

§4º O pagamento da jornada in itinere está condicionado ao contido no §2º do Artigo 58 da CLT.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** Deverá ser integralmente reescrita p/ atender as várias solicitações de alterações desta cláusula.

## Cláusula 59 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Os(As) empregados(as) que não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, se houver sua anuência, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento de março, 25% (vinte e cinco por cento) na de junho ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho.

§1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20 de dezembro.

§2º Os Correios garantirão, aos(as) empregados(as) que optarem, o direito de receber a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina no seu período de férias, de janeiro a novembro.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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>.

## Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

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~~ numerários, em guichês de Agência:

I - R\$ R\$ 360,15 (trezentos e sessenta e quinze centavos)<sup>2</sup> somado ao ajuste salarial para os(as) empregados(as), que atuem em guichê de agência.

§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.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** Deverá ser integralmente reescrita para atender as várias solicitações de alterações desta cláusula.

## Cláusula 61 – PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** "As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser obtidas por meio do Help Desk <http://helpdesk>, subcategoria "08 – Gestão de Pessoas" Seleccione a subcategoria "Pagamento" e clique na opção "08.21 - Folha de Pagamento"

## Cláusula 62 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA

Os(as) empregados(as) lotados (as) na Área Operacional com carga de trabalho normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que trabalham regularmente nos fins de semana receberão, pelo trabalho excedente, em relação ao pessoal com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário-base pelas horas trabalhadas.

§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~~ para o trabalho excedente no fim de semana, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

<sup>2</sup> Valor pareado com a Convenção Coletiva de Trabalho da FENABAN 2024/2026 disponível em: <https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/Fenaban%20-%20CCT%20Geral%202024-2026%20sem%20assi%20%281%29.pdf>

§4º A Empresa realizará 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.~~



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 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 de 4 horas.~~

## Cláusula 63 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

*[Reivindicamos a retomada da Redação da SN 2019/2020, com as seguintes alterações destacadas:]*

A Empresa, **na condição de Mantenedora do plano**, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora ~~contratada~~ **de autogestão**, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados(as) desligados(as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como dependentes cônjuges/companheiros, **pai/mãe** e filhos beneficiários/menor sob guarda. ~~do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.~~

§1º - A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) **e, no mínimo, 70% (setenta por cento) de responsabilidade da Mantenedora Correios.**

§2º - O teto máximo para efeito de desconto da parcela devida a título de coparticipação será de:

I - **O teto de compartilhamento será de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(a) beneficiário(a), independente se aposentado ou ativo.**<sup>3</sup>

I - Para os(as) empregados(as) até 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(da) empregado(a).

II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS.

III **II** - Fica limitado o desconto mensal em até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas, até a liquidação **ou até a rescisão do contrato de trabalho.**

§ 3º - A coparticipação observará a seguinte sistemática:

I) **Coparticipação de 30% (trinta por cento) 15% (quinze por cento)**<sup>4</sup> nos procedimentos de consulta, exames, ~~tratamentos seriados (psicoterapia, terapias ocupacionais, fisioterapias, fonoaudiologia e outros)~~ **e procedimentos cirúrgicos sem internação e Internação Domiciliar (Home Care);**

<sup>3</sup> Compromisso firmado na Carta nº 48221217/2024 resultante de audiência no TST realizada em 03/04/2024;

<sup>4</sup> Compromisso firmado na Carta nº 48221217/2024 resultante de audiência no TST realizada em 03/04/2024;

II) **Isenção de coparticipação** para **tratamentos continuados**, internação hospitalar (exames, taxas, diárias, honorários, materiais e medicamentos) e ~~temas sensíveis~~ **procedimentos de alta complexidade**, quais sejam: tratamentos oncológicos ambulatoriais (seções de quimioterapia e radioterapia), diálise, hemodiálise em ambulatório, internação e **Internação Domiciliar (Home Care)**<sup>5</sup>;

§ 4º - Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme faixa remuneratória/rendimento, abaixo demonstrados:

FAIXAS - REMUNERAÇÃO	PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR
Até R\$ 2.500,00	2,50%
Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00	2,90%
Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00	3,20%
Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00	3,50%
Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00	3,80%
Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00	4,10%
Acima de R\$ 20.000,00	4,40%

§ 5º - Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, cobrada de forma per capita, nos valores percentuais conforme a mensalidade do titular para cada dependente, abaixo demonstrados:

DEPENDENTE	PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR
Cônjuge/companheiro(a)	60%
Filho(a)/menor sob guarda	35%

§ 6º - Tabela de limites de cobrança mensal, sobre o valor da mensalidade do titular, utilizando para tal a idade do beneficiário titular e tendo como base legal a RN nº 63/2003 da ANS que estabelece os limites de variação de preço por faixa etária, abaixo apresentada:

IDADE	VALOR LIMITE DE COBRANÇA DE MENSALIDADE
00-18	R\$ 143,84
19-23	R\$ 181,24
24-28	R\$ 228,79
29-33	R\$ 284,80
34-38	R\$ 319,33
39-43	R\$ 348,09
44-48	R\$ 384,09
49-53	R\$ 445,46
54-58	R\$ 595,49
> 59	R\$ 861,59

§ 7º - Para efeito de cálculo das mensalidades, deve ser considerada como remuneração o salário **base bruto fixo do titular**, excetuando-se as rubricas variáveis, tais como: horas extras, 13º Salário, Férias, Substituições, indenizações, diárias, entre outros, cujos valores totais (titular e dependentes legais) não poderão ultrapassar o limite de 10% do salário apurado.

§ 8º - Após apurados os resultados e aprovadas as contas pelo Conselho de Administração da Empresa, havendo lucro líquido no exercício anterior, a Empresa reverterá 15% para o custeio das mensalidades dos beneficiários de que trata o caput, no exercício de aprovação das contas.

§ 9º - Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para eles.

I - O exame médico periódico compreende avaliação clínica, exames laboratoriais, de imagem e complementares designados conforme idade, sexo, características raciais, função pública e o grau de exposição a fatores de riscos nos ambientes de trabalho (físicos, químicos, biológicos e ergonômicos), conforme Decreto nº 6.856/2009;

II - Os exames laboratoriais contemplarão, no mínimo, hemograma completo, glicemia, creatinina, colesterol total, triglicerídeos, TGO, TGP, ALT, citologia oncótica para mulheres e Urina tipo 1.

§ 10º - Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos

<sup>5</sup> Compromisso firmado na Carta nº 48221217/2024 resultante de audiência no TST realizada em 03/04/2024;

ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§11º - Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio-Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§12º - Os Correios garantirão o transporte dos(das) empregados(as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

§13º - Os(as) aposentados(as) citados(as) no caput desta cláusula terão que ter no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados aos Correios, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos. Os(as) beneficiários pais e/ou mães e o ex-empregados(as) aposentados(as) beneficiários(as) que foram compulsoriamente desligados do Plano de Saúde, serão reintegrados com isenção de carência, se optarem por realizar nova adesão ao plano.

§14º - Os(as) ex-empregados(as), aposentados(as) nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados(as), poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde dos Correios.

§15º - A autogestão deverá primar pela contratação direta em detrimento do reembolso nos casos de garantia de atendimento.

§16ª - Fica garantida a permanência dos tratamentos em andamento e não finalizados, da seguinte forma: (1) quanto às internações hospitalares, até a alta; (2) quanto aos tratamentos continuados em regime ambulatorial (hemodiálise, diálise, terapia imunobiológica, quimioterapia, quimioterápicos orais, radioterapia), até o fim do ciclo autorizado, e as terapias domiciliares (oxigenoterapia, fonoaudiologia domiciliar, internação domiciliar e fisioterapia domiciliar), até o fim das sessões autorizadas e iniciadas.

§17º Fica instituída a Comissão Permanente para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações.

§18º A comissão citada no §17º será constituída por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater e deliberar melhorias e mudanças no Plano de Saúde.

I – A Comissão já instituída em ACT/MNPN anterior continuará em pleno exercício até a data de vigência da respectiva portaria;

II - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador;

§19º Os Correios garantirão atendimentos especializados para crianças portadoras de necessidades especiais, incluídos aqueles atendimentos realizados por profissionais psicopedagogos (formados em pedagogia).

§20º Os Correios garantirão a revisão do Estatuto da Operadora em comum acordo com a comissão supracitada, incluindo a representatividade dos beneficiários nos conselhos e na diretoria executiva da Operadora;



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 DERE/DIGEP – [dere-sugep-digep@correios.com.br](mailto:dere-sugep-digep@correios.com.br)”

## Cláusula 64 – SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

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, em conformidade com as leis e regulamentos vigentes, os Correios concederão:

§1º **Auxílio Calamidade Pública, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** 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.

§2º O valor será pago em uma única parcela após avaliação social realizada pela Empresa, dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do requerimento da(o) empregado(a) devidamente instruído.

§3º O pagamento do salário base deste benefício está condicionado ao atendimento integral da cláusula e à publicação do decreto do estado de calamidade pública ou estado de emergência no Município correspondente, e será realizado em até **05 (cinco) 10 (dez)** dias úteis após a entrada do expediente na Gestão de Pessoas.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 de acordo e solicitar pagamento; • Encaminhar para a GPAG/CEGEP. **GPAG/CEGEP:** • Efetuará o pagamento em até **05 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.

## TÍTULO VI DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

### Cláusula 65 – REAJUSTE SALARIAL

Os Correios concederão aos empregados, reajuste de **100% do INPC** do período de 01/08/2024 à 31/07/2025, a ser aplicado a partir de 01/08/2025.

§1º Sobre os salários aplicados no caput, será acrescido o percentual de **5,0%** de aumento real à título de produtividade;

§2º Os Correios concederão também **R\$ 300,00** (trezentos reais) de **aumento linear** para todos os empregados, a partir de 01/08/2025.

§3º Antes de aplicar os reajustes supracitados, os Correios farão a **correção dos reajustes realizados no ACT 2023/2024 e ACT 2024/2025**, para aqueles empregados que tiveram, no salário base, um reajuste inferior ao percentual da inflação do período.

§4º O interstício entre as referências salariais da tabela salarial será de 5,0% (cinco por cento).

§5º Os reajustes citados nesta cláusula, terão incidência em todas as parcelas de natureza salarial, econômica e benefícios.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à Departamento de Gestão de Pessoas– DEGEP/DIGEP - [degep-digep@correios.com.br](mailto:degep-digep@correios.com.br)”

## TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

### Cláusula 66 – ACMUMULAÇÃO DE VANTAGENS

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.

Reivindicamos a exclusão desta cláusula pois **protege apenas a empresa** sem trazer qualquer benefício para o(a) empregado(a).

### Cláusula 67 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO

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 evitará, salvo em casos excepcionais, as convocações para viagens a serviço em dia de repouso.

§4º - A Empresa realizará, salvo em casos excepcionais, a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.



### **OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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%, 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, ~~conforme limite orçamentário previsto para cada SE.~~ 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”

## **Cláusula 68 – CONCURSO PÚBLICO**

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 mínimos estabelecidos em lei para destinar vagas para pessoas com deficiência e negras.

§1º Os Correios interagirão junto aos órgãos governamentais visando a realização de concurso público, em carácter de urgência, para reposição do seu quadro de efetivo.

§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.



### **OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas à

Departamento de Gestão de Pessoas– DEGEP/DIGEP - [degep-digep@correios.com.br](mailto:degep-digep@correios.com.br)”

## Cláusula 69 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as), em reuniões e cursos obrigatórios, 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.

§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.

§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.

§5º O disposto no §3º desta cláusula não se aplica aos(às) empregados(as) em regime de teletrabalho.

§6º Convocação para cursos e reuniões obrigatórias, destinadas aos(as) empregados(as) estudantes, somente serão cumpridas caso não prejudiquem suas atividades estudantis.

§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:** “A presente cláusula se aplica às seguintes situações: a) Cursos ~~promovidos e realizados~~ **diretamente fornecidos** 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](mailto:universidade@correios.com.br).”

## Cláusula 70 – DIREITO AO CONTRADITÓRIO AMPLA DEFESA

Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração disciplinar (PAD) de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa **será assegurado o direito ao contraditório e ampla defesa.**

§1º As cópias dos documentos **integral do PAD** deverá ser entregue diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, **quando solicitado formalmente no mesmo dia de sua citação (SID), caso contrário, ensejará no arquivamento definitivo deste processo de apuração disciplinar.**

§2º A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.

§3º Os Correios garantirão o Direito de Recusa, sem abertura de processo de apuração disciplinar (PAD), para quando o(a) empregado(a), no exercício de suas atividades, suspender a realização de atividade que julgue ser um risco grave e iminente para a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente. Tal suspensão será procedida pela comunicação imediata à seu gestor imediato, que, após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente, manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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; • 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.

## Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR

Os Correios negociarão a PLR com a participação das Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** 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](mailto: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>, clique na subcategoria “08 – Gestão de Pessoas” Selecione a subcategoria “Pagamento” e clique na opção “08.21 - Folha de Pagamento”

## Cláusula 72 – PENALIDADE

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)~~ 40% (quarenta por cento) do dia de serviço deste(a).



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO

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, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação jurídica 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 ou mandado judicial, ou decorrentes de contrato ou acordo coletivo de trabalho;

III - Consignação Voluntária: desconto incidente sobre a remuneração disponível, mediante autorização prévia e formal do consignado; e,

IV - Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada conforme percentual definido em legislação, da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos menos as consignações obrigatórias.

a. São consignações obrigatórias:

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;

VI - Mensalidade e compartilhamento do Plano de Saúde dos Correios;

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.

c. 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;

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, caixas 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,

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, da respectiva remuneração para empréstimos financeiros e outras consignações, e percentual específico, conforme legislação, para cartão de crédito consignado.

§3º A implementação do processamento das consignações dispostas na presente Cláusula se dará na folha de pagamento subsequente a assinatura deste acordo.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** "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"

## Cláusula 74 – REGISTRO DE PONTO

O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

§1º Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto.

~~§2º A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, em conformidade com legislação vigente.~~

†-§2º - Para os empregados que exerçam a atividade **externa de coleta e distribuição**, o registro de frequência será por regime de exceção.

§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.

§4º Os Correios garantirão todos os abonos/licenças/afastamentos/ausências remuneradas previstos no Manual "MANPES 19/3 anexo 2", considerando os seguintes destaques/alterações/inclusões:

I – **Abono aniversário**, para uso na jornada integral de trabalho, podendo ser utilizado anualmente, em dia útil – podendo coincidir ou não com a data do aniversário – não cumulativo, sendo considerado efetivo exercício.

II – **Abono de entrada e/ou saída antecipada**, limitado a no máximo 8 (oito) horas por mês.

III – **Ausência falta acordada**, limitado a no máximo 3 (três) ocorrências por ano. Nesse caso, não será aplicada a apuração disciplinar, gerando tão somente o efeito pecuniário correspondente ao dia de ausência, não impactando em desconto de benefícios, com exceção do Vale-Transporte.

IV – **Abono dia do profissional**, para uso na jornada integral de trabalho, podendo ser utilizado anualmente, em dia útil – podendo coincidir ou não com a data do dia do profissional – não cumulativo, sendo considerado efetivo exercício.

V – **Licença nojo de 8 (oito) dias** consecutivos de ausência integral em sua jornada de trabalho, 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.

VI – **Licença nojo de 4 (quatro) dias** consecutivos de ausência integral em sua jornada de trabalho, por motivo de falecimento de familiares de 3º (terceiro) grau.

VII – **Abono doação voluntária de sangue**, limitado a no máximo 3 (três) ocorrências por ano, devidamente comprovada.

§5º Serão abonadas até 15 (quinze) ausências anuais, correspondentes a 30 (trinta) turnos de trabalho, durante a vigência deste ACT, quando o(a) empregado(a) comparecer a consultas, exames, acompanhamentos ou tratamentos de saúde e apresentar declaração de comparecimento ou parecer técnico emitido por profissional de saúde devidamente habilitado. As ausências abonadas nos termos deste parágrafo não se confundem com aquelas justificadas por atestado médico ou odontológico, e serão consideradas como de efetivo exercício.

Parágrafo único – Nos casos em que houver recomendação técnica para afastamento superior ao limite estabelecido no caput, poderá haver ampliação mediante análise documental da equipe técnica da área de saúde da Empresa.

§6º Os Correios se comprometem a não realizar qualquer alteração ou exclusão de abonos, antes da expressa concordância das Federações signatárias na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP).

**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA 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, 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 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO

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 **Grupo de Trabalho**, 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 do **Grupo de Trabalho**.

II – Os Grupos de Trabalho paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos.

III. O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.

**IV - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador.**

§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:**

“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 – [dereosugedp@correios.com.br](mailto:dereosugedp@correios.com.br).”

## Cláusula 76 – MULTAS DE TRÂNSITO

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 **mesmo** julgado improcedente, ~~obriga-se o infrator a ressarcir aos Correios o valor da multa atualizado na forma da lei,~~ **os Correios arcarão definitivamente com a multa de trânsito.**

§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 **ou de subir com a moto na calçada**, 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 **e vantagens econômicas**, 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.

§8º – Os Correios providenciarão toda regulamentação necessária junto ao DETRAN e CIRETRANS, para que os veículos de sua frota sejam autorizados à estacionar em locais restritos ou rotativos.

§9º – Para os empregados detentores de funções motorizadas, os Correios arcarão com os custos para renovação de suas Carteiras Nacionais de Habilitação.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “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 detalhamentos 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](mailto:dedis@correios.com.br)”

## Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO

Os Correios fornecerão 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:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 78 – 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:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

## Cláusula 79 – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1(um) ano, de 1º de agosto de 2025 até 31 de julho de 2026.



**OPERACIONALIZAÇÃO DESTA CLÁUSULA:** “As solicitações de informações referentes a esta cláusula devem ser encaminhadas Gerência de Relações do Trabalho – GERT/DEREO [gert-dereo@correios.com.br](mailto:gert-dereo@correios.com.br)”

# REIVINDICAÇÃO DE CLÁUSULAS HISTÓRICAS

## (QUE VIGORARAM ATÉ A SN 2019/2020)



### VALE CULTURA

Os Correios concederão 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 nº 8.084/2013, no valor único mensal de ~~R\$ 50,00~~ **R\$100,00 (cem reais)** respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.

§1º - O percentual de compartilhamento do Vale Cultura ocorrerá na forma descrita abaixo:

I – até um salário mínimo – dois por cento.

II – acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento.

III – acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento.

IV – acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento.

V – acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.

§2º – O valor do Vale Cultura será reajustado na forma da Lei.



### HORAS EXTRAS

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 **bruto**.

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.



### ADICIONAL NOTURNO

Para os empregados com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, os Correios pagarão, 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.

§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.

§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.



### TRANSPORTE NOTURNO

Os Correios providenciarão 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.



## INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

Os Correios indenizam o empregado ou seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, na importância de R\$ 137.755,81 (ver nota de rodapé<sup>6</sup>), 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, os Correios complementarão 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.



## PREVENÇÃO DE DOENÇAS

Os Correios se comprometem a implementar programas voltados a promoção da saúde e prevenção de doenças no trabalho, visando:

§1º - Implantar gradativamente as ações de Cinesioterapia dentro dos Centros de Tratamento e Terminais de Carga ou nas suas imediações nas unidades dos Correios, com o objetivo de levar para perto dos empregados todas as condições de fortalecimento da saúde e melhoria da qualidade de vida.

§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.

§3º - Expandir o programa terapia comunitária integrativa em, no mínimo, 50% das Superintendências Estaduais



## ANUÊNIOS

Os Correios garantirão 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 **Parágrafo único:** 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.

<sup>6</sup> Reivindicação apenas da reposição inflacionária desde sua supressão do ACT:

Consta ACT?	Valor(R\$)	Reajuste
2019/2020	137.755,81	3,00%
2020/2021	141.337,46	2,60%
2021/2022	154.764,52	9,50%
2022/2023	170.426,69	10,12%
2023/2024	176.442,75	3,53%
2024/2025	183.694,55	4,11%
2025/2026	Pelo mesmo índice do reajuste salarial	



## ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR

Os Correios se comprometem a fornecer itens de proteção ao empregado que realiza atividades externas em regiões de baixa umidade relativa do ar.

§1º - Considera-se a umidade relativa do ar baixa quando:

I - A média dos menores índices de umidade relativa do ar, registrados nos últimos cinco dias consecutivos, atingir valores iguais ou inferiores a 20%.

II - O menor índice de umidade relativa do ar, registrado no dia anterior, atingir valor igual ou inferior a 15%.

§2º - Nas situações descritas nos incisos do §1º, Os Correios fornecerão ao empregado que realiza atividade externa:

I - Garrafa individual de água (squeezes) para os empregados, para o transporte de água durante as atividades de entrega externa, para hidratação.

II - Frascos com soro fisiológico, visando evitar ressecamento nasal.

III - Protetor labial FPS 30 com ação hidratante para minimizar o impacto da radiação solar e o ressecamento da pele.

§3º - Os procedimentos descritos nos incisos do §2º são suplementares, não havendo prejuízo ao fornecimento regular de camisa manga longa, protetor solar **com repelente e fator mínimo 70%**, bonés e óculos de sol, **entre outros**.



## AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA

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\$ 1.821,10 (hum mil oitocentos e vinte e um reais e dez centavos)**<sup>7</sup>.

§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, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.

<sup>7</sup> Consta ACT?	Valor(R\$)	Reajuste
2019/2020	1.365,68	3,00%
2020/2021	1.401,19	2,60%
2021/2022	1.534,30	9,50%
2022/2023	1.689,57	10,12%
2023/2024	1.749,21	3,53%
2024/2025	1.821,10	4,11%
2025/2026	Pelo mesmo índice o reajuste salarial.	

# NOVAS CLÁUSULAS PROPOSTAS



## REESTRUTURAÇÃO DO PCCS

Os Correios realizarão as seguintes adequações no Programa de Carreiras, Cargos e Salários vigente, em até 60 (sessenta) dias da assinatura deste acordo:

I – Reversão da extinção da atividade de Operador e Triagem e Transbordo (OTT), previsto no item 4.10 do PCCS 2008, com chamamento para que os(as) empregados(as) interessados(as) possam ser reenquadrados nesta atividade, sem prejuízo nas parcelas de natureza salarial, econômicas e benefícios.

II – Substituição do **AADC** Fixo pelo AADC correspondente à **30%** do salário base, para **todos(as)** os(as) empregados(as) abarcados no item 4.8.1 (e seus subitens) do PCCS 2008.

Parágrafo único: Em caso de entrega unificada ou **entrega especiais**, o empregado continuará recebendo o respectivo adicional.

III – Alteração do **AAG** (Adicional de Atendimento em Guichê) para **AAC** (Adicional do Atendimento Comercial) e expansão do seu pagamento para os(as) empregados(a) que laborem no atendimento de contratos (Agências Correios Empresa – CEM), no Balcão Cidadão, atendimento **INSS** e qualquer outra modalidade de atendimento comercial, com a alteração do valor deste adicional para **30%** do salário-base para todos empregados que realizam atendimento comercial, o que inclui os já abarcados nos itens 4.9.1 e 4.9.2 do PCCS 2008.

Parágrafo único: Em caso de fechamento da unidade, o empregado receberá o adicional (AAC) por, no mínimo, 90 (noventa) dias

IV – Alteração do valor do **AAT** (Adicional de Atividade de Tratamento) para **30%** do salário-base de todos os empregados abarcados no item 4.10.1 do PCCS 2008.

V – Criação do **AAA** (Adicional de Atividade Administrativa) para concessão à todos(as) os empregados(as) que não recebem funções de confiança e nenhum dos adicionais acima supracitados. Os elegíveis incluem os empregados internos, reabilitados e administrativos. O referido adicional será de 30% do salário-base do(a) empregado(a).

VI – Alteração da redação do item 4.7.2 do PCCS 2008 que versa sobre o **Diferencial de Mercado**, com a seguinte nova redação: “Será concedido e incorporado à todos(as) os(as) empregados que ainda não recebam (mesmo com mudança de cargo/atividade), o adicional de mercado no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), retroativo à suspensão do diferencial.

VII – Alteração da redação do subitem 5.2.3.4.1 do PCCS 2008 que versa sobre a **Promoção Horizontal** por Mudança de atividade, com a seguinte nova redação: “Para cada mudança de atividade ou função, haverá a concessão de uma referência salarial ao empregado, limitando-se à faixa salarial prevista para o seu cargo.”

VIII – Inclusão da seguinte redação no PCCS 2008: “**Antes de realizar a admissão de novos empregados** por concurso público, os Correios ofertarão, além da possibilidade de transferência de unidade, a mudança de atividade (horizontal), mudança de cargo (vertical) e mudança de estágio de desenvolvimento (vertical) para todos os empregados.”

IX – Inclusão da seguinte redação no PCCS 2008: “Empregados no cargo de Agente de Correios (qualquer atividade) que laborarem mais de 180 (cento e oitenta) dias em atividade administrativa, serão automaticamente reenquadrados para o cargo de **Suporte – Assistente Administrativo**, salvo se houver recusa destes, com a substituição do seu adicional de atividade para o AAA – Adicional de Atividade Administrativa.

X – Inclusão no PCCS 2008 do direito à percepção de gratificação específica aos(as) empregados(as) designados(as) como fiscais de contrato, em razão da responsabilidade assumida no acompanhamento e fiscalização da execução contratual. A gratificação será proporcional à complexidade e ao valor do contrato fiscalizado, conforme critérios a serem definidos em normativo interno, com participação das representações dos trabalhadores.

Parágrafo único: Será constituído, em até 30 (trinta) dias da assinatura deste acordo, Grupo de Trabalho que fiscalizará o cumprimento desta cláusula, bem como deliberará, se mais benéfico para os empregados, por um novo Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS), com a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 6 (seis) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, sendo 3 (três) membros para cada Federação.

I – O Grupo de Trabalho já instituído em ACT/MNPN anterior continuará em pleno exercício até a data de vigência da respectiva portaria;

II - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador;

## + FÉRIAS

Os Correios concederão a todos(as) os(as) empregados(as), 30 (trinta) dias de **férias em dias úteis**, podendo ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado.

Parágrafo único: É facultado ao(à) empregado(a) converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

## + FUNÇÕES

Os Correios, conscientes da necessidade de promover um ambiente de trabalho justo, inclusivo e motivador, que reconheça e recompense adequadamente o esforço e a dedicação dos(as) empregados(as), realizarão as seguintes melhorias nas funções:

§1º – Incorporação por tempo de função (ITF) para todos(as) empregados(as) que exercerem funções, idênticas ou distintas, exceto funções de confiança, por período igual ou superior a 10 (dez) anos, seja de forma contínua ou não;

§2º – Reajuste da Tabela de Funções, garantindo que todas as funções convencionais motorizadas tenham valor mínimo de 30% (trinta por cento) sobre o salário base do(a) empregado(a), sendo assegurado, ainda, que a empresa reconheça as diferentes exigências, responsabilidades e riscos conforme o tipo de veículo conduzido, promovendo, quando cabível, a criação de faixas ou níveis distintos dentro das funções motorizadas.

Parágrafo único: Nenhuma outra função convencional terá valor inferior a 30% (trinta por cento) sobre o salário base do(a) empregado(a).

§3º – Adoção da exigência de Processo Seletivo Interno (PSI) para todas as funções, incluindo as funções de confiança;

§4º – Reserva de cota de 33% (trinta e três por cento) das funções de confiança para mulheres;

§5º – Reserva de cota de 33% (trinta e três por cento) das funções de confiança para negros(as);

§6º – Reserva de cota de 10% (dez por cento) das funções de confiança para empregados(as) que se identifiquem como LGBTQIA+, observados os critérios de autodeclaração e confidencialidade, resguardados os direitos à privacidade e à não discriminação;

§6º - Garantia aos(às) empregados(as) submetidos a exercer funções/atividades diversas de seu cargo/função, do recebimento dos proventos mais vantajosos.

## + ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os Correios garantirão o pagamento do adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário base do(a) empregado(a) nas seguintes situações:

I – Para os empregados que laboram em motocicletas, retroativo à 01/12/2014.

II – Para os empregados que laboram em bicicletas, a partir da assinatura deste acordo.

## + INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADES FÍSICAS

Os Correios garantirão aos(as) empregados(as) interessados(as), benefício corporativo voltado para a saúde, que ofereça acesso para academias e a aulas, com compartilhamento de 0,5% (meio por cento).

## + AÇÕES SÓCIO AMBIENTAIS

Os Correios garantirão as ações que visem a sustentabilidade, incluindo:

§1º Os Correios implantarão a **coleta seletiva** de materiais recicláveis, incentivando seus colaboradores através de treinamentos e dispenses para tal procedimento, conscientizando-os da importância da prevenção do meio ambiente, e revertendo ao próprio trabalhador os lucros desta prática de coleta.

§2º Os Correios se comprometem a estudar o impacto de todos os seus processos, criando planos de ações para **diminuir o impacto ambiental**.

§3º Os Correios capacitarão os(as) empregados(as) para cumprimentos dos compromissos ambientais definidos pela Empresa e fornecerão todos os recursos necessários para que as CIPAs realizem a Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Meio Ambiente – **SIPATMA**.

§4º Os Correios investirão na substituição gradual de sua frota de veículos convencionais por **veículos elétricos**;

§5º Os Correios investirão de forma gradual, na instalação de geração de **energia fotovoltaica** em suas instalações próprias.

§6º Os Correios promoverão ações para reduzir o deslocamento de casa para o trabalho dos(as) empregados(as) para reduzir as emissões, e sempre que possível, ofertará o **trabalho remoto**.

§7º Os Correios constituirão o Grupo de Trabalho Temático da Sustentabilidade, até 60 (sessenta) dias após a assinatura do ACT, que terá a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 6 (seis) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias, sendo 3 (três) membros para cada Federação, 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 preservar o Meio Ambiente, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos 17 (dezesete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, por meio da instalação de Mesa Temática.

II – A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos aos temas e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para a redução do impacto ambiental e a preservação do meio ambiente, conforme a complexidade do assunto.

III – O Grupo de Trabalho já instituído em ACT/MNNP anterior continuará em pleno exercício até a data de vigência da respectiva portaria;

IV - Em caso de empate nas votações, prevalecerá a condição mais benéfica para, em primeiro lugar, o trabalhador e, em segundo lugar, o meio ambiente.

## + EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Os Correios adotarão medidas de prevenção imediatas de forma a garantir a saúde e a vida dos funcionários em caso de epidemias e/ou pandemia e ou decretação de estado de calamidade pública;

§1º - Os Correios garantirão o imediato fornecimento de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) e EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), bem como demais dispositivos que visam à preservação da saúde, evitando a contaminação dos trabalhadores que continuarem exercendo as atividades essenciais.

§2º - Em caso de crise sanitária que envolva doenças que já tenham vacinas disponíveis, os Correios se comprometem a efetuar a vacinação de todos os trabalhadores efetivos e terceirizados, sem nenhum custo a estes. Caso a vacina ainda não seja distribuída pelos órgãos competentes de saúde, os Correios se comprometem a adquirir a respectiva vacina, para que seja proporcionada a vacinação no menor tempo possível.

§3º - Os Correios assegurarão aos empregados que se incluam em uma das situações: grupo de risco (conforme normas, regulamentações e orientações da OMS, Ministério da Saúde e Órgãos de Vigilância Sanitária), coabitam com pessoas do grupo de risco ou possuem crianças em idade escolar, a transferência imediata para o trabalho remoto - enquanto perdurar a epidemia/pandemia/estado de calamidade pública - sem qualquer prejuízo em sua remuneração, incluindo benefícios, funções, adicionais e qualquer outro provento.

§4º - Os Correios pagarão a título de gratificação, 30% (trinta por cento) de sua remuneração, aos profissionais que estiverem executando as suas funções na modalidade presencial, enquanto durar a epidemia/pandemia/ calamidade pública.

§5º - Os Correios se comprometem em situação de endemia e/ou pandemia e/ou estado de calamidade pública tomar as seguintes medidas:

I - Para monitoramento no ambiente da empresa, serão informados, diariamente às representações sindicais os seguintes dados: relação de empregados com suspeita de contaminação, relação de empregados contaminados, relação de empregados hospitalizados pela doença, relação de empregados que vieram a falecer em virtude da doença, e relação de empregados em trabalho remoto.

II - Mobilizar os profissionais da área de saúde da Empresa para fazer cumprir as recomendações da OMS, do Ministério da Saúde, das secretarias de saúde estaduais e municipais e dos Correios

III - Providenciar testes diários (exemplo: medição de temperatura corporal) e semanais (testes rápidos) para todos os empregados em trabalho presencial;

IV - Liberar para trabalho em domicílio, por até 15 dias a contar da data de regresso ao Brasil, os empregados que estiverem nos últimos 15 dias em viagem ao exterior, institucional ou particular, ou que tiveram convívio com pessoas infectadas;

V - Para os carteiros, atendentes e OTT's, liberados para o trabalho remoto, este consistirá na realização de cursos de Ensino a Distância (EAD) com tema que possua correlação com seu cargo ou com os Correios;

VI - Os Correios dividirão, em turnos de, no mínimo 6 (seis) horas, com intervalo de 15 (quinze) minutos, o efetivo administrativo, estabelecendo horários alternativos para entrada, saída e intervalo para refeição dos empregados, com o objetivo de evitar aglomeração nos ambientes de uso comum e em horários de pico de transporte público;

VII - Nos locais onde o acesso é feito por meio de catraca com liberação por digital, a entrada ocorrerá apenas com o crachá de identificação;

VIII - Os Correios suspenderão de imediato e por tempo indeterminado da participação em eventos, congressos, seminários, treinamentos presenciais e de viagens a serviço ao exterior, bem como restringirá as viagens nacionais a serviço àquelas estritamente necessárias, optando, preferencialmente, pela utilização do recurso de videoconferência;

§6º - Em caso de empregado contaminado, os Correios se comprometem a interditar o setor de trabalho por 15 (quinze) dias, providenciar a imediata higienização conforme normas sanitárias vigentes, bem como providenciar o teste para todos os empregados, de forma gratuita.

I - Para os empregados que testarem negativo para a doença, os Correios garantirão o retorno das atividades presenciais do setor de trabalho, apenas após o findar do prazo do caput, bem como disponibilizar o Laudo de Higienização em local de fácil acesso, validando o retorno de forma segura.

II - Para os empregados que testarem positivo para a doença, os Correios se comprometem a abrir CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) como Doença Ocupacional, bem como providenciar, gratuitamente, toda a assistência médica oriunda da doença, com todos os reflexos trabalhistas e previdenciários em favor do empregado.

III - Para os empregados que sofrerem qualquer tipo de seqüela decorrente da doença, os Correios garantirão o tratamento integral e gratuito, bem como a transferência para funções administrativas enquanto perdurar suas restrições. Em caso de seqüela permanente, os Correios garantirão a devida reabilitação do empregado.



## **REDUÇÃO DE JORNADA OU TRABALHO REMOTO**

Os Correios poderão autorizar, a pedido do(a) empregado(a), a alteração do regime de trabalho para teletrabalho (trabalho remoto) ou a redução da jornada para 6 (seis) horas diárias, sem prejuízo da remuneração ou das vantagens econômicas, nos seguintes casos:

I - Quando o(a) empregado(a) comprovar a necessidade de conciliação entre as atividades laborais e demandas pessoais, familiares ou de saúde que requeiram maior flexibilidade de horário ou de local de trabalho;

II - Quando se tratar de empregada lactante com filho(a) de até 18 (dezoito) meses de idade, que optar por não usufruir do descanso especial de 2 (duas) horas diárias, conforme previsto na cláusula referente ao Período de Amamentação.

Parágrafo único: Os Correios deverão fornecer os meios adequados para o desempenho das funções em regime de teletrabalho e assegurar que as metas e cobranças de desempenho sejam equivalentes àquelas aplicadas no regime presencial.



## ATIVIDADE ADMINISTRATIVA

Os Correios concederão aos(às) empregados(as) do administrativo:

I - Adicional de Atividade Administrativa (AAA), nos termos da cláusula "Reestruturação do PCCS"

II – Oferta de Trabalho remoto, nos termos da cláusula "Redução de Jornada ou Trabalho Remoto"

III – Convite para trabalho aos sábados, nos termos da cláusula "Trabalho nos Fins de Semana"

IV - Fim das transferências compulsórias, exceto, quando da extinção da unidade laboral;

V - Fornecimento de uniforme, nos termos da cláusula "Itens de Uso e Proteção ao(a) empregado(a)"

VI – Opção de reenquadramento do cargo de Agente de Correios para o cargo de Suporte - Assistente Administrativo, nos termos da cláusula "Reestruturação do PCCS"