



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-DC - 1001307-73.2025.5.00.0000

ACÓRDÃO

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

GMKA/ch/lmx/tbc/isr

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E RECONVENÇÃO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E FEDERAÇÕES REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS.

AUSÊNCIA DE ABUSIVIDADE DA GREVE

No que se refere ao pedido de declaração de abusividade da greve, o argumento central apresentado pela suscitante é a ausência de esgotamento da negociação prévia, porém não há como afirmar que não houve tentativa prévia de negociação, quando a própria suscitante relata uma negociação que perdurou quase cinco meses, inclusive com a instauração de RPP n.º 1001234-04.2025.5.00.0000 e amplos esforços conjuntos para se alcançar uma solução negociada.

Por outro lado, embora no RPP-1001234-04.2025.5.00.0000 tenha ficado consignado na ata de 16/12/2025 a solicitação de que os trabalhadores não realizassem paralisações durante o processo negocial, com a contrapartida patronal de manter no período diversos benefícios do ACT 2024/2025, tal ata estava em sigilo, que foi retirado apenas no dia 18/12/2025, de modo que as bases não estavam cientes da pendência de proposta.

Do mesmo modo, havia uma expectativa fundada das bases de que o encerramento das negociações teria se dado em 15/12/2025. Registra-se que a greve não foi deflagrada pelas Federações (partes da RPP), mas pelos sindicatos locais.

Por outro lado, quanto à deflagração de greve aprovada para o dia 23/12/2025, é incontroverso que esta se deu após a proposta extraída da audiência da RPP de 16/12/2025 ter sido rejeitada em assembleia por diversos sindicatos.

Por fim, não há nos autos meios de verificar o alegado descumprimento do percentual mínimo de trabalhadores durante o período da greve.

Rejeita-se o pedido a abusividade do movimento grevista.

DESCONTO DOS DIAS PARADOS

O art. 7º da Lei nº 7.783/1989 prevê que “a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, definiu que os dias parados correspondem à suspensão do contrato de trabalho e que, em regra, não serão remunerados, salvo na hipótese de a greve decorrer de atraso no pagamento dos servidores e /ou por outras situações excepcionais.



Com base nessas diretrizes, esta SDC firmou o entendimento de que, independentemente de a greve ser declarada abusiva ou não, a greve é considerada hipótese de suspensão do contrato de trabalho, de modo que o empregador, em regra, pode realizar os descontos dos dias não trabalhados (ROT-1001798-31.2022.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 22/04/2025).

O caso em tela não se enquadra em nenhuma das situações excepcionais, admitidas pela jurisprudência, a ensejar o pagamento dos dias relativos à paralisação. As partes não chegaram a um consenso sobre o desconto dos dias parados, as reivindicações que ensejaram a paralisação relacionam-se apenas à estipulação de norma coletiva para o interregno 2025/2026 e a duração da greve foi inferior a 15 dias, não se enquadrando como greve de longa duração.

Contudo, considerando a existência de precedente nesta Corte envolvendo as mesmas partes, também em greve de curta duração, deve ser aplicado o entendimento firmado no DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, para que os descontos sejam realizados de forma parcelada.

Defere-se parcialmente o pedido de descontos de dias parados, de forma parcelada.

CLÁUSULAS PREEXISTENTES E CLÁUSULAS HISTÓRICAS. SITUAÇÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA DA ECT.

Quanto à existência de **cláusulas históricas**, tratando-se de Dissídio Coletivo posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, a SDC, por maioria, consolidou o entendimento de que é inviável a reiteração de cláusulas, sob a perspectiva de "conquista histórica", em razão da ADPF 323 e da nova redação do art. 614, § 3º, da CLT (DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 27/10/2021).

No que concerne às **normas preexistentes**, o art. 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, com a redação dada pela EC 45/2004, dispõe que, ajuizado dissídio coletivo de natureza econômica, de comum acordo, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. A esse respeito, a SDC do TST entende que tal norma preexistente, para fins de atendimento do disposto no art. 114, §2º, da Constituição Federal, é aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo (ROT-1001759-39.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 21/02/2024).

São esses, em linhas gerais, os parâmetros utilizados para a análise das cláusulas em debate neste dissídio coletivo, registrando-se que, não obstante ser notória a difícil situação financeira da Empresa suscitante, não há elementos nos autos que comprovem uma situação



econômica radicalmente diferente daquela em que firmado o acordo coletivo do período imediatamente anterior.

Acolhimento e rejeição de cláusulas, caso a caso.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Dissídio Coletivo nº TST-DC - 1001307-73.2025.5.00.0000**, em que é SUSCITANTE **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS** e são SUSCITADOS **FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES** e **FEDERACAO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E DAS EMPRESAS DE COMUNICACOES**.

Trata-se de dissídio coletivo de greve, com pedido liminar, ajuizado pela EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT em face da FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES – FENTECT e da FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS – FINDECT.

A ECT objetiva, em sede liminar e *inaudita altera pars*, a extensão da tutela de urgência deferida nos autos da TutAntAnt 1001289-52.2025.5.00.0000, para determinar a manutenção de contingente mínimo de 80% do efetivo em cada unidade.

Pleiteia, ainda: a) a declaração da abusividade do movimento grevista deflagrado em 16/12/2025 e em 23/12/2025, com a determinação de retorno imediato ao trabalho; b) a autorização para o desconto dos dias parados na remuneração dos grevistas incidindo sobre toda remuneração (salário, anuênios, gratificações, vale alimentação/refeição, vale cesta, vale-transporte e demais benefícios); c) a procedência das cláusulas propostas pela suscitante para reger as relações de trabalho no período de 1º/08/2025 a 31/07/2026; d) a extensão da decisão para toda a categoria, inclusive não grevistas; e) o deferimento das prerrogativas de Fazenda Pública (Art. 12 do Decreto-lei nº 509/1969).

A suscitante fundamenta seu pedido, em suma: na ausência de acordo entre as partes, mesmo após longo período de negociações e a tentativa de mediação pré-processual (RPP nº 1001234-04.2025.5.00.0000) perante a Vice-Presidência do TST; e no descumprimento do compromisso de não paralisação durante a mediação.

A ECT sustenta a abusividade do movimento por descumprimento de compromisso assumido em mediação e pela ausência de frustração real da negociação, dada a sua disponibilidade ao diálogo. Ressalta, ainda, sua grave situação econômico-financeira, o que impediria o atendimento integral das pautas laborais, sobretudo de natureza econômica, sob pena de insolvência.

A empresa apresenta, ainda, propostas de cláusulas para reger as relações de trabalho no período de 1º/08/2025 a 31/07/2026. As justificativas para cada cláusula constam do documento de fls. 508/558.

Os autos foram autuados em 24/12/2025 e distribuídos por dependência à TutAntAnt nº 1001289-52.2025.5.00.0000.

A FINDECT – FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS apresenta contestação e reconvenção às fls. 731/878, com os seguintes pedidos: manutenção de todas as cláusulas preexistentes; deferimento de reposição inflacionária retroativa à data base; declaração de não abusividade do movimento grevista; subsidiariamente, compensação de metade dos dias parados e desconto apenas da outra metade e, assim não sendo considerado, que os descontos incidam apenas sobre os dias efetivamente de greve (excluídos os sábados, domingos e feriados dos empregados



que não se ativam nesses dias) e que os descontos incidam apenas sobre o salário e seja dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, de modo a não impactar tão profundamente a remuneração mensal dos trabalhadores; não aplicação de multa; acolhimento das cláusulas pleiteadas em reconvenção.

A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES – FENTECT contestação e reconvenção às fls. 1.086/1.241, com os seguintes pedidos: não seja declarada a abusividade da greve; seja autorizada a compensação dos dias parados ou, subsidiariamente, que os descontos salariais incidam apenas sobre os dias úteis, excluídos os finais de semana e feriados, bem como quaisquer reflexos sobre o repouso semanal remunerado; seja extinto o processo, sem julgamento de mérito, quanto às pretensões de natureza econômica da ETC, por ausência de interesse de agir; seja julgada procedente a pretensão deduzida pela FENTECT.

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos apresentou réplica à contestação e contestação à reconvenção.

O Ministério Público do Trabalho proferiu parecer em sessão.

É o relatório.

VOTO

I – PRELIMINARES

PRELIMINAR ARGUIDA NA CONTESTAÇÃO APRESENTADA PELA FENTECT. CERCEAMENTO DE DEFESA.

A FENTECT alega que houve cerceamento do seu direito de defesa, uma vez que lhe foi concedido prazo exíguo de 24 horas para apresentação de defesa, o que não lhe permite apresentar toda documentação necessária, sobretudo pela quantidade de sindicatos a ela filiados e sua abrangência territorial. Afirma que não teriam sido observados os arts. 841 e 860 da CLT.

À análise.

Nos termos do art. 794 da CLT, as nulidades serão declaradas apenas quando houver manifesto prejuízo às partes litigantes. No caso, não se verifica tal prejuízo, considerando que ambas as federações suscitadas apresentaram suas defesas, acompanhadas da documentação correspondente, dentro do prazo estabelecido.

Ademais, o procedimento adotado na presente ação observou o art. 242, parágrafo único, do RITST, estando devidamente justificada a situação excepcional, em razão da greve em serviços essenciais, observado o prazo de 12 horas.

Rejeito.

PRELIMINAR ARGUIDA NA CONTESTAÇÃO APRESENTADA PELA FENTECT. AUSÊNCIA DE INTERESSE DA EMPRESA PARA FORMULAR CLÁUSULAS DE CONTEÚDO ECONÔMICO.

A FENTECT pretende a extinção do processo, sem julgamento de mérito, em relação às cláusulas de natureza econômica apresentadas pela ECT, sob o argumento de ausência de interesse de agir.

À análise.

O interesse de agir, para propositura do dissídio coletivo de greve, pressupõe apenas a existência de paralisação:



RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – NÃO DEFLAGRAÇÃO DO MOVIMENTO PAREDISTA – AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR - EXTINÇÃO DO PROCESSO PELO TRIBUNAL REGIONAL - DESPROVIMENTO. 1. O art. 2º da Lei 7.783/89 dispõe que “para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. 2. Por sua vez, a jurisprudência pacificada da SDC desta Corte segue no sentido de que os dissídios coletivos de greve supõem a existência de paralisação, para que a Justiça do Trabalho seja competente para solver o conflito (CF, art. 114, II), de modo que, não havendo deflagração do movimento paredista, não há direito a ser tutelado pela via do dissídio coletivo dessa natureza, esvaziando-se o interesse de agir que justifica a intervenção do Judiciário. 3. In casu, considerados os elementos fático-probatórios contidos nos autos, não merece reparo o acórdão regional, que concluiu pela extinção do processo sem resolução do mérito, por ausência de interesse de agir, porquanto não deflagrado o movimento paredista, razão pela qual merece ser desprovido o apelo. Recurso ordinário desprovido. (ROT-0018019-75.2024.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 20/05/2025).

A jurisprudência majoritária da SDC entende que a categoria patronal carece de interesse processual na apresentação de dissídio coletivo de natureza econômica, uma vez que dispõe de meios extraprocessuais para conceder benefícios aos seus empregados:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA SUSCITANTE EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR. ANÁLISE DE OFÍCIO. MANUTENÇÃO DA EXTINÇÃO DO FEITO, SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, POR FUNDAMENTO DIVERSO. O dissídio coletivo intentado pela empresa foi extinto, sem resolução do mérito, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, nos termos do art. 485, IV, do CPC, por ausência de comum acordo. A declaração de extinção do feito há de ser mantida, porém por outro fundamento, a saber, a carência de ação, uma vez que a jurisprudência pacífica desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos é no sentido de que a categoria patronal não possui interesse processual (binômio necessidade e utilidade) para ajuizar a ação de dissídio coletivo de natureza econômica, na medida em que o empregador pode espontaneamente conceder aos seus empregados quaisquer vantagens, prescindindo de autorização judicial. Com efeito, a iniciativa para a propositura da representação coletiva de natureza econômica compete exclusivamente ao sindicato da categoria profissional, incumbido de pleitear a melhoria das condições laborais em benefício dos trabalhadores que integram sua base de representação. Precedentes da c. SDC do TST. Mantém-se, portanto, a extinção do feito, sem resolução do mérito, ainda que por fundamento diverso. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (ROT-0102814-43.2020.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/10/2025).

O caso, contudo, não é de dissídio coletivo de natureza econômica, mas de dissídio coletivo de greve cumulado com dissídio coletivo de natureza econômica. A análise das reivindicações das partes, neste caso, é essencial para a pacificação do conflito, nos termos do art. 8º da Lei nº 7.783/89, estando presente o binômio necessidade-utilidade para o ajuizamento da ação.

Ademais, houve reconvenção por parte das federações profissionais – as quais, de forma incontestada, possuem legitimidade para ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica. Assim, a análise das cláusulas de natureza econômica por esta Corte está respaldada também no interesse processual da categoria profissional.

Rejeito.

II – QUESTÕES GERAIS

AUSÊNCIA DE ABUSIVIDADE DA GREVE E DESCONTO DOS DIAS PARADOS

A Suscitante pretende a declaração da abusividade do movimento grevista, alegando que a greve foi deflagrada de forma abrupta e sem o esgotamento das negociações coletivas, violando a Lei nº 7.783/1989 e a Orientação



Jurisprudencial nº 11 do TST. Sustenta que a empresa demonstrou boa-fé e disponibilidade para o diálogo em mediação judicial, enquanto os sindicatos teriam rejeitado sumariamente as propostas, agindo com deslealdade e descumprindo compromissos de não paralisação durante as tratativas.

No que tange aos efeitos financeiros, a empresa pleiteia o reconhecimento da suspensão do contrato de trabalho, o que autorizaria o desconto dos dias parados e correspondentes parcelas remuneratórias, como anuênios e vales.

A ECT destaca a essencialidade do serviço postal, definido como atividade de natureza pública e exclusiva da União, cuja interrupção gera prejuízos irreparáveis à coletividade. Argumenta-se que, embora não conste expressamente no rol taxativo do artigo 10 da Lei de Greve, o serviço postal é indispensável à sociedade brasileira. A petição reforça que a continuidade operacional é um direito de todos e que a paralisação atual coloca em risco necessidades inadiáveis da comunidade, especialmente em um período crítico de final de ano e festividades.

Apresenta dados estatísticos, por meio de gráficos e tabelas, a partir dos quais busca comprovar que a greve atingiu cerca de 29% do efetivo total, com maior adesão na área de distribuição, onde 89,3% dos funcionários teriam aderido ao movimento. Sustenta que houve, portanto, descumprimento da ordem judicial proferida em 18/12/2025.

A FINDECT, em sede de contestação, que a greve não é abusiva e que não seria razoável impor aos trabalhadores a privação da recomposição de perdas inflacionárias. Destaca que o direito de greve está sendo exercido de forma pacífica. Aduz que seria injusto impor desconto dos dias parados aos trabalhadores, em razão da má-fé da empresa, que não apresentou proposta efetiva. Sucessivamente, pretende que sejam descontados apenas metade dos dias parados e, quanto à outra metade, que seja autorizada a compensação. Caso assim não se entenda, pleiteia que *“os descontos incidam apenas sobre o salário e seja dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, de modo a não impactar tão profundamente a remuneração mensal dos trabalhadores que participaram da greve”*.

A FENTECT, em sua contestação, afirma que *“Em se tratando de uma paralisação de curtíssima duração, muito melhor para todos os envolvidos é que se promova a compensação do dia de paralisação, já que a reposição do dia parado não só impede a erosão dos ganhos do empregado, mas também repõe o ínfimo atraso das linhas de produção empresariais”*. Requer que seja declarada a não abusividade da greve e a compensação do dia parado. Caso assim não se entenda, pretende que seja aplicada a solução dada no Dissídio Coletivo de Greve nº 1000662-58.2019.5.00.0000: *“desconto dos salários referentes aos dias não trabalhados em virtude da greve, dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais”*.

À análise.

Greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete *“decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”* (art. 9º da CF/88).

A greve é um direito constitucional (art. 9º da Constituição Federal) e humano (art. 8º, 1, “d”, PIDESE), de modo que não há falar em ilegalidade de movimento grevista. O que pode ocorrer, eventualmente, é a abusividade do movimento, quando descumpridas as obrigações legais inerentes ao exercício deste direito (art. 2º da Lei nº 7.783/1989).

Registra-se que a Constituição Federal, conquanto assegure o direito de greve (art. 9º, caput), também estabelece que a *“lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”* (art. 9º, § 1º).

Mesmo não estando expresso no rol do art. 11 da Lei nº 7.783/1989, esta SDC e o STF já consolidaram o entendimento de que a ECT exerce serviço público de prestação obrigatória e exclusiva do Estado (art. 21, X, da



Constituição da República). Nesse sentido, são os seguintes julgados da SDC: AgR-DC-6942-72.2013.5.00.0000, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 25/10/2013; DC-8981-76.2012.5.00.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 5/10/2012; DC-6535-37.2011.5.00.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 17/10/2011; e do STF: ACO 811 AgR-segundo-ED, Relatora Ministra Rosa Weber, 1ª Turma, DJe 19/12/2016.

Quanto ao **pedido de declaração de abusividade da greve**, registra-se que não há qualquer alegação de ausência de aprovação em assembleia ou de prévia comunicação no prazo previsto no art. 13º da Lei nº 7.783/1989. O argumento central apresentado pela suscitante é a ausência de esgotamento da negociação prévia.

A imprescindibilidade de tentativa de negociação prévia decorre da previsão do *caput* do art. 3º da Lei nº 7.783/1989: “*Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho*”. A partir deste dispositivo, a SDC consolidou seu entendimento na OJ nº 11 da SDC: “*É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto*”.

No caso, a inicial relata que as partes reuniram-se diversas vezes entre 29/07/2025 e 09/12/2025 e que havia sido acordada a prorrogação da vigência das cláusulas do ACT 2024/2025 até **15/12/2025**. Não há como afirmar, portanto, que não houve tentativa prévia de negociação, quando a própria suscitante relata uma negociação que perdurou quase cinco meses, inclusive com a instauração de RPP n.º 1001234-04.2025.5.00.0000 e amplos esforços conjuntos para se alcançar uma solução negociada. Os registros de impasses decisivos na negociação refutam a alegação de ausência de esgotamento das negociações, como já decidido anteriormente por esta SDC:

[...] GREVE. ABUSIVIDADE. ACORDO DE CONTINGÊNCIA DE FUNCIONAMENTO DURANTE A GREVE. Não se configura a abusividade da greve deflagrada após o esgotamento da negociação referente ao ajuste do contingente mínimo de funcionamento durante a greve, nos termos do artigo 9º da Lei nº 7.783/89. Ainda que haja cláusula de acordo coletivo de trabalho prevendo o aludido ajuste, se demonstrada a real iniciativa na solução negociada, mediante propostas razoáveis e compatíveis com a prestação do serviço, a impossibilidade de se chegar a bom termo não implica, por si só, a abusividade do movimento. **PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O registro em ata dos exaustivos debates sobre os anseios dos empregados e as possibilidades econômicas da empresa afasta a alegação de abusividade da greve por falta de negociação coletiva prévia.** Inteligência do artigo 3º da Lei nº 7.783/89, que autoriza a greve ante a frustração da negociação coletiva. Pedido de declaração de abusividade de greve que se julga improcedente. [...] (DC-2173626-89.2009.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 28/05/2010).

Não se ignora que à época da deflagração da greve (16/12/2025) estava em curso o processo de negociação, conforme se extrai do despacho proferido no RPP-1001234-04.2025.5.00.0000, em 17/12/2025; tampouco que ficou consignada na ata de 16/12/2025, no referido processo, que “*Para assegurar a boa-fé negocial, o Excelentíssimo Vice-Presidente, Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, requer o compromisso da categoria dos trabalhadores de não realizar paralisações durante o processo negocial e o compromisso da empresa em manter os benefícios do ACT anterior 2024/2025, à exceção da cláusula econômica 65ª, que trata do reajuste salarial, e dos parágrafos 2º e 9º, da cláusula 55ª, que tratam do ticket extra*”.

Ocorre que a ata na qual foi requerido o compromisso pelo Exmo. Ministro Presidente estava em sigilo, em razão da confidencialidade acordada pelas partes, que só foi retirada após a audiência realizada no dia 18/12/2025. As bases não estavam cientes da pendência de proposta, conforme se extrai



do despacho de fls. 344 e seguintes da RPP: “*Não obstante a audiência de conciliação realizada em 16.12.2025 — encerrada às 18h45 com negociações ainda em ambiente de tratativa —, sobreveio a notícia da deflagração de movimento paredista por sindicatos da categoria. Observa-se que, como as assembleias tiveram início às 18 horas, a proposta construída ao longo daquela tarde não pôde ser tempestivamente apreciada pela base dos trabalhadores*”.

Do mesmo modo, havia uma expectativa fundada das bases de que o encerramento das negociações teria se dado em 15/12/2025, uma vez que este foi o limite de prorrogação acordado entre as partes para o ACT anterior, e, sem a divulgação da ata do dia 16/12/2025, não haveria como terem ciência da pendência de apreciação de nova proposta. Registra-se que a greve não foi deflagrada pelas Federações (partes da RPP), mas pelos sindicatos locais.

E, quanto à deflagração de greve aprovada para o dia 23/12/2025, nesta data, é incontroverso que esta se deu após a proposta extraída da audiência da RPP de 16/12/2025 ter sido rejeitada em assembleia por diversos sindicatos.

Também não há como declarar a abusividade da greve a partir da alegação de descumprimento dos percentuais determinados em liminar (TutAntAnt - 1001289-52.2025.5.00.0000). Referida liminar vinculou apenas os doze sindicatos que figuraram como requeridos naquela medida. Não há como imputar às Federações (partes do presente dissídio coletivo) o descumprimento de medida que sequer foi a elas direcionada.

Ademais, em sede de tutela antecipada antecedente, foi determinada a manutenção de “80% do efetivo dos Correios, apurado por agência, ficando excluídas deste cômputo as agências unipessoais” (fl. 1.504 do referido processo). Os dados apresentados pela ECT, no dissídio de greve, apontam para a paralisação de 29% do efetivo, mas não demonstram a exclusão dos trabalhadores lotados em “agências unipessoais”, tampouco especificam os percentuais por agências e por sindicato (considerando que a liminar se direcionou a apenas parte dos sindicatos). Assim, não há como se verificar o alegado descumprimento.

Ante o exposto, não há como se reconhecer a abusividade do movimento grevista.

Quanto ao **desconto dos dias parados**, o art. 7º da Lei nº 7.783/1989 prevê que “a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, definiu que os dias parados correspondem à suspensão do contrato de trabalho e que, em regra, **não serão remunerados**, salvo na hipótese de a greve decorrer de atraso no pagamento dos servidores e/ou por outras situações excepcionais.

Com base nessas diretrizes, esta SDC firmou o entendimento de que, **independentemente de a greve ser declarada abusiva ou não**, a greve é considerada hipótese de **suspensão** do contrato de trabalho, de modo que o empregador, em regra, pode realizar os descontos dos dias não trabalhados:

“[...] DIAS PARADOS De acordo com a jurisprudência da C. SDC, a participação do trabalhador na greve implica a suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89), sendo permitido o desconto salarial em razão dos dias parados, salvo em situações excepcionais não evidenciadas no caso concreto. [...]” (ROT-1001798-31.2022.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 22/04/2025).



E, tratando de suspensão contratual, o desconto deve ser autorizado em relação a todas as parcelas de natureza salarial pagas pela empresa, uma vez que a suspensão contratual resulta no não pagamento de contraprestação pelo serviço que não foi prestado.

A exceção da autorização de descontos ocorre quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários ou más condições no ambiente de trabalho; bem como quando a paralisação se dá por longa duração:

"[...] DESCONTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS EM VIRTUDE DA GREVE. A regra geral no Direito brasileiro, segundo a jurisprudência dominante, é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias não trabalhados, em princípio, não são pagos, não se computando para esses específicos fins contratuais o mesmo período. Entretanto, caso se trate de greve em função do não cumprimento de cláusulas convencionais e/ou contratuais relevantes, a par de regras legais pela empresa (não pagamento ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco à higidez dos obreiros, etc.), em que se pode falar na aplicação da regra contida na exceção do contrato não cumprido, a greve deixa de produzir o efeito da mera suspensão. Do mesmo modo, quando o direito constitucional de greve é exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva. Nesses dois grandes casos, seria cabível se enquadrar como mera interrupção o período de duração do movimento paredista, descabendo o desconto salarial. Verifica-se que a greve em análise se amolda à hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois decorreu da conduta reprovável do Sindicato Patronal, que descumpriu o pacto formalizado entre as Partes no procedimento de mediação, o que motivou a eclosão do movimento paredista, contribuindo, assim, de maneira decisiva para a paralisação, sendo devida a remuneração dos dias não trabalhados. Recurso ordinário provido" (ROT-1377-18.2020.5.06.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/04/2024).

"[...] GREVE DE LONGA DURAÇÃO – PARALISAÇÃO DE 41 DIAS – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS NOS DIAS PARADOS 1. Com base no art. 7º da Lei nº 7.783/89, a C. SDC firmou entendimento de que, em regra, independentemente de a greve ser declarada abusiva ou não, os dias parados correspondem à suspensão do contrato de trabalho e não devem ser remunerados. 2. Tratando-se de empresa integrante da Administração Indireta do Estado do Pará, também incide no caso a tese firmada pelo E. STF no tema nº 531 da Tabela de Repercussão Geral: “a Administração Pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público .”. 3. Por sua vez, a jurisprudência da C. SDC entende que, se a greve perdurar por longo período no tempo, o desconto salarial integral pode acarretar prejuízos econômicos e sociais excessivos aos trabalhadores, razão por que é possível preservar seu salário com a compensação de parte dos dias parados. 4. Portanto, em caso de greve de longa duração – hipótese dos autos, em que a paralisação durou 41 dias –, impõe-se o desconto salarial de metade dos dias parados e a compensação da outra parte. Aplicação da tese vinculante do E. STF em conjunto com a jurisprudência desta Seção. Recurso Ordinário conhecido parcialmente e provido em parte" (Ag-ROT-448-91.2021.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 25/10/2024).

A conduta empresarial em não atender reivindicações da categoria não é conduta abusiva que justifica o pagamento dos dias parados, conforme já decidiu esta SDC anteriormente, em processo envolvendo a ECT:

"[...] DESCONTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS EM FACE DA GREVE . A regra geral no Direito brasileiro, segundo a jurisprudência dominante, é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período. Entretanto, caso se trate de greve em função do não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais pela empresa (não pagamento



ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco à higidez dos obreiros, etc.), em que se pode falar na aplicação da regra contida na exceção do contrato não cumprido, a greve deixa de produzir o efeito da mera suspensão. Do mesmo modo, quando o direito constitucional de greve é exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva. Nesses dois grandes casos, seria cabível enquadrar-se como mera interrupção o período de duração do movimento paralista, descabendo o desconto salarial. O caso dos autos não se amolda à hipótese de interrupção do contrato de trabalho, mas de suspensão contratual, não sendo devido, a princípio, o pagamento dos dias não trabalhados. De outro lado, conforme visto alhures, a conduta empresarial em relação ao não atendimento das reivindicações da categoria, durante o processo de negociação coletiva, também não pode ser considerada como abuso de direito, desservindo para justificar o pagamento dos dias não trabalhados em virtude da greve. Entende-se, porém, que o desconto salarial relativo aos dias não trabalhados deve ser dividido em três parcelas mensais sucessivas e iguais, de modo a não impactar tão profundamente a remuneração mensal dos trabalhadores. Julga-se procedente a pretensão da Empresa para autorizar o desconto dos salários referentes aos dias não trabalhados em virtude da greve, dividido em três parcelas mensais sucessivas e iguais. [...] (DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/10/2019).

O caso em tela não se enquadra em nenhuma das situações excepcionais, admitidas pela jurisprudência, a ensejar o pagamento dos dias relativos à paralisação. As partes não chegaram a um consenso sobre o desconto dos dias parados, as reivindicações que ensejaram a paralisação relacionam-se apenas à estipulação de norma coletiva para o interregno 2025/2026 e a duração da greve foi inferior a 15 dias, não se enquadrando como greve de longa duração.

Contudo, considerando a existência de precedente nesta Corte envolvendo as mesmas partes, também em greve de curta duração, deve ser aplicado o entendimento firmado no DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, para que os descontos sejam realizados de forma parcelada.

Assim, **julgo parcialmente procedente** os pedidos da ECT e das reconvenções apresentadas pelas Federações suscitadas, para **declarar a não abusividade do movimento grevista e autorizar o desconto da remuneração dos dias efetivamente parados**, dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, o qual deverá ser apurado individualmente em relação a cada empregado e poderá englobar, de forma proporcional aos dias parados, todas as parcelas de natureza salarial pagas mensalmente ou, **se adequado ao gerenciamento da empresa, a compensação dos dias de greve**.

CLÁUSULAS PREEXISTENTES E CLÁUSULAS HISTÓRICAS. SITUAÇÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA DA ECT. APLICAÇÃO DA TEORIA DA IMPREVISÃO E LIMITAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS

A ECT sustenta que, com o encerramento da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2024/2025 em agosto de 2025, as cláusulas anteriores perdem a eficácia automática, conforme estabelecido pela legislação trabalhista atual e por decisões do Supremo Tribunal Federal (ADPF 323), que vedam a ultratividade das normas coletivas e, portanto, a manutenção de benefícios após o fim do contrato sem que haja um novo acordo. Destaca *“que as medidas adotadas pelas Representações dos Empregados, quais sejam, os protestos judiciais, apenas se prestam a preservar a retroatividade do decidido nestes autos à data-base da categoria”*.

Afirma que *“as atuais cláusulas foram retiradas, via sentença normativa, em 2020 e retomaram nos ACT 2023/2024 e 2024/2025, contudo, a Suscitante não tem condições de mantê-las”*. Argumenta que qualquer sentença normativa deve se restringir ao patamar mínimo legal, respeitando a autonomia da vontade e os princípios da legalidade e da separação de poderes, o que impediria o Judiciário de impor cláusulas onerosas à estatal por mera interpretação de "benefício preexistente".

Acrescenta que não há cláusulas históricas, porque o ciclo de dez anos foi quebrado entre 2019 e 2021, quando as condições foram fixadas por sentenças normativas do TST e não por acordo direto entre as partes.

A ECT destaca, ainda, as dificuldades financeiras enfrentadas e a impossibilidade de prosseguir com o cumprimento de normas anteriormente negociadas. Cita *“a sentença*



normativa proferida nos autos do DC n.º 1000295- 05.2017.5.00.0000, em que os Correios eram Suscitantes, já naquela época em periclitante cenário econômico-financeiro, o qual não apresentou melhora". Invoca a aplicação da Teoria da Imprevisão (cláusula *rebus sic stantibus*).

Ambas as Federações, em suas contestações, destacam a necessidade de observância das cláusulas preexistentes. A FENTECT, ainda, ressalta a impossibilidade de aplicação da cláusula *rebus sic stantibus*, por força do art. 114, §2º, da CLT e da eficácia diagonal dos direitos fundamentais.

À análise.

Quanto à existência de **cláusulas históricas**, tratando-se de Dissídio Coletivo posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, a SDC, por maioria, consolidou o entendimento de que é inviável a reiteração de cláusulas, sob a perspectiva de "conquista histórica", em razão da ADPF 323 e da nova redação do art. 614, § 3º, da CLT (DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 27/10/2021).

No que concerne às **normas preexistentes**, o art. 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, com a redação dada pela EC 45/2004, dispõe que, ajuizado dissídio coletivo de natureza econômica, de comum acordo, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

A esse respeito, a SDC do TST entende que tal norma preexistente, para fins de atendimento do disposto no art. 114, §2º, da Constituição Federal, é aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo:

"(...) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. CLÁUSULA 12ª. AUSÊNCIA DE NORMA PREEXISTENTE. IMPOSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO OU REAJUSTE VIA SENTENÇA NORMATIVA. Consoante a jurisprudência desta SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo econômico ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de norma preexistente - **assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo**. Na espécie, tal cláusula 12ª tem natureza econômica e não pode ser considerada preexistente, porquanto não foi objeto de negociação coletiva prévia nem prevista na sentença normativa anterior. Diante disso, não cabe a esta Justiça Especializada decidir sobre a manutenção tampouco sobre o reajustamento da mencionada cláusula, recaindo sobre a empresa - ou respectivo sindicato representativo - e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente a esse respeito. Nesse contexto, há de se excluir da sentença normativa a referida cláusula econômica. Recurso ordinário conhecido e provido no particular. (...)" (ROT-1001759-39.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 21/02/2024).

"(...) 2. CLÁUSULA 11ª – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. A Cláusula 11ª não trata do fornecimento do auxílio-alimentação. É incontroverso nos autos que a Empresa Suscitada fornece o benefício em pecúnia aos seus empregados. A SDC compreende que as cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas por sentença normativa ou reajustadas somente se houver norma preexistente. **Entende-se por norma preexistente aquele benefício que já foi discutido e fixado por livre negociação entre as partes, seja em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo**. No caso concreto, **não há norma preexistente que dê respaldo à fixação do benefício mediante sentença normativa, uma vez que ele não foi objeto do acordo homologado no dissídio coletivo anterior**. Por outro lado, a cláusula em análise acarreta inquestionável encargo econômico à EMGERPI, ao determinar que o valor recebido pelos trabalhadores a título de auxílio-alimentação seja reajustado de acordo com a variação do INPC/IBGE. **Tal previsão escapa ao âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho, dependendo de negociação direta entre as partes**. Recurso ordinário provido, no tema. (...)" (ROT-80430-04.2020.5.22.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/02/2024).

"(...) 2 - CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE NORMA PREEXISTENTE. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE CONQUISTA HISTÓRICA DA CATEGORIA. IMPOSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO OU REAJUSTE VIA SENTENÇA NORMATIVA. 2.1 - Segundo a jurisprudência da SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo econômico ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de **norma preexistente (assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo)** ou de conquista histórica da categoria profissional (considerada como aquela que constou por pelo menos dez anos consecutivos em instrumentos normativos autônomos). 2.2 - No caso, as cláusulas econômicas reajustadas pela Corte Regional com fulcro no Poder Normativa (a saber: 5ª - Piso Salarial; 12 - Participação nos Lucros e Resultados; 33 - Auxílio Funeral; 37 - Auxílio Creche; 38 - Auxílio a Pais de Filhos



Excepcionais; 42 - Vale Refeição e 47 - Cesta Básica) não podem ser consideradas preexistentes, porquanto previstas em sentença normativa anterior, proferida nos autos do Dissídio Coletivo nº 10010759-39.2019.5.02.0000, assim como não é possível reconhecê-las como conquista histórica da categoria, diante da ausência de dados que permitam analisar a sua repetição por 10 (dez) anos consecutivos em normas coletivas autônomas. 2.3 - Diante disso, não cabe a esta Justiça Especializada decidir sobre a manutenção tampouco sobre o reajustamento das mencionadas cláusulas, recaindo sobre a empresa ou respectivo sindicato representativo e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente a esse respeito. 2.4 - Nesse contexto, o provimento do apelo ordinário é medida que se impõe, para que se exclua da sentença normativa as cláusulas econômicas nominadas. Recurso ordinário conhecido e provido. (...)" (ROT-1005210-38.2020.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 09/02/2023).

"RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. QUESTÃO DE ORDEM. SOBRESTAMENTO DO FEITO. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. ADPF 323. NÃO PROVIMENTO. Cinge-se a controvérsia em definir se a determinação de sobrestamento dos processos em que se discute a ultratividade das normas coletivas, preconizada na Súmula no 277, nos moldes da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, nos autos da ADPF 323, alcança o presente feito. Conforme ressaltado pelo recorrente, o suscitante, em sua petição inicial, postula a manutenção de cláusula contida em instrumento normativo autônomo, celebrado no período imediatamente anterior. Por essa razão, o Tribunal Regional, de forma acertada, entendeu que a parte não postula a incidência do princípio da ultratividade das normas coletivas. É cediço que o § 2º do artigo 114 da Constituição Federal autoriza a Justiça do Trabalho, no exercício do seu poder normativo, a decidir o conflito coletivo de natureza econômica, quando instado a fazê-lo, respeitando "as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". **Esta Seção Especializada, a partir da interpretação do aludido preceito constitucional, firmou entendimento no sentido de que as cláusulas que imponham encargos econômicos à categoria patronal somente poderão ser fixadas, pela Justiça do Trabalho, caso se trate de norma preexistente ou de conquista histórica da categoria. Considera-se como norma preexistente aquela prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior. Não se trata, portanto, da incidência do princípio da ultratividade da norma coletiva trabalhista, mas da aplicação do preceito inserto no mencionado artigo do texto constitucional**. Nesse contexto, a determinação de suspensão, proferida nos autos da ADPF 323, não alcança a presente demanda. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...) (ROT-1707-76.2019.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 26/10/2020)

A manutenção de cláusulas preexistentes não se confunde com a ultratividade de normas coletivas, vedada pela ADPF 323 e pelo art. 614, §3º, da CLT. Enquanto as cláusulas preexistentes implicam a repetição de cláusulas anteriormente pactuadas pelas partes no novo instrumento coletivo, com a aplicação restrita ao período de vigência deste, servindo de parâmetro constitucional ao Poder Normativo (art. 114, §2º, Constituição Federal); a ultratividade é a aplicação automática de norma coletiva que fora do seu período de vigência.

Assim, no exercício do Poder Normativo, impõe-se a manutenção das condições preexistentes, a menos que ofendam preceitos legais ou que haja elementos objetivos a demonstrar a mudança do ponto de equilíbrio encontrado por ocasião da negociação coletiva anterior.

Nesta linha, a suscitante defende a aplicação da Teoria da Imprevisão e invoca o julgamento do DC n.º 1000295-05.2017.5.00.0000 – em que os Correios eram Suscitantes, afirmando que as dificuldades financeiras enfrentadas a impossibilitam de prosseguir com o cumprimento de normas anteriormente negociadas.

Trata-se de impasse que de difícil resolução. É bem verdade que se tem conhecimento que a ECT tem acumulado recortes de prejuízo e que o art. 20 da LINDB determina que se deve avaliar as consequências práticas das decisões judiciais. Não se pode ignorar, ao mesmo tempo, que a manutenção do serviço postal é obrigação da União (art. 21, X, da Constituição Federal), ou seja, trata-se de serviço público e não de mera exploração de atividade econômica com objetivo de lucro (art. 173, §1º, da Constituição Federal).

Os reiterados prejuízos financeiros da ECT têm sido objeto constante de análise nesta SDC, que vem acompanhado o desmonte dos direitos trabalhistas dos empregados da ECT, os quais estão tendo seus direitos reduzidos, a cada data-base, com a transferência dos riscos da empresa aos trabalhadores, responsáveis por manterem a engrenagem funcionando, mesmo após os diversos revezes enfrentados pela categoria.

Assim, deve-se ponderar tanto a importância desta estatal para o País (art. 21, X, da Constituição Federal), como a vedação ao retrocesso social (art. 7º, *caput*, da Constituição Federal) e os parâmetros constitucionais para o exercício do Poder Normativo (parte final do art. 114, § 2º, da Constituição Federal).



Não há, portanto, como refutar, de forma abstrata, a aplicação da jurisprudência dominante desta SDC sobre cláusulas preexistentes, sob pena de incorrer em declaração de inconstitucionalidade da parte final do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, em afronta à Súmula Vinculante nº 10 do STF. Eventual impossibilidade de renovação de determinadas cláusulas será avaliada pontualmente, caso a caso.

EXTENSÃO DA DECISÃO

Em sua inicial, traz a ECT: “*considerando tratar-se os empregados da Suscitante de categoria única de âmbito nacional, é salutar requerer, desde já, a extensão da decisão a ser proferida nestes autos a todos os seus empregados no território nacional*”. Fundamenta seu pedido no art. 868 da CLT e cita julgado.

Em seus pedidos finais, requer “*A extensão da sentença normativa para toda a categoria laboral, ainda que não grevista*”.

À análise.

Inicialmente, há de se diferenciar a aplicação da sentença normativa a todos os empregados representados pelos sindicatos vinculados às federações suscitadas (independentemente de serem grevistas) da extensão da sentença normativa prevista no art. 868 da CLT.

A sentença normativa aplica-se a todos os empregados representados pelos sindicatos vinculados às federações suscitadas, por força do art. 8º, III, da Constituição Federal, que prevê que o sindicato representa toda a categoria – e não apenas os empregados sindicalizados ou, no caso concreto, os grevistas. Assim, deve ser determinada a aplicação da sentença normativa a empregados sentados pelos sindicatos vinculados às federações suscitadas (independentemente de serem grevistas).

Em contrapartida, a extensão da decisão proferida em dissídio coletivo para todos os empregados da mesma empresa encontra fundamento no art. 868, *caput*, da CLT:

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas **uma fração de empregados de uma empresa**, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Efetivamente, no caso mostra-se justo e conveniente a extensão da sentença normativa a todos os empregados da empresa, representados pelas Federações suscitadas.

Ante o exposto, **defiro o pedido**, para determinar a aplicação das condições previstas na presente sentença normativa a todos os empregados dos Correios (independentemente de serem ou não grevistas).

DATA-BASE DA CATEGORIA

As Federações ressaltam que a data-base da categoria profissional é dia 1º de agosto, sendo fato incontroverso que os protestos foram realizados pelas Suscitadas, conforme, declara a própria Suscitante em sua inicial.

Embora não haja alegação de perda da data-base da categoria, cumpre registrar que ela está mantida, conforme julgado que se adequa ao caso em exame:

RECURSO ORDINÁRIO - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - PERÍODO IMEDIATAMENTE ANTERIOR REGULADO POR DECISÃO NORMATIVA - DATA-BASE E VIGÊNCIA Diante do registro do Eg. TRT de que "as partes avançaram o marco da data-base em plena negociação" (fls. 817), com prosseguimento das tratativas e manutenção da vigência das cláusulas normativas mesmo após referido marco, a C. SDC decidiu que não há falar em perda da data-base . (...) (ROT-1006067-84.2020.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 29/11/2023).

**Declara-se a manutenção da data base.
III – ANÁLISE DAS CLÁUSULAS**



III.1 - CLÁUSULAS CUJA MANUTENÇÃO TOTAL OU PARCIAL É ADMITIDA PELA ECT

A seguir, análise das cláusulas do ACT 2024/2025 que a ECT admite manutenção, ainda que com alterações.

III.1.1 – ANISTIA

Justificativa da ECT:

A pretensão é apenas de exclusão do § 5º da cláusula, presente no ACT 2024/2025: “§5º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025”.

Diz a Empresa: “A exclusão do §5º mostra-se necessária em razão de sua perda de objeto e incompatibilidade temporal com o novo Acordo Coletivo de Trabalho. O dispositivo faz referência à manutenção de um Grupo de Trabalho constituído em ACT anterior “até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025”, período já superado no contexto do ACT em negociação”.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos, mas com a exclusão do parágrafo 5º.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta apresentada pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, havendo pretensão apenas de exclusão do § 5º, que era assim redigido:

§5º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

Assim, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, com a exclusão do referido §5º na cláusula preexistente, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

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 **publicação da sentença normativa**, com a



participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, observadas as diretrizes do GTA.

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

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

III.1.2 – APOSENTADOS(AS)

Justificativa da ECT:

Manutenção da cláusula do ACT 2024/2025.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, nos seguintes termos:

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 às suas demandas.

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

III.1.3 – ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

Justificativa da ECT:

Quer a manutenção do ACT 2024/2025, com exclusão dos §§ 3º e 7º, que dispunham:



(...)

3º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, 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.

(...)

§7º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

Diz a Empresa: “A exclusão do §3º do Acordo Coletivo de Trabalho é justificável, sem prejuízo ao compromisso institucional dos Correios com a política de diversidade e de enfrentamento aos assédios, pois a matéria já é regulada por políticas internas e normativos corporativos vigentes. Os Correios já dispõem de política corporativa específica de diversidade, inclusão e combate aos assédios, alinhada às diretrizes do Governo Federal, bem como de fluxos formais de prevenção, apuração, responsabilização e acolhimento, inclusive com canais institucionais de denúncia e instâncias administrativas competentes. A criação de Grupo de Trabalho paritário no ACT representa sobreposição de instâncias, sem agregar efetividade ao arcabouço já existente. Por consequência, o §7º também será excluído”.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, apenas com pedido de exclusão de parágrafos.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos do ACT 2024/2025**, mantendo os parágrafos 3º e 7º com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

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, se solicitarem, receberão a orientação psicológica (psicossocial) pertinente e devido encaminhamento para a rede de apoio.

§3º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 30 (trinta) dias após a **publicação da sentença normativa**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, 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.

§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 **nesta sentença normativa**.

III.1.4 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula preexistente, com exclusão dos §§ 7º e 10 do ACT 2024/2025, que dispunham:

§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, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, 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.

(...)

§10º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

Diz: “A exclusão do §7º do Acordo Coletivo de Trabalho é justificável, sem prejuízo ao compromisso institucional dos Correios com a política de diversidade e de enfrentamento aos assédios, pois a matéria já é regulada por políticas internas e normativos corporativos vigentes. Os Correios já dispõem de política corporativa específica de diversidade, inclusão e combate aos assédios, alinhada às diretrizes do Governo Federal, bem como de fluxos formais de prevenção, apuração, responsabilização e acolhimento, inclusive com canais institucionais de denúncia e instâncias administrativas competentes. A criação de Grupo de Trabalho paritário no ACT representa sobreposição



de instâncias, sem agregar efetividade ao arcabouço já existente. Por consequência, o §10º também será excluído”.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, havendo apenas pretensão de exclusão de parágrafos.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos do ACT 2024/2025**, mantendo os parágrafos 7º e 10º com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO: Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

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

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

§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 **publicação da sentença normativa**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir: I. Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

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

§8º Os Correios concederão orientação jurídica e suporte 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 **prevista nesta sentença normativa**.

§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.

LGBTQIAPN+

III.1.5 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS

Justificativa da ECT:

Manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, nos seguintes termos:

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 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 LBGTFobia no ambiente corporativo.

§5º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientar os(as) 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.

DEFICIÊNCIA

III.1.6 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM

Cláusula ACT 2024/2025:



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 desenvolverão ações voltadas à inclusão das pessoas neurodivergentes.

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

A FENTECT, em sua defesa, solicita a fixação das cláusulas, com a inclusão da redução da jornada para seis horas, sem redução salarial, para trabalhadoras mães de: filhos com necessidades especiais (deficientes, neurodivergentes), independentemente da idade; filhos adotivos, com guarda provisória; e enteados. Propõe, ainda, a garantia do trabalhador diagnosticado com neuro divergente a possibilidade de optar pelo teletrabalho, e a garantia de todos os direitos dos PCDs para os trabalhadores e trabalhadoras que sofreram acidentes no trabalho.

A FINDECT requer a manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do artigo 114, §2º, da CF.

O Pleno do TST firmou a seguinte tese vinculante (Tema 138 da Tabela de IRR):

“O empregado público que possui filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica.”



A tese vinculante reafirmou a jurisprudência desta Corte Superior de que os empregados cujos filhos sejam pessoas com deficiência, a exemplo das que sejam diagnosticadas com transtorno do espectro autista (TEA), têm direito subjetivo à redução da jornada de trabalho pelo tempo necessário ao oferecimento dos cuidados aos filhos, sem redução da sua remuneração pelo tempo correspondente, quando a extensão da carga horária original represente séria dificuldade ao cumprimento efetivo, e com qualidade, dos deveres familiares consistentes nos cuidados básicos de pessoa com deficiência que necessite de assistência direta.

A questão central da controvérsia detém relevância jurídica que transcende a temática do regime jurídico a que se submeta o trabalhador. O Supremo Tribunal Federal já adotou entendimento de repercussão geral no sentido de que a garantia de redução de jornada assegurada legalmente aos servidores públicos federais (art. 98, §§ 2º e 3º, Lei n. 8.112/1990) estende-se aos servidores públicos estaduais e municipais, sem distinção quanto a seu regime jurídico. Basta que tais servidores vivenciem circunstâncias fáticas análogas. *In verbis*:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. TRATADO EQUIVALENTE À EMENDA CONSTITUCIONAL. PROTEÇÃO INTEGRAL E PRIORITÁRIA À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. LEI 12.764/2012. POLÍTICA NACIONAL DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. PROTEÇÃO E ASSISTÊNCIA DA FAMÍLIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM ALTERAÇÃO NOS VENCIMENTOS. SERVIDORA ESTADUAL CUIDADORA DE FILHO AUTISTA. INEXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESTADUAL. ANALOGIA AO ART. 98, § 3º, DA LEI 8.112/1990. LEGITIMIDADE DA APLICAÇÃO DE LEGISLAÇÃO FEDERAL QUANDO A OMISSÃO ESTADUAL OU MUNICIPAL OFENDE DETERMINAÇÃO CONSTITUCIONAL AUTOAPLICÁVEL QUE NÃO ACARRETE AUMENTO DE GASTOS AO ERÁRIO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE SUBSTANCIAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE DÁ PROVIMENTO. FIXAÇÃO DE TESE DE REPERCUSSÃO GERAL. I – A Carta Política de 1988 fixou a proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente, cujas garantias têm sido reiteradamente positivadas em nossa legislação, a exemplo do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069/1990) e da promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (Decreto 99.170/1990). II – A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, no § 2º do art. 1º da Lei 12.764/2012, estipulou que eles são considerados pessoas com deficiência, para todos os efeitos legais. Assim, é incontestável que a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência aplicam-se também a eles. III – A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) foi assinada pelo Brasil e, por ter sido aprovada de acordo com os ritos previstos no art. 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988, suas regras são equivalentes a emendas constitucionais, o que reforça o compromisso internacional assumido pelo País na defesa dos direitos e garantias das pessoas com deficiência. IV – A CDPD tem como princípio geral o "respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade" (art. 3º, h) e determina que, nas ações relativas àqueles com deficiência, o superior interesse dela receberá consideração primordial (art. 7º, 2). V – No Preâmbulo (item X), o Tratado é claro ao estabelecer que a família, núcleo natural e fundamental da sociedade, tem o direito de receber não apenas a proteção de todos, mas também a assistência necessária para torná-la capaz de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência. VI – Os Estados signatários obrigam-se a "adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção" (art. 4º, a). VII – A omissão do Poder Público, portanto, não pode justificar afronta às diretrizes e garantias constitucionais. Assim, a inexistência de lei estadual específica que preveja a redução da jornada de servidores públicos que tenham filhos com deficiência, sem redução de vencimentos, não serve de escusa para impedir que seja reconhecido a elas e aos seus genitores o direito à dignidade da pessoa humana e o direito à saúde. VIII – A convivência e acompanhamento familiar para o desenvolvimento e a inclusão das pessoas



com deficiência são garantidos pelas normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais, portanto, deve-se aplicar o melhor direito em favor da pessoa com deficiência e de seus cuidadores. IX – O Superior Tribunal de Justiça já reconheceu que é legítima a aplicação da Lei 8.112/1990 nos casos em que a legislação estatal e municipal for omissa em relação à determinação constitucional autoaplicável que não gere aumento ao erário. Precedentes. X – Tendo em vista o princípio da igualdade substancial, previsto tanto em nossa Carta Constitucional quanto na Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, se os servidores públicos federais, pais ou cuidadores legais de pessoas com deficiência têm o direito a horário especial, sem a necessidade de compensação de horário e sem redução de vencimentos, os servidores públicos estaduais e municipais em situações análogas também devem ter a mesma prerrogativa. XI – Recurso extraordinário a que se dá provimento. Fixação de tese: "Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990". (RE 1237867, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-003 DIVULG 11-01-2023 PUBLIC 12-01-2023)

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), aplicável à pessoa com transtorno do espectro autista por força do art. 1º, § 2º, da Lei n. 12.764/2012, consagra que o dever de proteção prioritária e efetiva da pessoa com deficiência, relativamente a todas as dimensões de seus direitos humanos, como elemento integrante do complexo de obrigações jurídicas de toda a sociedade, bem como do Estado, nos seguintes termos:

"Art. 8º. É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Ademais, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), no Capítulo V de sua Parte I, enuncia os deveres do ser humano em relação aos demais:

"CAPÍTULO V

Deveres das Pessoas

ARTIGO 32

Correlação entre Deveres e Direitos

1. Toda pessoa tem deveres para com a família, a comunidade e a humanidade.



2. Os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem comum, numa sociedade democrática."

Ainda, o art. XXXV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, cujo núcleo informa a interpretação e a substância dos direitos fundamentais no direito brasileiro (cláusula de abertura material do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal), estabelece, como dever de todo ser humano, o de cooperar com a coletividade a fim de concretizar a assistência social, na medida de suas possibilidades:

"Artigo XXXV.

Toda pessoa está obrigada a cooperar com o Estado e com a coletividade na assistência e previdência sociais, de acordo com as suas possibilidades e com as circunstâncias."

O ordenamento jurídico brasileiro ostenta, outrossim, em hierarquia constitucional, a função social da propriedade como princípio da ordem econômica, cujas existência e estruturação são condicionadas à valorização do trabalho humano e à preocupação com a existência digna de toda pessoa, em conformidade com a justiça social:

"Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;"

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, integrada ao ordenamento jurídico nacional como emenda constitucional (art. 5º, § 3º, Constituição Federal), estabelece como princípio *"o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade"* (art. 3, "h"). Ademais, seu art. 7.2. estabelece que *"em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial"*.



A abordagem desses diplomas normativos, quer de força normativa supralegal ou constitucional, quer de caráter predominantemente axiológico, demonstra que a exigibilidade de redução de jornada em favor de empregado que possua filho com deficiência constitui questão jurídica que, certamente, não se limita aos aspectos simplesmente legais e contratuais da relação de emprego. Denota-se, ainda, que a imperatividade de tratamento prioritário à pessoa com deficiência, como se denota do precedente com repercussão geral reconhecida do STF, foi capaz de atenuar a rigidez do princípio constitucional da legalidade, que orienta a Administração Pública como elemento fundamental à sua organização.

O caso em exame ilustra circunstância em que a proteção do trabalhador configura etapa imprescindível à tutela prioritária da pessoa com deficiência que dela depende diretamente, e cujo cuidado responsável constitui dever jurídico constitucional (art. 229 da Constituição Federal).

A função social da propriedade contempla o dever de toda sociedade empresária de suportar os ônus sociais cujo atendimento seja razoável, na medida de suas possibilidades, como condição da própria possibilidade de sua existência e de seu funcionamento como agente econômico (art. 170, III, Constituição Federal). O surgimento desses ônus decorre de situações em que os atos da própria sociedade empresária podem, diretamente, influenciar a efetivação de propósitos inerentes às políticas públicas internacionalmente incumbidas ao Estado, como a de garantia do pleno emprego e do trabalho decente (Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n. 8.5 a 8.8). Ademais, no caso concreto, tal garantia é gravada por finalidade especial, que é a de garantir o tratamento prioritário de pessoa com deficiência, a fim de que seus direitos humanos mais básicos (primeira e segunda dimensões) sejam resguardados, em igualdade de condições com as demais pessoas.

É certo que, em observância à jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos e ao art. 114, § 2º, da CF, cláusula preexistente deve ser respeitada no exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

No entanto, esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos também tem entendimento de que a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal existente, desde que não invada o espaço do Poder Legislativo (não crie obrigação nova destinada à reserva legal), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho (ROT-1001184-31.2019.5.02.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 21/10/2022; RO-1002004-84.2018.5.02.0000, Redator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06/05/2022; ROT-373-66.2019.5.10.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/10/2021).

Com efeito, em face da legislação específica e da jurisprudência pacificada desta Corte acerca da redução de jornada para empregado com filho deficiente, **DEFIRO a proposta apresentada pela ECT, incluindo os incisos I, II e III no parágrafo 1º, nos termos da fundamentação, com o seguinte teor:**

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.

I - A empregada que possuir filho(a) com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista (TEA), tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica.

II - A empregada interessada deverá fazer a solicitação apresentando a documentação comprobatória (laudos médicos) da condição do filho(a), conforme legislação vigente.



III - A presente cláusula não afasta o direito a outras normas legais.

§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 desenvolverão ações voltadas à inclusão das pessoas neurodivergentes.

III.1.7 – DOS DIREITOS GERACIONAIS

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente:

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 de comunicação e educação para fortalecimento da cultura baseado no respeito e na valorização das diferenças geracionais.

III.1.8 – GARANTIAS AO(A) EMPREGADO(A) ESTUDANTE

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula preexistente.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, nos seguintes termos:



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(a) empregado(a) inscrito(a) apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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

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

§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(as) Trabalhadores(as) 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.

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

§10º Adoção de política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus(suas) empregados(as), com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo as Federações dos(as) Trabalhadores(as) 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 da(o) empregada(o) estudante à internet, cuja utilização se dará em horários previamente acordados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho.

§12º Os Correios flexibilizarão as regras do teletrabalho, referente ao comparecimento presencial, para os empregados(as) estudantes, que já se encontram nesta modalidade de trabalho, para participação em curso no exterior, correlato a sua área de atuação dos 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.

III.1.9 – LICENÇA ADOÇÃO

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula, mas com adaptação no §1º que disponha:



§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 14 (catorze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

Diz que a alteração no §1º: “A adequação do §1º da Cláusula 10, para fixar o limite etário de até 12 (doze) anos, encontra amparo direto na legislação vigente. Além disso, a extensão até 14 anos eleva os custos da empresa, tendo em vista que a Previdência limita até 12 anos incompletos a equiparação do salário-maternidade”. Ficaria:

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

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, havendo apenas alteração no seguinte parágrafo, então numerado como 1.º:

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

Considerando a existência de cláusula preexistente, bem como a Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Brasil (Decreto nº 99.710/1990), a qual no seu artigo 1º reconhece “*como criança todo ser humano com menos de 18 anos idade, a não ser que, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioria seja alcançada antes*”, **DEFIRO nos termos do ACT 2024**



/2025, mantendo o parágrafo 1º, com a extensão até os 14 anos, nos seguintes termos:

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

§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 14 (catorze) 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) guardiã(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.

III.1.10 – LICENÇA PATERNIDADE

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, nos seguintes termos:

LICENÇA PATERNIDADE: Os Correios concederão 22 (vinte e dois) dias de licença paternidade para usufruto do empregado a 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.



**III.1.11 – ADICIONAL DE ATIVIDADE
DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC. E LICENÇA MATERNIDADE E
PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE
ANÁLISE CONJUNTA.**

Justificativa da ECT:

A Empresa requer a manutenção das cláusulas que dispõem sobre ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC. e LICENÇA MATERNIDADE e PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusulas preexistentes, **DEFIRO nos termos propostos pela ECT**, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC: 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 (por recomendação médica), quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.

I. Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteira e na atividade carteira motorizada 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.

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.

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 **esta sentença normativa**.

§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.

III.1.12 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Justificativa da ECT:

A Empresa requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT não se opôs à proposta da ECT.

A FINDECT propõe a manutenção das cláusulas preexistentes.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, nos seguintes termos:

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, quando solicitado, 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, Lei Maria da Penha.

§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(as) legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho.

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

III.1.13 – AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE

Justificativa da ECT:

A Empresa requer a manutenção da cláusula.



Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente:

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.

III.1.14 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**Justificativa da ECT:**

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusulas preexistentes, **DEFIRO nos termos propostos pela ECT**, nos seguintes termos:

PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO: Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um intervalo especial de 3 (três) horas ou dois intervalos de 1h30 (uma hora e meia) para amamentar a própria filha ou 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 intervalo 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 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.

III.1.15 – SAÚDE DA MULHER E PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO ANÁLISE CONJUNTA.

Justificativa da ECT:

Manutenção da cláusula 20 do ACT 2024/2025.

Exclusão dos parágrafos 8º e 9º da cláusula 21 do ACT 2024/2025: “A exclusão do §8º do Acordo Coletivo de Trabalho é justificável, sem prejuízo ao compromisso institucional dos Correios com a política de diversidade e de enfrentamento aos assédios, pois a matéria já é regulada por políticas internas e normativos corporativos vigentes. Os Correios já dispõem de política corporativa específica de diversidade, inclusão e combate aos assédios, alinhada às diretrizes do Governo Federal, bem como de fluxos formais de prevenção, apuração, responsabilização e acolhimento, inclusive com canais institucionais de denúncia e instâncias administrativas competentes. A criação de Grupo de Trabalho paritário no ACT representa sobreposição de instâncias, sem agregar efetividade ao arcabouço já existente. Por consequência, o §9º também será excluído”.

Os parágrafos que se pretende excluir são os seguintes:

Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas, 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 do sexismo no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§9º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:



Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, havendo apenas pretensão de excluir parágrafos.

Tratando-se de cláusulas preexistentes, **DEFIRO nos termos do ACT 2024/2025**, com a manutenção dos parágrafos 8º e 9º e as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

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

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

§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.

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, que serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

§2º Os Correios desenvolverão programas de 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.

§8º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, até 30 (trinta) dias após a **publicação da sentença normativa**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas, 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 do sexismo no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§9º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto **nesta sentença normativa**.

§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.

III.1.16 – INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Desse modo, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, qual seja:

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.

III.1.17 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT não se opôs à proposta da ECT.

A FINDECT propõe a manutenção das cláusulas preexistentes.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Desse modo, **DEFIRO a cláusula com adaptações:**

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Em caso de ocorrência de fatos que alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, as partes negociarão a respeito.

III.1.18 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

Justificativa da ECT:



Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT não se opôs à proposta da ECT.

A FINDECT propõe a manutenção das cláusulas preexistentes.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Desse modo, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente:

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: As partes se comprometem a 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.

III.1.19 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

Cláusula proposta:

Cláusula 22 – 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.

Cláusula ACT 2024/2025:

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.

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT não se opôs à proposta da ECT.

A FINDECT propõe a manutenção das cláusulas preexistentes.

Decide-se:

Considerando que se trata de cláusula formulada com vistas a um acordo coletivo, e estamos em sede de dissídio coletivo com a qual não se coaduna, **INDEFIRO a cláusula**.

III.1.20. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS



Justificativa da ECT:

Requer alteração do caput e dos §§ 1º e 6º constante da cláusula do ACT, pois: “A liberação dos dirigentes sindicais previstos no ACT 2024/2025 geram um custo em torno de R\$ 35 milhões por ano, sem levar em consideração, ainda, os custos para repor a posição do empregado na sua unidade de lotação”.

Seriam os seguintes trechos da cláusula anterior a serem alterados:

Cláusula 26 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Os Correios liberarão 15 (quinze) empregados(as) 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 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 previstas em lei.

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

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

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

(...)

§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.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, havendo apenas pretensão de alterar alguns trechos.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos do ACT 2024 /2025**, mantendo o caput e os §§ 1º e 6º sem alteração, com as adaptações necessárias, *in verbis*:

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Os Correios liberarão 15 (quinze) empregados(as) 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 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 previstas em lei.

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

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

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

§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(as) 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(as) dirigentes e período que permanecerão liberados(as) com e sem ônus para os Correios.

§4º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores(as) 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(as) 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 **publicação da sentença normativa**, 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(as) 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 (a) empregado(a) 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.

III.1.21. REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula do ACT.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos da proposta da ECT**, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS: Os(as) representantes dos(as) Empregados(as) (dirigentes sindicais, delegados(as)/representantes sindicais e cipeiros(as) eleitos(as) exclusivamente pelos(as) empregados(as) 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(as) dirigentes sindicais, conforme estabelece o Art. 522 da CLT, e cipeiros(as), por mais 6 (seis) meses após o término da estabilidade concedida por Lei.



§2º Na vigência **desta sentença normativa**, os(as) delegados(as) 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.

III.1.22 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO

Justificativa da ECT:

Pretende a manutenção da cláusula com alteração do § 1º: *“A alteração do prazo de repasse das mensalidades sindicais do primeiro dia útil para o quinto dia útil após o pagamento dos salários é necessária e justificável em razão de limitações operacionais, contábeis relacionadas ao fechamento da folha de pagamento dos Correios, conforme fundamentos a seguir, de modo a compatibilizar o ciclo de fechamento da folha de pagamento”.*

Eis o parágrafo em relação ao qual requer alteração:

§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

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos da ACT 2024 /2025**, mantendo inalterado o §1º, nos seguintes termos:

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) 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.

III.1.23 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS

Justificativa da ECT:

Pretende a manutenção da cláusula com alteração do §2º: *“A proposta de redução do quantitativo máximo de dirigentes sindicais por reunião, de 6 (seis) para 1 (um), bem como da duração máxima das reuniões, de 60 (sessenta) para 30 (trinta) minutos, encontra fundamento em razões operacionais e de governança, sem prejuízo ao exercício da atividade, de modo a preservar a continuidade do serviço público e atividade-fim dos Correios, a eficiência administrativa e reduzir os riscos operacionais”.*

Parágrafo que se pretende alterar:



§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.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, havendo apenas a alteração no §2º.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos do ACT 2024 /2025**, mantendo o §2º sem alteração, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

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 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 3 (três) 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 da sentença normativa**, os Correios disponibilizarão às Federações de Trabalhadores(as) 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.

III.1.24 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:



As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos propostos pela ECT:**

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

§1º Os Correios enviarão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e aos Sindicatos seu informativos de comunicação interna (Primeira Hora, Correios Informa, dentre 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, no intervalo mínimo de 1 (um) mês ou no período solicitado, em formato digital.

III.1.25 – QUADRO DE AVISOS

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT e a FINDECT propõem a manutenção da cláusula preexistente, nos termos do artigo 114, §2º, da CF.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos propostos pela ECT:**

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.

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

III.1.26 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

Requerem a manutenção da cláusula.



Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos propostos pela**

ECT:

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(as), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Estaduais e 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 - TRCT, Atestado de Saúde Ocupacional - ASO e o Perfil Profissiográfico Previdenciário - P.P. P.

III.1.27 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**Justificativa da ECT:**

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Pedem as Federações a manutenção da cláusula, mas em termos mais abrangentes (fornecimento pela ECT de climatização adequada, mobiliário ergonômico, cozinha equipada e bebedouros).

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, tendo em vista que se trata de cláusula preexistente:

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 (três) 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. II. Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias. §2º Os Correios continuarão o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras, observadas as disponibilidades de orçamento.

III.1.28 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E**ASSÉDIOS- CIPA****Justificativa da ECT:**

Pretende a manutenção da cláusula, mas com alteração do caput e do §2º, exclusão do §3º: *“Os ajustes apresentados tem por objetivo manter a sigla CIPA- conforme NR5, para atender o estabelecido na NR 05, de acordo Portaria MTP no 4.219, de 20 de dezembro de 2022- Título que entrou em vigor no dia 20 de março de 2023. Eliminar a necessidade de composição da CIPA nos*



estabelecimentos, cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as). Excluir o §2º e ajustar no §3º, uma vez que as CIPAs deverão ser constituídas de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I”.

Os trechos aos quais se requer alteração assim dispõem:

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).

(...)

§2º Nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as), será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as)/candidatos(as) interessados(as) o suficiente.

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

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

A FENTECT e a FINDECT requerem, em suas defesas, a fixação dessas cláusulas, mas em termos mais abrangentes.

O art. 163 da CLT expressamente delega ao Ministério do Trabalho a regulamentação da CIPA, que foi detalhada na NR-5, a qual descreve os procedimentos a serem adotados pelas empresas no processo eleitoral dos membros da CIPA.

A Portaria MTP 4.219, de 20 de dezembro de 2022, do Ministério do Trabalho e Previdência, alterou a redação da NR-5, dando nova nomenclatura à CIPA, como sendo Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), bem como estabeleceu diretrizes para condutas, denúncias e capacitação, entrando em vigor em 20 março de 2023.

No item 5.4.1 da NR-5 tem-se a constituição e composição da CIPA, nos seguintes termos:

5.4.1 A CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos.

Pela NR-5 (item 5.4.1) a composição de representantes da organização e dos empregados é determinada pelo dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos.

Desse modo, com razão a ECT em propor a atualização da aludida cláusula, diante da nova nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e da determinação do item 5.4.1 da NR-5 acerca do dimensionamento das CIPAs conforme o estabelecido pelo Quadro I.

Esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos tem entendimento de que a fixação de cláusula que reproduza ou complemente um comando legal existente, desde que não invada o espaço do Poder Legislativo (não crie obrigação nova destinada à reserva legal), está dentro dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Assim, em face do normativo específico (NR-5), **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS- CIPA
: Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 05, conforme Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entrou em vigor no dia 20 de março de 2023.



§1º A eleição para a CIPA 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 estabelecimentos com efetivo de até 50 (cinquenta) empregados(as), os Correios poderão designar um(a) responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

§3º Em todos os casos observar-se-á o que estabelece a NR 05.

§4º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado(a) pela CIPA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos(às) 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).

§5º A CIPA 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.

§6º 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 CIPA.

§7º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme NR 1.

§8º Os Correios providenciarão o curso de formação, na modalidade de Ensino à Distância (EaD) ou presencial, conforme a alternativa que se mostre mais razoável para os(as) trabalhadores(as) e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAs, 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.

§9º Os Correios realizarão reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAs 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 **publicação desta sentença normativa.**

§10º O treinamento da CIPA 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.

§11º As CIPAs, com apoio dos Correios, organizarão, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT, que deverá abordar assuntos relacionados à saúde e segurança no trabalho, assédio moral e sexual.

III.1.29 - EMPREGADO VIVENDO COM HIV

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Desse modo, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula preexistente:



EMPREGADO VIVENDO COM HIV: Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) soropositivo, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o(a) 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, 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

III.1.30 – ERGONOMIA NA EMPRESA

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Desse modo, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula preexistente.

ERGONOMIA NA EMPRESA: Os Correios realizarão uma avaliação permanente dos processos de trabalho, com base em, dentre outros saberes técnicos científicos, conceitos e princípios ergonômicos, conforme a NR17 e seus anexos, e de acordo com as 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.

III.1.31 – FORNECIMENTO DE CAT

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos.

Decide-se:



Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

A FENTECT e a FINDECT requerem, em suas defesas, a fixação dessas cláusulas, mas em termos mais abrangentes.

Assim, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde à cláusula preexistente:

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(a) próprio(a) ou por médico(a) da Rede Credenciada. Em caso de 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 o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT, conforme legislação vigente, nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos ou sequestro aos (às) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

§2º Os Correios fornecerão às Federações e Sindicatos dos(as) Empregados(as) 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 acidentou, 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(as) e/ou sequestrados(as), mesmo quando não ocorram agressões físicas, devendo encaminhar esses(as) empregados(as) para uma avaliação, tratamento psicológico e psiquiátrico, quando necessário, sem ônus para o(a) empregado(a).

§6º Os Correios proporcionarão treinamento aos(às) gestores(as), cipeiros(as) 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.

III.1.32 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações propõem a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Considerando a existência de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT:**

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 para cada peça que serão testados previamente pelos(as) 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 recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico dos Correios.

§2º Os Correios assegurarão aos(às) OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos 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, disponibilizados 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, óculos de sol ouclip on para os(as) trabalhadores(as) que executem atividades de distribuição domiciliária.

§7º Os Correios garantirão a elaboração do Programa 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. Serão duas peças por item e quatro peças de 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(a) 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.

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

§13º Os Correios fornecerão, para carteiros ciclistas, luvas e capacetes, com especificações técnicas e desenvolvidos para preservação da saúde do(a) empregado(a) durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

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

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

III.1.33. REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula, com acréscimos.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

A FENTECT e a FINDECT requerem, em suas defesas, a fixação dessas cláusulas, mas em termos mais abrangentes.

Considerando a existência de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT:**



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), mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social.

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

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

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

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

§4º Os Correios capacitarão o(a) empregado(a) reabilitado(a) em suas novas atividades.

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

III.1.34 - SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com ampliações.

A FINDECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, sem se opor à proposta da ECT.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tendo em vista a existência de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT:**

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 (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 os documentos relativos à segurança e à ergonomia 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 em que o(a) empregado(a), ocupante do cargo de Agente de Correios (Carteiro, OTT 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



imediate passa a ser de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Podendo, ser realizado através de meio eletrônico. I. No caso do estado de saúde do(a) empregado(a) comprometer ou impossibilitar que ele(a) cumpra o prazo estabelecido acima, a chefia imediata receberá o atestado médico/odontológico, mesmo fora do prazo estabelecido, desde que devidamente justificado pelo(a) empregado(a) via requerimento de próprio punho. §10º Os Correios desenvolverão programa de prevenção da saúde mental no trabalho, com base em estudos relacionados ao tema.

III.1.35 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO

TRABALHO

Justificativa da ECT:

Manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimos, tais como a extensão do prazo e o detalhamento procedimental, bem como a garantia de retorno à função e gratificação.

A FINDECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimos, tais como que o Atestado de Saúde Ocupacional emitido pela ECT na situação de inapto, tenha validade de 30 (trinta) dias.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

A FENTECT e a FINDECT requerem, em suas defesas, a fixação dessas cláusulas, mas em termos mais abrangentes.

Tratando-se de cláusula preexistente, DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

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 publicação desta sentença normativa**, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados(as) 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 (a) 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.

§2º Se deferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, considerando o(a) inapto(a) para o trabalho e com isto reativando o pagamento do benefício previdenciário,



cessará o pagamento pelos Correios, e quando o(a) 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(a) para o trabalho, os valores desembolsados serão assumidos integralmente pelos Correios.

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

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

III.1.36. DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA

Cláusula proposta pela ECT:

Cláusula 39 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA: A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

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

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

§3º Os Correios 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.

§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).

Cláusula ACT 2024/2025:

Cláusula 45 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA: A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

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

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

§3º Os Correios 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.

§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária - CDDs.

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

I. O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§8º A ampliação da entrega matutina para novas unidades será objeto de estudo pelo Grupo de Trabalho formado por (cinco) representantes da empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores(as) 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.

§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.

Justificativa da ECT:

Pretende manutenção da cláusula com ajuste no §6º e exclusão dos Parágrafos 7º, 8º e 9º: *“Os ajustes apresentados na cláusula justificam-se pela necessidade de consolidar que a definição do modelo de entrega é uma prerrogativa exclusiva da empresa, baseada em normas internas específicas, como o MANPOC, Módulo 15, Capítulo 3. Essa mudança reforça a autonomia dos Correios para ajustar suas operações conforme critérios técnicos, financeiros e estratégicos, de modo a ser manter competitivo no mercado. Além disso, a exclusão dos parágrafos relativos às comissões e grupos de trabalho para ampliação da entrega matutina visa simplificar e agilizar a gestão, evitando a criação de estruturas que possam gerar atrasos ou burocracia excessiva na tomada de decisão. Ao centralizar o controle operacional na empresa, busca-se maior eficiência e capacidade de resposta diante das demandas do mercado e das condições locais, respeitando sempre a qualidade do serviço, o controle de custos e a saúde dos trabalhadores. Por fim, a revisão da cláusula reflete um ajuste necessário diante das mudanças no cenário logístico e financeiro dos Correios, assegurando que as operações de distribuição domiciliar sejam conduzidas de forma técnica e flexível”.*

Impugnação:

A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimo, como por exemplo, a inserção de cláusula de saúde e segurança (limites ergonômicos, pausas, EPIs, prevenção de assaltos).

A FINDECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimos. Enfatizando a operacionalização da cláusula, alega que *“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.”*

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, exceto quanto à pretensão de alteração do §6º e de exclusão dos §§ 7º, 8º e 9º, que assim dispõem:

§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 domiciliar, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de



custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária - CDDs.

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

I. O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§8º A ampliação da entrega matutina para novas unidades será objeto de estudo pelo Grupo de Trabalho formado por (cinco) representantes da empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores(as) 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.

§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.

A FENTECT e a FINDECT requerem, em suas defesas, a fixação dessas cláusulas, mas em termos mais abrangentes.

Apesar de haver previsão no último acordo, a atual situação econômica da empresa, marcada por um plano de reestruturação amplamente divulgado pela mídia - que inclui um programa de demissão voluntária (PDV), podendo envolver até 15 mil funcionários e o fechamento de mil unidades, exige que esta Justiça Especializada não ignore tais fatos.

Observe-se que a cláusula dispõe sobre formação de grupos de trabalho, o que é próprio de acordo, pois não há como impor esse tipo de participação a qualquer das partes (§§ 7º, 8º e 9º). Entretanto, o § 6º não contém qualquer irregularidade.

Desse modo, por aplicação, analógica, do artigo 873 da CLT, as cláusulas devem ser revistas.

Assim, **DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula nos termos propostos pela ECT**, com a exclusão dos §§ 7º, 8º e 9º, nos seguintes termos:

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

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

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

§3º Os Correios 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.

§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária - CDDs.

III.1.37. FROTA OPERACIONAL

Justificativa da ECT:

Manutenção da cláusula.

Impugnações:

A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com alteração na redação.

A FINDECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimos.

Decide-se:



Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT:

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

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

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

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

III.1.38. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Justificativa da ECT:

Manutenção da cláusula.

Impugnações:

A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com alteração na redação.

A FINDECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimos.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT:

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.

III.1.39. JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS)

EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS

Justificativa da ECT:

Manutenção da cláusula.

Impugnações:



A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com acréscimos relacionados à redução para 25 horas semanais a jornada de trabalho para digitadores, empregados em terminais computadorizados e empregados em teleatendimento, e ao fim do monitoramento de idas ao banheiro.

A FINDECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, sem acréscimo.

Decide-se:

Analisando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT.**

JORNADA DE TRABALHO PARA 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

III.1.40. REDIMENSIONAMENTO DE CARGA

Cláusula proposta pela ECT:

Cláusula 43 – 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 sindical regularmente eleito, 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.

§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 todo e qualquer tempo, a empresa recepcionará os questionamentos e as proposições das Entidades Sindicais referente a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em até 20 dias.

Cláusula ACT 2024/2025:

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 (trinta) dias de antecedência, e garantirá a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito, 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.

§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 (trinta) 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 2024/2025.

§4º As contagens e implantações do Sistema de Distritamento (SD) continuarão suspensas, com retomada 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.

Justificativa da ECT:

Diz a Empresa que é preciso alterar a cláusula, “*tendo em vista os impactos da não aplicação do Sistema de Distritamento - SD, tais como: desbalanceamento da carga de trabalho,*



baixa produtividade, ociosidade, imprecisão na definição do quantitativo de veículos a serem adquiridos, bem como, na contratação de novos empregados. Hoje, há cerca de 2.193 unidades com o SD desatualizado. Acrescenta-se ainda que com a limitação do percurso do distrito postal pedestre a 8 km, a Distribuição Domiciliar Alternada - DDA só poderá ser suspensa quando da transformação de todos os distritos postais da unidade em motorizado ou até seja concluído o estudo de remodelagem da distribuição”.

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025, exceto quanto à pretensão de alteração do § 2º e retirada dos parágrafos 3º em diante, quais sejam:

§2º A empresa recepcionará os questionamentos e as proposições referentes a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em **30 (trinta) 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 2024/2025.

§4º As contagens e implantações do Sistema de Distritamento (SD) continuarão suspensas, com retomada 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.

Não obstante no último acordo, a referida cláusula é de gestão da empresa, bem como é fato notório a atual situação econômica em que se encontra a ECT, fazendo-se, assim, a necessidade de adaptação, aplicando-se, por analogia, o artigo 873 da CLT, a fim de ser revista. Observe-se que há previsão de formação de grupo de trabalho o que, como já esclarecido, é próprio de acordo entre as partes.

Desse modo, **DEFIRO a cláusula conforme proposta da ECT**, nos seguintes termos:

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 sindical regularmente eleito, 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.

§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 todo e qualquer tempo, a empresa recepcionará os questionamentos e as proposições das Entidades Sindicais referente a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em até 20 dias.

III.1.41. JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS

Justificativa:

A empresa requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FINTECT pede a exclusão da cláusula sob a alegação de que protege apenas a empresa. Já a FENTECT apresenta um pedido referente à “cláusula 59: Da Jornada de Trabalho e Trabalho Remoto”, com a inserção de novas condições, como a manutenção de teletrabalho e redução de jornada para 30 semanais, de terça a sexta-feira, sem redução de salário.

Decide-se:



As alterações pretendidas pelas Federações são próprias para ajustes entre as partes. Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos da ACT 2024/2025**, nos seguintes termos:

JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS 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.

III.1.42. SEGURANÇA NA EMPRESA

Justificativa:

A Empresa postula a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações pretendem a ampliação da cláusula, como por exemplo a garantia de que existam unidades em funcionamento em todos os municípios do País, com pelo menos 2 empregados.

Decide-se:

As alterações pretendidas são próprias para ajustes entre as partes. Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos da ACT 2024/2025**, nos seguintes termos:

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.

III.1.43. ACOMPANHANTE

Justificativa:

A Empresa pretende a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula, mas com acréscimos. Por exemplo, no § 2º, o período de acompanhamento que possui filho com deficiência, o período para acompanhamento seria acrescido de 5 (cinco) dias úteis o que equivale a 10 (dez) turnos de trabalho.

Decide-se:

A ampliação dos direitos previstos na cláusula dependeria de ajuste direto entre as partes. Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula conforme ACT 2024/2025**, nos seguintes termos:



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 desta sentença normativa, para tratamento de saúde/levar ao médico: 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 (sessenta) anos e/ou com dificuldade de locomoção. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado ou declaração de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado/declaração.

§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 “Auxílio para Dependentes com Deficiência”, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no caput desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (dezesesseis) turnos, para acompanhamento do ente enfermo para tratamento de saúde, devendo o empregado ou empregada, após cada dia de ausência, ou no caso de esta ser utilizada de uma só vez, apresentar ao(à) gestor(a) imediato o atestado de acompanhamento emitido por médico(a).

§4º As ausências objeto desta Cláusula serão consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo de qualquer natureza para o(a) empregado(a).

III.1.44. AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

Justificativa:

Requer a Empresa a manutenção da cláusula.

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula, mas com acréscimos. Por exemplo, requerem o auxílio não apenas para os dependentes com deficiência, mas para os próprios empregados.

Decide-se:

A ampliação dos direitos previstos na cláusula dependeria de ajuste direto entre as partes. Tratando-se de cláusula preexistente, DEFIRO a cláusula conforme ACT 2024/2025, aplicando ao benefício o índice de reajuste deferido nestes autos (**5,10%**) sobre o valor anterior de R\$ 1.030,58 (Hum mil e trinta reais e cinquenta e oito centavos), nos seguintes termos:

AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA: Os Correios reembolsarão aos (as) empregados(as) cujos filhos(as), enteado(s), tutelado(s) e curatelado(s) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as).

§1º Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento de pessoas dependentes de cuidados especiais e instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuro psicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.

§2º A manutenção do reembolso 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\$ 1.083,14 (Hum mil e oitenta e três reais e quatorze centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

§4º Os gastos mensais superiores ao limite estipulado no parágrafo anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social dos Correios, conforme documento básico.



§5º O reembolso será mantido mesmo quando os(as) respectivos(as) empregados(as) encontrarem-se em licença médica.

III.1.45. REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ

Justificativa:

A Empresa pretende a manutenção da cláusula, esclarecendo que o seu custo quando da vigência do ACT 2024/2025 (Ago/ 2024 a Jul/2025) foi de R\$ 10.322.520,05 (Fonte: GPAG-CEGEP).

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula, mas com ajustes. Pretendem que o auxílio seja de R\$ 1500,00, e que a participação da empregada prevista no § 2º seja de 0,5%, enquanto o da empresa seja de 99,5%.

Decide-se:

A ampliação dos direitos previstos na cláusula dependeria de ajuste direto entre as partes. Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO** a cláusula conforme ACT 2024/2025, aplicando ao benefício o índice de reajuste deferido nestes autos (**5,10%**) sobre o valor anterior de R\$ 714,72 (setecentos e quatorze reais e setenta e dois centavos), nos seguintes termos:

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. I – Para fins de Reembolso Babá, não há vedação para contratação de familiares da empregada ou do cônjuge, desde que atendidas todas as exigências previstas nesta cláusula.

§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\$ 751,17 (setecentos e cinquenta e um reais e dezessete centavos), e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

I. Nos seis primeiros meses de idade da criança, o ressarcimento da despesa com a instituição é realizado de forma integral, conforme estabelece o inciso I do artigo 1º da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento observará o limite mensal máximo definido no §2º desta cláusula, deduzindo deste limite, o percentual de participação da empregada em 5% (cinco por cento) e da Empresa em 95% (noventa e cinco por cento).

II. No caso da empregada que optou pelo Reembolso Babá desde o primeiro mês de vida da criança, o ressarcimento máximo será aquele estabelecido no §2º desta cláusula.

§3º O direito ao benefício previsto nesta cláusula estende-se ao empregado pai solteiro ou separado judicialmente, que tenha a guarda legal dos filhos(as), ao viúvo e à empregada em gozo de licença- maternidade por 120 (cento e vinte) dias, bem como na prorrogação da licença maternidade de 60 (sessenta) dias.

§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 recebem o Auxílio Creche /Babá, preferencialmente, não serão convocadas para o Trabalho no Final de Semana – TFS sem sua prévia concordância.



III.1.46. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Cláusula proposta pela ECT:

Cláusula 49 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: Os Correios concederão aos(as) seus (suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês o Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 50,93 (cinquenta reais e noventa e três centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 319,79 (trezentos e dezanove reais e setenta e nove centavos).

§1º Os benefícios referidos no *caput* terão a participação financeira dos(as) empregados(as) nas seguintes proporções:

- NM-01 até NM-63 - 5% (cinco por cento);
- NM-64 até NM-90 - 10% (dez por cento);
- NS-01 até NS-60 - 15% (quinze por cento).

§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 afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

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

§6º Os Correios não descontarão os créditos do Vale Refeição, Alimentação e Vale Cesta na rescisão do(a) empregado(a) falecido(a), distribuídos na última pauta anterior ao desligamento.

§7º Os Correios irão manter o fornecimento de Vales Alimentação, Refeição e Vale Cesta ao Dirigente Sindical, quando de seu afastamento com ônus para a Entidade Sindical, sendo que o referido valor será descontado do repasse sindical.

Cláusula ACT 2024/2025:

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 /2024, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 50,93 (cinquenta reais e noventa e



três centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 319,79 (trezentos e dezenove reais e setenta e nove centavos).

§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(as) empregados(as) 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.

§3º 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.

§4º 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.

§5º 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.

§6º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

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

§7º 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.

§8º 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.

§9º 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.

Justificativa:

A empresa pretende manter a cláusula, mas com exclusão dos §2º e §9º referente ao Ticket Extra (Vale Peru) e crédito a empregados que possuem uma remuneração inferior a R\$ 7,3 mil. Afirma que o custo do ACT 2024/2025 (Ago/ 2024 a Jul/2025) foi de R\$ 913.363.993,96
Fonte: GPAG-CEGEP.

Impugnação:

Pretendem as Federações a manutenção da cláusula preexistente, com ajustes.

A FINDECT, por exemplo, menciona Vale Refeição ou Vale alimentação no valor de R\$ 70,00, e Vale Cesta no importe de R\$ 500,00.

Decide-se:

A ampliação dos direitos previstos na cláusula dependeria de ajuste direto entre as partes. Tratando-se de cláusula preexistente, **DEFIRO** a cláusula conforme ACT 2024/2025,



aplicando aos benefícios o índice de reajuste deferido nestes autos (**5,10%**) sobre os valores anteriores (R\$ 50,93 de vale alimentação e R\$319,79 de vale cesta), com exceção do §2º (que ficará com o mesmo valor) nos seguintes termos, com as adaptações pertinentes:

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\$ 53,53 (cinquenta e três reais e cinquenta e três centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 336,10 (trezentos e trinta e seis reais e dez centavos).

§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(as) empregados(as) 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 2025 e R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) até o 5º dia útil de janeiro de 2026.

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 da sentença normativa.

§3º 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.

§4º 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.

§5º 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 marmitta e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.

§6º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente de trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

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

§7º 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.

§8º 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.

§9º Concessão de 1 (uma) folha de "ticket" mensal adicional para os meses de agosto /2025 a dezembro/2025, para empregadas e empregados com remuneração até R\$ 7.300,00 mil (sete mil e trezentos reais), a partir da publicação da sentença normativa.

III.1.47. ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Justificativa:

A Empresa pretende a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FINDECT manifesta-se pela manutenção da cláusula.

Decide-se:



Por se tratar de cláusula preexistente, **DEFIRO nos termos do ACT 2024**

/2025:

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 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.

§5º No caso de a concessão de férias ocorrer em mais de um período, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.

§6º A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas.

III.1.48. VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN

ITINERE:

Justificativa:

A Empresa pretende a manutenção da cláusula, conforme ACT anterior.

Impugnação:

A FENTECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, com ampliações.

A FINDECT propõe a manutenção da cláusula preexistente, sem se opor à proposta da ECT.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025. Porém, há um parágrafo que não se compatibiliza com o atual ordenamento jurídico, qual seja:

§5º O pagamento da jornada *in itinere* está condicionado ao contido no §2º do Artigo 58 da CLT.

Ora, o referido § 2º atualmente dispõe que “*O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador*”. Com outras palavras: não há mais direito ao pagamento de horas *in itinere*, a partir da Lei n.º 13.467/2017, em consonância com a Tese Vinculante 23 da Tabela de IRR do TST. Cabível, pois, a exclusão desse parágrafo.

Tendo em vista a existência de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, mas com a exclusão do referido §5º, e reajuste do benefício com o índice



deferido nestes autos (**5,10%**) sobre o valor anterior de R\$ 870,18 (oitocentos e setenta reais e dezoito centavos) por mês, ficando assim redigida:

VALE-TRANSPORTE: Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.

§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de R\$ 914,55 (novecentos e catorze reais e cinquenta e cinco centavos) por mês.

§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte ou na indisponibilidade de transporte público compatíveis 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, limitado ao valor total de R\$ 914,55 (novecentos e catorze reais e cinquenta e cinco centavos) por mês.

§3º O Vale-Transporte concedido será compartilhado pelo(a) beneficiário(a) na forma da lei, inclusive para aqueles concedidos com base nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula.

§4º Nos casos previstos nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula, as despesas custeadas pela Empresa não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração do(a) beneficiário(a) para quaisquer efeitos, conforme legislação que versa sobre o Vale-Transporte.

III. 1.49 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Justificativa:

A Empresa pretende a manutenção da cláusula.

Impugnação:

FENTECT e FINDECT propõem a manutenção da cláusula preexistente, sem se opor à proposta da ECT.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tendo em vista a existência de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT:**

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, 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 garantirá, 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.

III. 1.50 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

Justificativa:

A Empresa pretende a manutenção da cláusula que constava do ACT 2024 /2025.

Impugnação:



FENTECT e FINDECT propõem a manutenção da cláusula preexistente, com reajuste. O valor da gratificação pretendido seria, pela FINDECT, R\$ 360,15 e pela FENTECT, R\$1.260,19.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Tendo em vista a existência de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, aplicando ao benefício o índice de reajuste deferido nestes autos (**5,10%**) sobre o valor anterior de R\$ 267,64 (duzentos e sessenta e sete reais e sessenta e quatro centavos), nos seguintes termos:

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 em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:

I – R\$ 281,29 (duzentos e oitenta e um reais e vinte e nove centavos) somado ao ajuste salarial para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências.

§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.

III. 1.51 – PAGAMENTO DE SALÁRIO

A Cláusula do ACT 2024/2025 tinha o seguinte teor:

PAGAMENTO DE SALÁRIO: Os salários serão pagos **no** último dia útil bancário do mês trabalhado.

A ECT propõe a alteração da cláusula para a seguinte redação:

PAGAMENTO DE SALÁRIO: Os salários dos(as) empregados(as) abrangidos(as) por este Acordo Coletivo de Trabalho serão pagos até o quinto dia útil bancário do mês subsequente ao da prestação dos serviços.



Justificativa:

Segundo a ECT, a cláusula que estabelece o pagamento até o quinto dia útil bancário está em plena conformidade com a legislação trabalhista (art. 459, §1º, da CLT), reproduzindo o prazo máximo legalmente permitido.

Impugnação:

Pretendem as Federações o pagamento do salário no último dia útil bancário do mês trabalhado.

Decide-se:

Tendo em vista a existência de cláusula preexistente, **DEFIRO a cláusula nos seus termos:**

PAGAMENTO DE SALÁRIO: Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

III. 1.52 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS

Cláusula proposta pela ECT:

Cláusula 55 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS: A Empresa disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora ou administradora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as).

Cláusula ACT 2024/2025:

Cláusula 63 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS: A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as).

§1º Fica instituído o Grupo de Trabalho (GT) para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações.

§2º O Grupo de Trabalho citado no §1º será criado, em até 30 (trinta) dias após a assinatura do Acordo Coletivo, e constituído por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.

§3º O Grupo de Trabalho constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§4º A Empresa apresentará, no prazo de 60 (sessenta) dias, ações de melhorias a serem implementadas pela mantenedora, em conjunto com a operadora do plano de saúde e com a participação das Federações, no que se refere à redução de despesas administrativas e gestão dos custos assistenciais.



Justificativa:

A ECT pretende a alteração do *caput* e exclusão do §1º, §2º, §3º e §4º da cláusula do ACT anterior.

Diz que a alteração do *caput* tem por objetivo flexibilizar a forma pela qual a Empresa disponibilizará o benefício, conforme conveniência e oportunidade do administrador público.

Alega que a exclusão tem por objetivo eliminar os grupos que tratam sobre a melhoria do plano de saúde. Argumenta que o assunto passa a ser exclusivamente prerrogativa da empresa. A medida visa permitir maior flexibilidade aos Correios para apresentar uma nova proposta de plano de saúde que traga redução nas despesas da empresa.

Impugnação:

A FINDECT pretende a manutenção da cláusula, enquanto a FENTECT pretende alterações substanciais, pretendendo a manutenção da assistência médica/hospitalar e odontológica diretamente pela empresa, através do Correios Saúde.

Decide-se:

A cláusula é de grande relevância para ambas as partes. Mas, tendo em vista a existência de cláusula preexistente dispondo a seu respeito, **DEFIRO a sua manutenção nos termos do ACT 2024/2025:**

PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS: A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as).

§1º Fica instituído o Grupo de Trabalho (GT) para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações.

§2º O Grupo de Trabalho citado no §1º será criado em até 30 (trinta) dias após a publicação desta sentença normativa, e será constituído por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.

§3º O Grupo de Trabalho constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para a vigência desta sentença normativa.

§4º A Empresa apresentará, no prazo de 60 (sessenta) dias, ações de melhorias a serem implementadas pela mantenedora, em conjunto com a operadora do plano de saúde e com a participação das Federações, no que se refere à redução de despesas administrativas e gestão dos custos assistenciais.

III. 1.53 – REAJUSTE SALARIAL E PERDAS E DANOS DOS TRABALHADORES (AS) ECETISTAS

ANÁLISE CONJUNTA

Cláusula de reajuste proposta pela ECT:



Cláusula 56 – REAJUSTE SALARIAL: Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, compreendida entre agosto de 2025 e julho de 2026, **não haverá concessão de reajuste salarial** aos(às) empregados(as) abrangidos(as) por este instrumento.

Cláusula de reajuste do ACT 2024/2025:

Cláusula 65 – REAJUSTE SALARIAL: Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2025, o reajuste salarial da seguinte forma:

§1º Será concedido R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) para os(as) empregados(as), a partir de janeiro/2025, que recebem remuneração (excluindo função convencional, complemento de remuneração singular, substituição de função e Complemento de Incentivo a Produtividade-CIP) de até R\$6.326,03 (seis mil, trezentos e vinte e seis reais e três centavos), sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2025.

§2º Aos(as) empregados(as) não abarcados no §1º será concedido reajuste a partir de janeiro /2025 de 4,11%, (quatro vírgula onze por cento) sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2025.

§3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas de natureza salarial/verbas remuneratórias.

Cláusula de reajuste proposta pela FINDECT:

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.

Cláusulas propostas pela FENTECT sobre reajuste e perdas salariais:

Cláusula 67: Reajuste Salarial

A ECT concederá a seus empregados, a partir de 01/08/2025, reajuste salarial composto de:

§1º - A ECT concederá a todos os seus empregados, a partir de 01/08/2025, aumento salarial correspondente a R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), que será acrescido ao valor do salário de cada referência salarial integrante das Tabelas Salariais dos níveis Médio e Superior. Correção linear de 14% (quatorze por cento), aplicada sobre os salários das referências salariais, já corrigida com a incorporação dos R\$ 350 (trezentos e cinquenta Reais), às Tabelas Salariais dos Níveis Médio e Superior.

§2º - Reajuste linear do INPC MAIS 14% (quatorze por cento), aplicado sobre os salários das referências salariais integrantes das Tabelas Salariais dos Níveis Médio e Superior, a partir de 01/08/2025;

§3º - A ECT implementará gatilho de correção automática de salários, gratificações, adicionais, auxílios, benefícios e proventos, que será acionado toda vez que a inflação acumulada atingir 5% (cinco por cento), com base nos índices que serviram de base para este acordo.

Cláusula 68: Perdas Salariais dos Trabalhadores(as) Eceletistas

A ECT pagará a todos os empregados, reajuste integral das perdas salariais acumuladas no período de 1º de agosto de 1994 à 31 de julho de 2025, conforme percentual (calculado pelo DIEESE) podendo este valor ser parcelado.



Cláusula 69: Piso Salarial

O piso salarial será de R\$ 6.918,18 (Seis mil novecentos e dezoito reais e dezoito centavos) conforme cálculos do DIEESE (maio de 2024), para a categoria profissional dos Correios, respeitando a Constituição Federal de 1988, em seu artigo VII, inciso IV, que trata do salário mínimo vital.

Justificativa da ECT: ante o cenário de crise financeira enfrentada pelos correios, “qualquer reajuste salarial imediato, seja por valor fixo, seja por percentual, agrava o desequilíbrio financeiro, por gerar despesa permanente, cumulativa e de difícil reversão”.

Justificativa da FENTECT: a categoria profissional renunciou a reajustes em contrapartida de benefícios, o que gerou defasagem salarial ao longo dos anos.

Decide-se:

A Constituição Federal confere à Justiça do Trabalho a competência para decidir os dissídios coletivos, quando frustrada a solução autônoma para o conflito, *“respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”* (§ 2º, do art. 114, da CF/88). O art. 766 da CLT, por sua vez, prevê a possibilidade, nos dissídios, de estipulação de condições que, assegurando o justo salário aos trabalhadores, permitam também a justa retribuição às empresas interessadas.

O quadro econômico do Brasil somado à dinâmica própria do sistema capitalista acarreta evidente desgaste inflacionário, que produz significativo impacto nos salários dos trabalhadores. Nesse cenário, a concessão de reajuste salarial à categoria busca restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes devolver parcialmente ao patamar do poder aquisitivo que tinham na data-base anterior.

Registra-se que o custo do reajuste inflacionário, suportado pelas empresas, é repassado ao consumidor, uma vez que os preços de produtos e serviços também sofrem reajustes decorrentes da inflação.

Em contrapartida, não é permitido ao Poder Normativo deferir aumento real do salário, tampouco criar pisos salariais, uma vez que lhe é vedado criar encargos financeiros aos empregadores sem prévia negociação coletiva.

Assim, é devida a fixação apenas do percentual para recomposição inflacionária, a qual não pode ser vinculada a índices de preços (art. 13 da Lei 10192/2001). A SDC firmou entendimento de que o critério de que o deferimento da recomposição salarial deve se dar em percentual um pouco inferior ao INPC apurado no período revisando:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA MISTA. ÍNDICE DE REAJUSTE SALARIAL APLICÁVEL ÀS CLÁUSULAS ECONÔMICAS. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Uma vez não alcançada a composição de forma direta entre os sindicatos representativos das categorias profissional e econômica, incumbe a esta Justiça Especializada, quando instada por meio de Dissídio Coletivo e no exercício do poder normativo, definir o percentual de reajuste salarial, conforme preceitua o artigo 766 da CLT. 2 . Diante da expressa vedação prevista no artigo 13 da Lei n.º 10.192/2001 quanto ao reajustamento de salários, por meio de sentença normativa, de forma vinculada a índice de preços, **a jurisprudência pacífica desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos orienta-se no sentido de que o índice estipulado deve ser ligeiramente inferior ao INPC do período revisando.** 3. No caso concreto , a decisão proferida pelo Tribunal Regional, ao estabelecer o percentual de reajuste de 5,25%, comporta reforma, a fim de se limitar o índice de atualização salarial, consoante a jurisprudência desta Seção Especializada, a patamar ligeiramente inferior ao índice INPC/IBGE apurado no período revisando, equivalente a 3,83%. 4 . Observa-se, no entanto, do teor do Recurso Ordinário, que a pretensão expressamente deduzida pela parte se revela mais benéfica do que o entendimento jurisprudencial pacífico desta Corte Superior, pois pretende a aplicação de reajustes superiores a 3,83%. 5 . Imperioso, portanto, o provimento do recurso patronal nos estritos limites da pretensão deduzida no Recurso Ordinário. 6 . Recurso Ordinário a que se dá provimento. (ROT-1017195-96.2023.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 28/11/2025).



Considerando que o INPC (IBGE), apurado no período de 08/2024 a 07/2025 é de 5,12798%, de acordo com a Calculadora do Cidadão do Banco Central (<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>), defere-se o reajuste salarial em **5,10%**.

Observe-se que, devido à data de julgamento deste Dissídio, bem após a data-base da categoria, haverá valores retroativos a serem pagos aos trabalhadores. Considerando-se os debates ocorridos durante as negociações nesta Corte, é possível a previsão do pagamento dos valores retroativos em abril de 2026, como foi proposto em uma das rodadas de negociação.

Assim, **indefere-se a cláusula proposta pela ECT e defere-se parcialmente as reconvenções das Federações**, no aspecto, de modo que a cláusula passa a ter a seguinte redação:

REAJUSTE SALARIAL: Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de 01/08/2025, o reajuste salarial de 5,10%, sobre os valores referentes naquela data, com repercussão nas demais parcelas de natureza salarial. Os valores retroativos serão pagos em abril de 2026.

III. 1.54 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS

Justificativa:

A ECT pede a manutenção da cláusula.

Impugnação:

Apenas a FINDECT se manifestou sobre a “*acumulação de vantagens*”. Requer a manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do artigo 114, §2º, da CF.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT, que corresponde à cláusula preexistente**, qual seja:

ACUMULAÇÃO 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.

III. 1.55 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO

Cláusula proposta:

Cláusula 58 – 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 100% (cem 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 100% (cem por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração.

§2º A critério do(a) empregado(a), 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.

Cláusula ACT 2024/2025:

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(a) empregado(a), 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.

Justificativa:

A ECT alega que a proposta de redução do adicional pago pelo trabalho em **dias de repouso semanal remunerado e feriados, de 200% (duzentos por cento) para 100% (cem por cento)**, é medida **técnica, econômica e juridicamente adequada**, diante da atual situação econômico-financeira dos Correios e da necessidade de assegurar a sustentabilidade da Empresa Manutenção da Cláusula Custo do ACT 2024/2025 (Ago/ 2024 a Jul/2025) **R\$ 14.848.544,51** (Fonte: GPAG-CEGEP)

Impugnação:

Requerem as Federações a manutenção da cláusula, nos termos do artigo 114, §2º, da CF.

Decide-se:

Cláusula de relevância para as partes, mas por se tratar de cláusula preexistente dispondo a seu respeito, **DEFIRO a sua manutenção:**

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(a) empregado(a), 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.

III. 1.56 – CONCURSO PÚBLICO

Cláusula proposta pela ECT:

Cláusula 59 – 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 caráter 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.

Cláusula ACT 2024/2025:

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 caráter 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.

§3º Os Correios garantirão que as contratações do concurso público para a área operacional serão iniciadas até dezembro/2024.

Justificativa:



Alteração do §1º: “concurso público já realizado, não havendo mais eficácia a manutenção do texto; §3º - Dar maior flexibilidade para empresa, retirando a obrigação de contratar no prazo estabelecido. Ressalta-se que o prazo estabelecido foi encerrado, todavia a Empresa observará o prazo do edital do concurso público”.

Impugnação:

A FINDECT requer a manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do artigo 114, §2º, da CF.

A FENTECT propõe a manutenção das cláusulas preexistentes, com acréscimos, incluindo dentre outros: garantia aos negros cargos/funções no 1º escalão da empresa, vagas para estágios e bolsas universitárias; fim da terceirização e de qualquer forma de acesso a cargo que não seja por concurso público.

Decide-se:

Vê-se nos autos que a FINDECT pugna pela manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do artigo 114, §2º, da CF, ao passo que a FENTECT requer a fixação dessas cláusulas, com acréscimo na redação.

Examinando as cláusulas, verifica-se que, na essência, a proposta da ECT traduz manutenção da cláusula preexistente. Quantos aos parágrafos 2º e 3º da cláusula, a justificativa de o concurso já ter sido realizado e que, por essa razão, é prescindível indicação explícita sobre alocação e reposição de pessoal, não foi objeto de contraponto específico por parte das federações, o que, no particular, induz o acolhimento da argumentação exposta pela estatal.

Nesse contexto, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que, na sua quase totalidade, corresponde à cláusula preexistente:

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 caráter 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.

III. 1.57 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Justificativa:

Pretende a ECT a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT requer, em sua defesa, a fixação dessas cláusulas, com acréscimo na redação.

A FINDECT requer a manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do artigo 114, §2º, da CF.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, qual seja:



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 online 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).

III. 1.58 – DIREITO À AMPLA DEFESA

Justificativa:

A ECT requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:

A FENTECT requer, em sua defesa, a fixação dessas cláusulas, com acréscimo

na redação.

A FINDECT requer a manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do

artigo 114, §2º, da CF.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente, qual seja:

DIREITO À AMPLA DEFESA: Aos (Às) empregados(as) arrolados em processo de apuração disciplinar e, por sua solicitação, serão assegurados a obtenção de documentos, o contraditório e o amplo direito de defesa.

§1º As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente.

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

III. 1.59 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR

Justificativa:

Requer a manutenção da cláusula.

Impugnação:



A FENTECT requer, em sua defesa, a fixação dessas cláusulas, com acréscimo na redação.

A FINDECT requer a manutenção das cláusulas preexistentes, nos termos do artigo 114, §2º, da CF.

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR: Os Correios negociarão a PLR com a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) signatárias, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

III. 1.60 - PENALIDADE

Justificativa pela ECT:

A empresa requer a manutenção da cláusula anterior, que era a seguinte:

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) do dia de serviço deste(a).

Justificativa pela FENTECT:

Requer a seguinte cláusula FENTECT:

Acompanhamento do Cumprimento de Cláusulas do Acordo

A ECT se compromete a fornecer à FENTECT, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

§1º - A ECT, em caso de descumprimento de qualquer Cláusula do ACT 2025/2026, pagará multa por cláusula descumprida na porcentagem de vinte (20%) do piso salarial da categoria. Do total de valores dessa multa, cinquenta por cento (50%) será destinado aos(as) trabalhadores(as) prejudicados(as) pelos descumprimentos e cinquenta por cento (50%) ao sindicato filiado à FENTECT na respectiva base.

Decide-se:

O Precedente Normativo nº 73 desta Corte estabelece que “*Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado*”.

Não obstante, a própria Empresa propõe a manutenção da cláusula constante do ACT anterior. Portanto, defere-se a cláusula nos termos propostos pela Empresa:

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) do dia de serviço deste(a).

III. 1.61 - PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE

PAGAMENTO

Justificativa da ECT:

Requer a manutenção da Cláusula

Decide-se: Não há controvérsia entre as partes e trata-se de cláusula preexistente. **Defiro, nos exatos termos da cláusula prevista no ACT 2024/2025, qual seja:**

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 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 na legislação, da remuneração disponível 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.

B. São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:

I. Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;

II. 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;

III. Parcela referente a seguro de vida pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios ou outras entidades seguradoras;

IV. 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;

V. Prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixa econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art. 36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001; 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.

III. 1.62 – REGISTRO DE PONTO

Cláusula proposta pela ECT:

Cláusula 65 - REGISTRO DE PONTO: O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo(a) 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.

§3º Para os(as) empregados(as) que exerçam a atividade de distribuição e/ou coleta será permitido, em comum acordo, a redução de jornada conforme estabelecido nos Manuais da Empresa.

§4º 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.



Cláusula ACT 2024/2025:

Cláusula 74 - REGISTRO DE PONTO: O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo(a) empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

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

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

I. Para os empregados que exerçam a atividade de distribuição e/ou coleta, o registro da 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

Justificativa: A ECT pretende a exclusão do inciso I do parágrafo 2º e criação do parágrafo 3º, sob o argumento de que as alterações propostas se alinham à redução de encomendas e à demanda variável, bem como à mitigação de passivo trabalhista, à formalização de prática já existente, à preservação à saúde e à eficiência e à flexibilização responsável e vantajosa.

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula, mas com redações diferentes. Pretendem abonos, como o “abono aniversário”. Ou mesmo o “fim do ponto eletrônico em todas as áreas”.

Decide-se:

Não havendo convergência entre as partes quanto ao tema e havendo cláusula preexistente, defiro parcialmente o pedido das partes, mantendo a cláusula em análise nos exatos termos do ACT 2024/2025:

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

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

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

I. Para os empregados que exerçam a atividade de distribuição e/ou coleta, o registro da 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

III. 1.63 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO



Cláusula proposta:

Cláusula 66 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO: Os Correios assumirão os custos referentes à recuperação de danos causados a veículos de sua frota, bem como àqueles ocasionados a terceiros em decorrência de acidentes de trânsito, desde que, após a devida apuração, fique comprovada a inexistência de dolo, **negligência, imprudência ou imperícia** por parte do(a) empregado(a), estando este no exercício regular 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 responsabilidade civil em acidente de trânsito deverão ser analisados por comissão paritária, composta por 3(três) integrantes dos Correios e 3(três) integrantes do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base sindical, sendo que, no âmbito das SÊs o Coordenador de Administração da Frota será o responsável pela apuração dos acidentes pelo voto de desempate, se for o caso.

I. Caracterizará a conduta dolosa do(a) empregado(a) quando houver decisão da comissão onde ficou comprovada a existência de dolo, negligência, imprudência ou imperícia.

§3º Os Correios se desenvolverão campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.

Justificativa apresentada pela ECT:

“A alteração da cláusula, com a inclusão explícita dos termos “negligência, imprudência ou imperícia” no *caput*, visa aperfeiçoar a definição dos critérios de responsabilização do(a) empregado(a) nos casos de acidente de trânsito. Essa mudança alinha a redação ao conceito técnico-jurídico amplamente utilizado no Direito Civil e Trabalhista, conferindo maior clareza e segurança jurídica na análise das condutas. Com isso, evita-se subjetividade na apuração e estabelece-se um parâmetro objetivo para identificar se houve ou não falha por parte”.

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula.

Decide-se:

A cláusula proposta pela ECT aumenta as hipóteses de isenção de responsabilidade da empresa no caso de acidente de trânsito.

Defiro o pedido das federações, em suas reconvenções, para que a cláusula seja mantida nos exatos termos da norma preexistente (ACT 2024/2025):

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, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três) integrantes do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base sindical.



I. Somente se caracterizará a conduta dolosa do(a) empregado(a) quando houver decisão da comissão.

II. 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 2024/2025. §3º Os Correios se desenvolverão campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.

III.1.64 – MULTAS DE TRÂNSITO

Cláusula proposta:

Cláusula 67 – 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, somente nos seguintes casos:

I - Necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido; e

II - Linhas comboiadas derivadas de situações em que as ações policiais determinaram a infração.

§1º – Em não havendo recurso por parte do empregado(a), a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

§2º – Havendo o recurso por parte do empregado(a) e julgado improcedente, obriga-se o infrator a ressarcir aos Correios o valor da multa atualizado na forma da lei.

§3º – Verificadas as hipóteses do §1º ou §2º o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido ao limite máximo legal de consignações.

§4º – Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o empregado(a) dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, os Correios farão gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da carteira nacional de habilitação.

§5º – Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado(a) 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.

Justificativa:

Manutenção da Cláusula Custo do ACT 2024/2025 (Ago/ 2024 a Jul/2025) R\$ 1.400.275,00 Fonte: GPAG-CEGEP

A alteração da cláusula visa evitar interpretações amplas ou indevidas que poderiam gerar ônus excessivo à empresa, garantindo que a responsabilidade da ECT se restrinja a situações excepcionais, justificadas por necessidade operacional ou por determinação de autoridade policial. Ao especificar que a empresa só se responsabilizará financeiramente pelas multas quando



decorrentes de necessidade imperiosa de estacionamento ou em comboios sob ordem policial, cria-se um filtro objetivo para a aplicação da cláusula, resguardando os direitos do(a) empregado(a) nas situações em que ele não possui alternativa para o cumprimento de sua função, mas também assegurando o zelo pelos recursos públicos e a conduta responsável no trânsito. Essas alterações reforçam a segurança jurídica da cláusula, impedem distorções em sua aplicação reservam o equilíbrio entre a proteção ao(a) empregado(a) e a responsabilidade institucional da empresa. Além disso, a manutenção das garantias como o não registro de pontos na CNH, o remanejamento provisório e os cursos de direção defensiva demonstram o compromisso da ECT com a valorização profissional.

Impugnação:

As Federações também propõem a manutenção da cláusula, mas com redações diversificadas.

Decide-se:

Os acréscimos pretendidos referentes à qualificação dos motoristas geram ônus para a empresa e dependem de acordo entre as partes.

Por se tratar de cláusula preexistente, e não encontrar óbice na lei, defiro a cláusula nos termos do ACT 2024/2025:

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), a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

§2º – Havendo o recurso por parte do empregado(a) e julgado improcedente, obriga-se o infrator a ressarcir aos Correios o valor da multa atualizado na forma da lei.

§3º – Verificadas as hipóteses do §1º ou §2º o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido ao limite máximo legal de consignações.

§4º – Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o empregado(a) dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, os Correios farão gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da carteira nacional de habilitação.

§5º – Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado(a) 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.

III.1.65 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO

Cláusula proposta pela ECT, que corresponde ao ACT 2024/2025:

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.

Justificativa da ECT:



Pretende a “*Manutenção da Cláusula*”.

Impugnação:

As Federações pretendem a manutenção da cláusula, com alguns acréscimos.

Cláusula proposta pela FENTECT:

Acompanhamento do Cumprimento de Cláusulas do Acordo

A ECT se compromete a fornecer à FENTECT, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

§1º - A ECT, em caso de descumprimento de qualquer Cláusula do ACT 2025/2026, pagará multa por cláusula descumprida na porcentagem de vinte (20%) do piso salarial da categoria. Do total de valores dessa multa, cinquenta por cento (50%) será destinado aos(as) trabalhadores(as) prejudicados(as) pelos descumprimentos e cinquenta por cento (50%) ao sindicato filiado à FENTECT na respectiva base.

Decide-se:

A penalidade pelo descumprimento de norma coletiva foi objeto de cláusula específica. Quanto ao acompanhamento do cumprimento da sentença normativa, considerando que a cláusula proposta pela ECT espelha norma preexistente, defere-se nos termos solicitados pela ECT, com breve ajuste de redação.

Defere-se a cláusula, nos seguintes termos:

ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA: Os Correios fornecerão às Federações dos(as) Trabalhadores (as) dos Correios, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

III.1.66– CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Cláusula proposta pela ECT que corresponde ao ACT 2024/2025:

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.

Justificativa:

Apenas pretende a manutenção.

Impugnação:

Não há divergências para manutenção.

Decide-se:

Defiro a cláusula conforme ACT 2024/2025, com a adaptação necessária:

CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS: Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto **na presente sentença normativa** 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.



III.1.67 - VIGÊNCIA

Cláusula proposta pela ECT (no quadro comparativo que se encontra à fl. 508):

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

Cláusula proposta pela FINDECT:

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**.

Cláusula proposta pela FENTECT:

Cláusula 106: Vigência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de **01 (um) ano, de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026**. As cláusulas deste acordo **serão mantidas até a assinatura de um novo acordo**.

Justificativa:

ECT e FINDECT pretendem a mesma vigência, enquanto a FENTECT acresce que a vigência deve ser “até a assinatura de um novo acordo”.

Decide-se:

Todas as partes concordam com a estipulação de vigência de um ano, embora na inicial a ECT chegue a mencionar “dois anos”. Mas possivelmente trata-se de erro material, pois ao final dos pedidos pede a vigência “de 1º/08/2025 a 31/07/2026”.

Quanto à manutenção da vigência da sentença normativa “até a assinatura de um novo acordo”, pretensão da FENTECT, esta deve ser rechaçada, em razão da impossibilidade de ultratividade das normas coletivas (art. 614, §3º, da CLT e ADPF 323).

Defere-se, nos termos propostos pela ECT e pela FINDECT:

Vigência – A presente sentença normativa terá vigência de 1(um) ano, de 1º de agosto de 2025 até 31 de julho de 2026.

III.2 – CLÁUSULAS REQUERIDAS NAS RECONVENÇÕES QUE CONSTAVAM DO ACT 2024/2025, MAS QUE NÃO CONSTAM DA PROPOSTA APRESENTADA PELA ECT

A seguir, análise das cláusulas que constavam do ACT 2024/2025, excluídas da proposta da ECT, suscitante, mas cuja manutenção é postulada pelas Federações.

III.2.1 - GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES

Justificativa da ECT, suscitante, para exclusão da cláusula:

Diz a ECT que a Administração Pública somente pode agir nos limites estritos da lei. A reabertura, revisão ou julgamento de processos administrativos disciplinares já concluídos — especialmente aqueles transitados em julgado na esfera administrativa ou judicial — não encontra amparo legal para ser realizada por meio de instrumento coletivo, tampouco por Grupo de Trabalho paritário. A revisão de atos administrativos punitivos depende de previsão legal específica e observância do regime jurídico aplicável, não podendo ser criada ou ampliada por ACT. Diz que há ofensa à coisa julgada e à segurança jurídica (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal). Afirma que não é cabível acordo coletivo para dispor sobre matéria disciplinar, sendo incabível a participação sindical nessa matéria, além de gerar impactos financeiros, já que prevê retroação ao ano de 2015.

Justificativa das suscitadas/reconvintes para manutenção da cláusula:



Tratando-se de cláusula preexistente, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal. A FENTECT afirma que os acréscimos por ela introduzidos na sua proposta não produzem ônus financeiro para a empresa, de sorte a respaldar sua recepção pela sentença normativa.

Decisão:

Tratando-se de cláusula preexistente, e que visa à pacificação social, **DEFIRO nos termos do ACT 2024/2025, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:**

GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES: Será constituído, na vigência deste acordo, grupo de trabalho para analisar e julgar os pedidos de revisão de processos disciplinares de empregados(as) demitidos(as) com processos administrativos e/ou judiciais - transitados em julgado ou não - de dirigentes, delegados(as) e ativistas sindicais, com efeito retroativo ao ano de 2015.

§1º Os pedidos de revisão de processos administrativos disciplinares serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, até 30 (trinta) dias após a publicação **desta sentença normativa**, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo.

§2º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o período de **vigência desta sentença normativa**.

III.2.2. PROGRAMA HABITACIONAL:

Justificativa da ECT, suscitante, para exclusão da cláusula:

A exclusão da cláusula proposta é juridicamente e administrativamente adequada à luz das atuais políticas públicas do Governo Federal, bem como dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública. Além disso, a liberação dos empregados para atuarem nas Cooperativas geram custos para os Correios.

Justificativa das suscitadas/reconvintes para manutenção da cláusula, com acréscimos:

Tratando-se de cláusula preexistente, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal. A FENTECT afirma que os acréscimos por ela introduzidos na sua proposta não produzem ônus financeiro para a empresa, de sorte a respaldar sua recepção pela sentença normativa.

Decisão:

Tratando-se de cláusula preexistente, e considerando-se que eventuais acréscimos como pretendido pelas Federações demandaria ajuste entre as partes e/ou oneraria sobremaneira a empregadora (como a doação de terrenos para a construção de complexos habitacionais), **defiro nos termos do ACT 2024/2025, nos seguintes termos:**

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(as) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

§1º Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social do “Minha Casa, Minha Vida”, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(das) seus(as) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 2 (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), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.

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

III.2.3. PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS (AS) EMPREGADOS(AS)

Justificativa da ECT, suscitante, para exclusão da cláusula:

A concessão de liberação remunerada a dirigente de associação recreativa, bem como a operacionalização de descontos e repasses financeiros em folha de pagamento, caracteriza a assunção, pela Empresa, de obrigações de natureza administrativa e financeira que não guardam relação direta com a relação de emprego ou com direitos trabalhistas stricto sensu.

Justificativa das suscitadas para manutenção da cláusula com acréscimos:

Tratando-se de cláusula preexistente, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal. Afirma-se que os acréscimos pretendidos não produzem ônus financeiro para a empresa, de sorte a respaldar sua recepção pela sentença normativa.

Decisão:

Tratando-se de cláusula preexistente, e considerando-se que eventuais acréscimos como pretendido pelas Federações demandaria ajuste entre as partes, **defiro nos termos do ACT 2024/2025:**

PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS): Visando proporcionar melhor qualidade de vida aos(às) 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.

III.2.4. TAXA NEGOCIAL E DESCONTO ASSISTENCIAL

ANÁLISE CONJUNTA

As duas cláusulas a seguir estavam previstas no ACT 2024/2025, nos seguintes termos:

ACT 2024/2025:

Cláusula 32 – TAXA NEGOCIAL: Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negociada) 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.

ACT 2024/2025:

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.

Justificativa idêntica da ECT, suscitante, para exclusão das duas cláusulas:

Observa-se que a Cláusula 32 ("Taxa Negocial") da proposta de ACT 2024 /2025, anteriormente denominada de "Desconto Assistencial" no ACT 2023/2024, possui fundamento jurídico no art. 513, "e", da CLT, de modo a ser caracterizada como contribuição assistencial ou negocial, tratada na Tese n.º 935/STF. 106. Destarte, não foi possível identificar a base normativa para o denominado "Desconto Assistencial indicado na nova proposta de ACT (Cláusula 33), vez que já prevista a contribuição assistencial na Cláusula 32. 107. Destaque-se ademais que, ressalvada a contribuição assistencial objeto da Cláusula 32, instituída nos termos da Tese n.º 935/STF, são nulas as cláusulas convencionais que estabeleçam o pagamento de qualquer contribuição sindical pelos empregados não associados, sob pena de ferir o princípio da liberdade de associação, conforme entendimento consolidado no Precedente Normativo 119 e Orientação Jurisprudencial - OJ n. 17, ambos da SDC do TST".

Justificativa das suscitadas para manutenção da cláusula, com ajustes:

Tratando-se de cláusulas preexistentes, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Decisão:

O artigo 513, "e", da CLT prevê a contribuição assistencial, também denominada de "cota de solidariedade", que é instituída por convenção ou acordo coletivo de trabalho e direcionada ao próprio sindical, com vistas a custear sua atuação na defesa da categoria. Em virtude desse objetivo, a doutrina cunhou outras expressões para designá-la de "taxa de reforço sindical", "contribuição de fortalecimento sindical" e "contribuição negocial" (DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6. ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 114)

Sobre a possibilidade de cobrança de contribuição de empregados não sindicalizado, o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou, em 2017, a seguinte tese: "É inconstitucional a



instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados" (STF, Pleno, RG-ARE 1.018.459/PR, relator: ministro Gilmar Mendes, j. 23.02.2017, DJe 10.03.2017).

Entretanto, seis anos depois, no mesmo processo, apreciando recurso de embargos de declaração, após voto-vista do Ministro Roberto Barroso e dos votos de outros ministros, o relator Ministro Gilmar Mendes decidiu alterar o voto inicial e acolher o recurso, com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da CLT, inclusive dos trabalhadores não filiados (leia-se: não associados), assegurando ao trabalhador o direito de oposição. Decidiu o STF:

O Tribunal, por maioria, acolheu o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que votara em assentada anterior, acompanhando a primeira versão do voto do Relator. Foi alterada, por fim, a tese fixada no julgamento de mérito, nos seguintes termos (tema 935 da repercussão geral): "**É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição**". Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio. Plenário, Sessão Virtual de 1.9.2023 a 11.9.2023.

No âmbito do TST, foi instaurado o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas n.º 2, que irá dirimir a seguinte questão jurídica:

Apreciar a questão exclusivamente de direito que trata sobre o modo, o momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial.

Foi determinada a suspensão de "todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que tenham como objeto controvérsia idêntica à do recurso afetado no incidente em exame", o que inclui a SDC (de onde se origina o referido Incidente).

Não obstante, considerando-se que: o STF já declarou, com caráter vinculante, que é "constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"; que se tratam de cláusulas preexistentes; que há previsão de direito de oposição nas cláusulas, estabelecendo um procedimento razoável, e que se trata de Dissídio Coletivo de Greve, temos como necessária a análise do pedido.

Pois bem.

Registre-se, de início, que as duas cláusulas em debate não se confundem com as mensalidades para o sindicato, **objeto de cláusula específica analisada alhures**.

Tratando-se de cláusula preexistente, e considerando-se que eventuais acréscimos como pretendido pelas Federações demandaria ajuste entre as partes, **defiro nos termos do ACT 2024/2025, in verbis:**

TAXA NEGOCIAL: Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negociada) 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.

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.

III.2.5 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS

Justificativa da ECT, suscitante, para exclusão da cláusula:

Para regular instrução dos autos, a juntada da Nota Técnica SEI 38240/2024 /MGI; (item 92) Conforme nota técnica SEI nº 38240/2024/MGI (SEI 60111510), a empresa deverá excluir a Cl. 34 - Liberação de Empregado Eleito para os Conselhos nas próximas negociações coletivas 2025/2026

Justificativa das suscitadas para manutenção da cláusula:

Tratando-se de cláusula preexistente, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Decisão:

Tratando-se de cláusula preexistente, **defiro nos termos do ACT 2024/2025:**

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 Postalis, 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.

III.2.6. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

ACT 2024/2025:

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).

§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.

§2º Os efeitos desta cláusula também se aplicam ao Abono Pecuniário.

§3º Os efeitos desta cláusula não geram prejuízos às ações judiciais.



Justificativa da ECT, suscitante, para exclusão da cláusula:

A exclusão da cláusula que prevê a concessão de gratificação de férias de 70% da remuneração é medida necessária, responsável e juridicamente fundamentada, tendo em vista a situação econômico-financeira dos Correios.

Custo do ACT 2024/2025 (Ago/ 2024 a Jul/2025) R\$ 5.323.239,88

Custo do Exercício 2026 R\$ 189.534.984,30 Fonte: GPAG-CEGEP Ações judiciais Qtde: 7.912 R\$ 96.151.827,25 Fonte: DEJUR

Justificativa das suscitadas para manutenção da cláusula, com alguns acréscimos:

Tratando-se de cláusula preexistente, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Decisão:

É notória a situação econômica da ECT. Porém, trata-se de cláusula preexistente, e foi livremente acordada pelos Correios no período imediatamente anterior ao desta sentença normativa, quando os Correios já alegava prejuízo. Mantendo cláusula similar preexistente em ACT dos Correios, mesmo em período em que havia alegação de prejuízo, foi tomada por esta SDC no julgamento do processo ED-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 10/07/2020.

Assim, **defiro nos termos do ACT 2024/2025, com os ajustes necessários:**

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 2026** (com exceção dos que vierem a ser admitidos por concurso público após a **publicação desta sentença normativa**).

§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 2026**, 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 2025**.

§2º Os efeitos desta cláusula também se aplicam ao Abono Pecuniário.

§3º Os efeitos desta cláusula não geram prejuízos às ações judiciais.

III.2.7. TRABALHO NOS FINS DE SEMANA**ACT 2024/2025:**

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, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

§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.



Justificativa da ECT, suscitante, para exclusão da cláusula:

Custo do ACT 2024/2025 (Ago/ 2024 a Jul/2025) R\$ 59.581.973,40 Fonte:

GPAG-CEGEP

A retirada da cláusula mostra-se necessária diante do atual cenário econômico financeiro enfrentado pelos Correios, caracterizado por restrições orçamentárias severas, elevação de custos operacionais e necessidade de adoção de medidas estruturais voltadas à sustentabilidade econômico-financeira da Empresa. O adicional remuneratório de 15% (quinze por cento) do salário-base para o trabalho realizado nos fins de semana, somado à concessão de vale alimentação ou refeição, representa impacto financeiro recorrente e cumulativo sobre a folha de pagamento, ampliando significativamente os custos com pessoal, especialmente nas unidades operacionais que demandam funcionamento contínuo.

Justificativa das suscitadas para manutenção da cláusula:

Tratando-se de cláusula preexistente, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Decisão:

É notória a situação econômica da ECT. Porém, trata-se de cláusula preexistente, e foi livremente acordada pelos Correios no período imediatamente anterior ao desta sentença normativa, quando os Correios já alegavam prejuízo. Mantendo cláusula similar preexistente em ACT dos Correios, mesmo em período em que havia alegação de prejuízo, foi tomada por esta SDC no julgamento do processo ED-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 10/07/2020.

Assim, **defiro nos termos do ACT 2024/2025**, nos seguintes termos:

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, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

§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.

III.2.8. SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE**PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA****ACT 2024/2025:**

Cláusula 64 – SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA: Com o objetivo de 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 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) empregada(o) devidamente instruído.

§3º O pagamento do salário-base 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 5 (cinco) dias úteis após a entrada do expediente na Central de Gestão de Pessoas.

Pauta de reivindicação das suscitadas:

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.

Justificativa da ECT, suscitante, para exclusão da cláusula:

Custo do ACT 2024/2025 (Ago/ 2024 a Jul/2025) R\$ 166.166,78 Fonte:

GPAG-CEGEP

A exclusão da cláusula se faz necessária diante das limitações econômico-financeiras atualmente enfrentadas pelos Correios, bem como da necessidade de observância aos princípios da responsabilidade fiscal, da previsibilidade orçamentária e da adequada gestão dos recursos públicos. A concessão de um salário-base adicional, em parcela única, atrelada à decretação de estado de calamidade pública ou de emergência, embora pautada em relevante finalidade social, gera impacto financeiro imediato, elevado e imprevisível, uma vez que tais eventos são extraordinários, de ocorrência incerta e, em muitos casos, de grande abrangência territorial, o que pode resultar em dispêndios significativos e não programados.

Justificativa das suscitadas para manutenção da cláusula:

Tratando-se de cláusula preexistente, invoca-se o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Decisão:

É notória a situação econômica da ECT. Porém, trata-se de cláusula preexistente, e foi livremente acordada pelos Correios no período imediatamente anterior ao desta sentença normativa, quando os Correios já alegavam prejuízo.

Assim, defiro nos termos do ACT 2024/2025:

SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA: Com o objetivo de 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 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) empregada(o) devidamente instruído.



§3º O pagamento do salário-base 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 5 (cinco) dias úteis após a entrada do expediente na Central de Gestão de Pessoas.

III.3 - REIVINDICAÇÕES DA FINDECT SEM CORRESPONDÊNCIA COM O ACT 2024/2025

CLÁUSULAS HISTÓRICAS

Às fls. 867/870, a FINDECT reivindica a inclusão, na sentença normativa, de cláusulas históricas, que vigoraram até a sentença normativa de 2019/2020. São elas: vale cultura, horas extras, adicional noturno, transporte noturno, indenização por morte ou invalidez permanente, prevenção de doenças, anuênios, itens de proteção no caso de baixa umidade relativa do ar e ajuda de custo na transferência.

À análise.

Enquadram-se como cláusulas históricas as que, pela sua reiteração, por mais de 10 anos em instrumentos normativos, poderiam ser utilizadas de parâmetro pelo Poder Normativo.

Conforme registrado anteriormente, quanto à existência de cláusulas históricas, tratando-se de Dissídio Coletivo posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, a SDC, por maioria, consolidou o entendimento de que é inviável a reiteração de cláusulas, sob a perspectiva de "conquista histórica", em razão da ADPF 323 e da nova redação do art. 614, § 3º, da CLT (DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 27/10/2021).

Assim, **indeferem-se** todas as cláusulas pleiteadas pela FINDECT sob o argumento de “conquistas históricas”.

NOVAS CLÁUSULAS

Às fls. 870/876, a FINDECT reivindica a inclusão, na sentença normativa, de novas cláusulas.

Nos termos da jurisprudência da SDC, é defeso ao Poder Normativo impor cláusulas que criem encargo econômico ao empregador, sem correspondente norma preexistente:

RECURSO ORDINÁRIO DA COMPANHIA DOCAS DO ESPÍRITO SANTO - CODESA. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. ADICIONAL DE DOMINGOS E FERIADOS. A controvérsia dos autos cinge-se em definir a viabilidade do deferimento, pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho, de cláusula prevendo o pagamento de adicional de horas trabalhadas em domingos e feriados (DOMFER), na vigência do ACT 2014/2015. **A SDC compreende que as cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas por sentença normativa ou reajustadas somente se houver norma preexistente.** Entende-se por norma preexistente aquele benefício que já foi discutido e fixado por livre negociação entre as partes, seja em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Na hipótese dos autos, ficou incontroverso que o adicional pretendido nunca foi previsto para a categoria representada pelo Sindicato da Guarda Portuária no Estado do Espírito Santo, de modo que não há falar em manutenção de benefício constante de cláusula preexistente. Dessa forma, no caso concreto, a concessão de adicional de horas trabalhadas em domingos e feriados escapa ao âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho. Como dito, benefício dessa espécie, que importa encargo econômico ao empregador, depende de negociação direta entre as partes, segundo a jurisprudência dominante da SDC/TST. Recurso ordinário provido. (RO-423-73.2014.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/12/2015).



As cláusulas reivindicadas (“**REESTRUTURAÇÃO DO PCCS**”, “**FÉRIAS**”, “**FUNÇÕES**”, “**INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADES FÍSICAS**”, “**REDUÇÃO DE JORNADA OU TRABALHO REMOTO**” e “**ATIVIDADE ADMINISTRATIVA**”) não possuem correspondência em norma preexistente, com expressa disposição legal e tampouco estão contempladas no rol das cláusulas propostas pela ECT. Assim sendo, e por gerarem encargos financeiros, devem ser indeferidas, conforme já decidido por esta SDC, em dissídio de greve anterior, envolvendo as mesmas partes:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. [...] CLÁUSULAS ECONÔMICAS OU SOCIAIS COM CUSTO ECONÔMICO INDIRETO SIGNIFICATIVO E SEM AMPARO LEGAL. EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA; LICENÇA ADOÇÃO; ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA; PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; LICENÇA MATERNIDADE; PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; ACOMPANHANTE; ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA; EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO; LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS; LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS; REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS; ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE; ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; FROTA OPERACIONAL; JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; SEGURANÇA NA EMPRESA; AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; TRANSPORTE NOTURNO; VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO; VALE-CULTURA; ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; ADICIONAL NOTURNO; AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA; ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; ANUÊNIO; GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA; HORAS EXTRAS; PAGAMENTO DE SALÁRIO; TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; CURSOS E REUNIÕES OBRIGATORIAS; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR; INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ; E **HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA)** Não cabe ao Poder Judiciário, pela via heterônoma da sentença normativa, decidir acerca de cláusulas que contenham encargo financeiro significativo que possam imputar à empresa gastos para os quais não possui previsão orçamentária, imiscuindo-se no poder organizacional e diretivo, se tais cláusulas nem mesmo podem ser consideradas preexistentes. Nesse sentido, assente a jurisprudência quanto às soluções heterocompositivas que fixem cláusulas não preexistentes e que contenham ônus para o empregador. [...] (DCG-1001174-70.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/12/2021).

Quanto à cláusula “**FUNÇÕES**”, a incorporação de função e o reajuste da tabela acarretam encargo econômico, sendo defeso ao Poder Normativo implementá-la. No que concerne às políticas de inclusão de mulheres, pessoas negras e “público LGBT”, observa-se que há cláusulas preexistentes sobre medidas inclusivas e a atuação do Poder Normativo, neste caso, deverá ser guiado pelo que já foi pactuado anteriormente (art. 114, §2º, da CF).

No que concerne à cláusula “**AÇÕES SÓCIO AMBIENTAIS**”, suas disposições tratam de questões alheias à regulação da relação capital-trabalho, a exemplo da implementação de coleta seletiva, substituição da frota por veículos elétricos, instalação de energia fotovoltaica, etc. A função do Poder Normativo é estabelecer parâmetros para regulamentar as relações de emprego e, embora questões sócio-ambientais possam impactar o meio ambiente laboral (art. 200, VIII, da CF), não é o caso das medidas pretendidas na hipótese, que transcendem a relação laboral.

Acerca da cláusula “**ACESSO ÀS INFORMAÇÕES**”, não há cláusula preexistente e tampouco qualquer registro por parte do FINDECT de sua necessidade. O acesso à informação é um direito fundamental (art. 5º, XIV, CF), contudo, a determinação quanto à forma pela qual a ECT deve garantir acesso à informação aos seus empregados encontra-se inserida no seu poder diretivo e, a menos que este direito estivesse sendo obstado - o que não há qualquer alegação nos autos -,



não é razoável a imposição, por parte do Poder Judiciário, do *modus operandi* que deve ser adotado pela empresa.

Quanto à cláusula “ADICIONAL DE PERICULOSIDADE”, a matéria será analisada conjuntamente com a cláusula proposta pela FENTECT, que trata do mesmo tema.

Assim, **indeferem-se** as cláusulas acima listadas.

III.4 - REIVINDICAÇÕES DA FENTECT SEM CORRESPONDÊNCIA COM O ACT 2024/2025

As cláusulas abaixo, reivindicadas pela FENTECT, não possuem correspondência em norma preexistente, tampouco estão contempladas no rol das cláusulas propostas pela ECT:

Cláusula 14: Concessão de Licenças/Folgas/Afastamentos

§1º - A ECT concederá em 25 de janeiro, “Fundação do Serviço Postal do Brasil - 1663”, folga remunerada a toda categoria Eceletista;

§2º - A ECT concederá repouso remunerado na data de aniversário do empregado (a);

§3º - A cada 05 (cinco) anos de trabalho na ECT, os empregados (as) terão direito a uma licença-prêmio remunerada de 03 (três) meses;

§4º - Em caso de falecimento de parentes até o terceiro grau a ECT concederá aos seus empregados (as), 15 (quinze) dias de licença nojo; §5º Em caso de casamento ou união civil /estável (hetero ou homoafetiva) a ECT concederá aos seus empregados (as) 15 (quinze) dias de licença gala;

§5º - A ECT concederá folga remunerada a todos os empregados (as) nos dias 24 (vinte e quatro); 26 (vinte e seis) e 31 (trinta e um) de dezembro; e no dia 02 (dois) de janeiro.

§6º - A ECT concederá 5 (cinco) dias úteis em forma de abono, não cumulativas e conversíveis em espécie, para ser utilizado em atividades particulares.

I - As faltas abonadas deverão ser, necessariamente, utilizadas em descanso pelo prazo de 1 ano, a partir da validade deste ACT, podendo a não utilização no período de 1 ano ensejar na sua utilização nos dias úteis imediatamente anteriores ao gozo das próximas férias.

II - As faltas abonadas, não utilizadas, acumuladas até 31/07/2026, e não se encaixando no parágrafo anterior, deverão ser convertidas em espécie e pagas até 31/08/2025.

§7º - A ECT garantirá ao empregado o direito à ausência remunerada quando realizada doação de sangue, sendo obrigatória a apresentação de atestado de doação fornecido pelo local de coleta, sem limites de doações anuais.

§8º - A ECT concederá aos empregados(as) o direito à ausência remunerada para matricular e participar de reuniões escolares de filhos menores (creche, pré-escola e ensino fundamental) ou realizar suas transferências escolares dos mesmos.

§9º - Liberação de trabalhadores e trabalhadoras para realizar cursos promovidos pelas entidades sindicais ou pela própria empresa, contadas como hora aula, sem perdas salariais e /ou de benefícios.

I - Liberação de trabalhadores e trabalhadoras que sejam atletas federados(as), para participarem de competições oficiais, sem perdas salariais e/ou de benefícios.

II - A ECT patrocinará seus empregados atletas oficiais.

Cláusula 15 - Cooperativismo / Educação Financeira

ECT proporcionará aos seus empregados programas de educação financeira para evitar e /ou diminuir o endividamento, objetivando melhorar a qualidade de vida e o desenvolvimento humano.

§1º - Serão promovidas pela ECT atividades (workshops, seminários e palestras) com foco na educação financeira.

§2º - As cooperativas de crédito, atendendo ao disposto no parágrafo 1º, terão permissão, mediante normas pré-acordadas entre as partes, para atuarem nas unidades da ECT incentivando a cooperação e a educação financeira.

§3º - A ECT, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos seus empregados, mediante solicitação prévia, poderá liberar pontualmente, dentro da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, 01 (um) dirigente das cooperativas de crédito, legalmente constituídas por empregados da ECT e habilitadas no Banco Central do Brasil, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

I - A ECT liberará somente os empregados que não ocupem função com remuneração singular.

II - A liberação do dirigente das cooperativas de crédito deverá ser solicitada, por escrito, à respectiva Diretoria Regional com, no mínimo, 10 (dez) dias úteis de antecedência da data de início da liberação, contendo nome, matrícula, lotação, cargo/função e período inicial/final da liberação.

Cláusula 16: Eleições Diretas em Todos os Níveis de Direção da ECT



A ECT realizará eleições diretas para supervisores, chefes, diretores regionais e diretoria central da empresa (incluindo presidente), com o objetivo de democratizar e fortalecer a instituição perante os empregados e à sociedade. Os candidatos concorrentes deverão obrigatoriamente ser empregados do quadro de carreira da ECT, os candidatos eleitos diretamente pelos votos dos empregados em seus locais de trabalho serão avaliados periodicamente pela categoria ecetista e terão seus mandatos revogáveis, quando a mesma julgar necessário.

Cláusula 35: Plantão Ambulatorial

A ECT reabrirá/retornará os atendimentos nos ambulatórios médicos regionais que foram fechados e ampliará o atendimento dos já existentes. Os ambulatórios odontológicos, ortopédicos, clínicos gerais, cardiologista, ginecologista, etc., da ECT, serão equipados para que possam oferecer todos os tratamentos médicos e odontológicos, sem ônus para o empregado. Nos setores de trabalho, a empresa manterá plantão ambulatorial e um veículo para eventuais emergências.

§1º - Os empregados acidentados serão levados imediatamente a um hospital conveniado. A empresa contratada deverá ter ambulância (UTI) e se responsabilizará por qualquer descumprimento do contrato.

§2º - Será construído banheiro masculino e feminino em todos os ambulatórios da ECT.

§3º - A ECT manterá ambulatório com medicamento básico, médico, enfermeiro e dentistas em todas as REATS/REVENS e grandes centros.

§4º - A ECT firmará convênio hospitalar para disponibilizar ambulância ou implantará um sistema próprio de transporte, para atendimento de emergência garantindo o deslocamento de casa ou do trabalho para o hospital e vice versa, extensivo aos aposentados.

Cláusula 47: Da Transferência Para o Serviço Interno

Dentro de um critério opcional, ao carteiro com dez anos ou mais de entrega domiciliar, fica assegurada a sua transferência para o serviço interno.

§1º - A ECT garantirá aos empregados, por ocasião de doença ocupacional ou por acidente de trabalho, a transferência destes empregados para o serviço interno sem perda de seus adicionais ou função, e assegurará o adicional ou função para trabalhadores(as) de suporte, e que estejam realizando trabalhos internos por necessidade da empresa.

§2º - A ECT garantirá a transferência para serviços internos a todos(as) os(as) trabalhadores(as) que estejam incapacitados(as) de exercerem suas atividades e com alta do INSS.

Cláusula 50: Fim do Desvio de Função

A ECT acabará com o desvio de função, garantindo a incorporação dos Adicionais e Funções aos empregados.

I - A ECT revogará o status de cargo em extinção, o Operador de Triagem e Transbordo e fará um levantamento para determinar o número de OTT's necessários para substituir os trabalhadores terceirizados, com a realização imediata de concurso público para o preenchimento das vagas necessárias.

II - A ECT pagará adicional de 30% para os trabalhadores que fazem expedição e caso o trabalhador(a) seja reabilitado/readaptado será respeitado o limite de peso prescrito pelo médico.

§1º - A função de carteiro e mensageiro motorizado será transformada para motorista e motociclista, incorporando o adicional de função em seu salário.

§2º - O operador de empilhadeira, eco-cargo e operador de paleteira, que normalmente está enquadrado na função de Carteiro ou de OTT, fará jus a uma gratificação de função, a ser anotada na CTPS, retroativo ao início da função.

§3º - O auxiliar administrativo atua em brutal desvio de função, fazendo o serviço de técnico, preposto e de gerente, cabendo à ECT o dever de reparação imediata a este profissional, através do enquadramento do mesmo à função de nível técnico, garantindo-lhes de imediato um adicional de mercado, repassado aos empregados da área operacional.

§4º - A ECT criará, a título de compensação, o adicional de titularidade, não inferior a 1/3 (um terço) do salário mínimo vigente, para todo empregado com formação educacional superior, ou pós graduação, ao nível da escolaridade exigida como requisito ao cargo que ocupa.

§5º - A ECT criará, para efeito de incentivo profissional, o adicional de qualificação, não inferior ao valor do adicional de mercado, pago em São Paulo/SP, para todo empregado que participar de dois cursos por ano, sob convocação da ECT ou a um mínimo de 40 (quarenta) horas/ano de treinamento, sob a coordenação de treinadores indicados pela ECT.

§6º - A ECT garantirá ao empregado (a) a opção da função, com a garantia de incorporação do adicional conforme a cada cargo exercido pelo empregado.

§7º - Fim do acúmulo de função exercido pelo atendente /gerente (que exerce as funções de tesouraria, supervisão, gerente, atendimento e distribuição, cumulativamente). O Atendente sem função de atendimento e quebra de caixa não deverá exercer o atendimento no Sara de lançamentos a faturar ou no guichê com cartões de crédito. Seu plano de trabalho e GCR não podem conter metas de vendas de produtos.

I - Fim das agências unipessoais.

II - Fim do Sistema de redimensionamento de agências.

III - Acompanhamento dos sindicatos no sistema de gerenciamento de senhas.

IV - Garantia de portaria de função, mesmo que seja substituição por menos de 15 dias.



V - Fim de unidades sombreadas.

VI - Remuneração da função de atendimento e quebra de caixa para os atendentes que atendam no apoio em horários de almoço ou abrem caixa para apoio.

§8º - Melhorias nos aparelhos SMARTPHONE e empilhadeira elétrica. A ECT efetuará a troca dos atuais smartphones por aparelhos de última geração, bem como disponibilizará rede de internet que atenda todas as regiões do País e aplicará cursos obrigatórios e manutenção /troca de todas as empilhadeiras elétricas, conforme especificações do fabricante.

Cláusula 52: Seguro e Manutenção da Frota Operacional

A ECT contratará seguro total para sua frota de veículos operacionais, sendo que o valor da franquia para o seguro será por conta da ECT, sendo vedado o desconto de qualquer valor no salário do empregado envolvido em acidente durante o trabalho.

§1º - A ECT garantirá posto de atendimento e equipe de resgate no caso de quebra dos veículos (carros e motos).

§2º - Uma vez comunicado problema no veículo, a ECT o retirará imediatamente de circulação, para que sejam processadas as respectivas manutenções e revisões do mesmo.

§3º - A ECT criará linhas específicas (e com tempo suficiente) para a realização das tarefas nas unidades que necessitem de D.A (Depósito Auxiliar) e que a distribuição seja feita exclusivamente por um empregado concursado, ficando vedada a terceirização. A ECT se comprometerá a realizar redistritamento de distritos motorizados.

§4º - Fica sob responsabilidade da ECT a higienização de sua frota a cada quinze (15) dias.

Cláusula 57: Itens Comuns a Todos Profissionais da ECT que Atuam Direta e Indiretamente com a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)

A partir da assinatura deste acordo, a ECT disponibilizará rede WI-FI para todas as unidades de Correios e promoverá melhorias essenciais para os empregados que atuam em tecnologia da informação.

§1º - Nos casos de adicional de Prontidão a ECT pagará 30% da hora-base por disponibilidade ou por prontidão e seus reflexos remuneratórios, bem como pagará hora extra pelo período trabalhado.

Cláusula 58: Garantia aos Trabalhadores de Agências de Correios, CTOs e CTCEs.

A ECT disponibilizará apoio ergonômico para os pés em todas as agências de Correios e garantirá o pagamento de adicional de FIM para todos os empregados das agências de Correios

§1º - A ECT garantirá, por conta própria ou mediante contrato com a instituição bancária, o recolhimento diário de valores, por empresa habilitada, em todas as Agências de Correios.

§2º - A ECT garantirá a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira para os empregados e empregadas lotados(as) nas Agências de Correio, sem redução de salários e benefícios. O início da jornada de trabalho deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

§3º - A ECT respeitará os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação sem rodízio entre atendentes.

§4º - Todos os trabalhadores e trabalhadoras atendentes que realizarem horas extras a sua jornada regular de trabalho receberão em espécie o pagamento das horas extras.

§5º - A ECT garantirá o ressarcimento de bens e valores subtraídos de empregados em assaltos ocorridos em suas dependências.

§6º - A ECT garantirá aos atendentes descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados.

§7º - A ECT não cobrará do atendente comercial, qualquer valor indicado pelo PROTER, diferenças de mensuração de pesos e medidas na postagem enquanto não fornecer equipamentos de precisão nas unidades que executam as postagens, com disponibilização de filmagem e prova fática de imagens nas balanças das agências e centro de tratamentos, sem o processo administrativo, com o fornecimento das imagens e demais comprovação da falha do atendente. Sendo ainda garantido pela ECT o acompanhamento destas aferições pelas entidades sindicais.

§8º - A ECT fará a devolução imediata dos valores cobrados dos atendentes referente ao proter que não atenda ao disposto no parágrafo anterior.

§9º - Serão considerados para levantamento de carga de trabalho nas AC's toda a carga de trabalho lançada nos sistemas internos da Empresa, tais como STER, Certificação digital, Receita Federal, SRO, SIGEP, MDV, achados e perdidos, Serasa, Proter, serviços terceirizados, Postal Cap, SARA, Correios Atende e ou qualquer outro sistema utilizado na agência, vigente ou que venha a existir por inovação tecnológica, devendo ser levado em consideração no momento de realização do redimensionamento da AC.

§10º - Em caso de estudo de redimensionamento, este será realizado com a participação de um representante sindical, juntamente com um representante do setor de trabalho escolhido pelos demais colegas do setor e um representante da ECT.

§11º - Após a conclusão, o novo redimensionamento da AC será implantado integralmente em até 180 (cento e oitenta) dias após a liberação dos recursos necessários pelos órgãos competentes.



§12º - Fica garantido a todo(a) atendente comercial, independente de portaria de função de quebra de caixa, o valor previsto em PCCS 2008 sobre o AAG.

§13º - Fica garantido o pagamento de 30% do salário-base para os atendentes, por reconhecimento de insalubridade.

§14º - Cada agência unipessoal, contará com um carteiro, além do atendente. O gerente responsável não fará transporte de valores.

§15º - Fica garantido aos atendentes que trabalham nas agências com recebimento de contas de água, luz, boletos, faturas, independentemente da nomenclatura banco postal, o recebimento do adicional de 30% sobre a remuneração.

§ 16º - Que os(as) OTTS que trabalham nos CTCEs tenham uma área de descanso segura e digna.

§17º - Que haja flexibilização de horário para os(as) OTTs que trabalham em centros de triagem, sempre que concluírem as atividades mais cedo, sem compensação de horas posterior e sem redução salarial e/ou de benefícios.

Cláusula 59: Da Jornada de Trabalho e Trabalho Remoto

A ECT regulamentará o trabalho remoto e o utilizará quando necessário, assumindo todos os custos relacionados, tais como: internet, telefone e outros meios necessários para o desempenho do trabalho e manterá o teletrabalho.

§1º - A ECT reduzirá a jornada de trabalho para 30 (trinta) horas semanais, sem redução de salário, de terça a sexta-feira, para todos os trabalhadores (as).

I - A ECT respeitará o horário de alimentação, que não poderá ser inferior a 01 (uma) hora ininterrupta para cargas horárias superiores a 6 horas diárias.

§2º - A ECT garantirá que a jornada dos empregados das Centrais de Atendimento (CAC), seja de cinco horas diárias, sendo realizadas de segunda à sexta-feira e vedada sua convocação para trabalhos extras.

§3º - A ECT fica proibida de ajustar os horários e a jornada de trabalho dos empregados de forma que acarrete prejuízos sociais, psicológicos ou econômicos, sem a expressa concordância do empregado.

§4º - A ECT não poderá adotar a contratação por hora trabalhada.

§5º - A ECT garantirá como jornada de trabalho o tempo despendido até o local e o retorno a sua residência. Assegurando o valor necessário, e a título de auxílio transporte e jornada "IN ITINERE" a todos os empregados. Aos que trabalham fora da cidade de onde moram e pegam transporte irregular (lotação), podendo optar pelo cadastro de seu próprio veículo.

§6º - Com relação à gratuidade no transporte para carteiros, durante a jornada de trabalho, baseado na lei específica, a ECT deverá se responsabilizar juridicamente para garanti-la nacionalmente.

§7º - Quando o empregado for solicitado para prestar serviço em local diverso da sua lotação, a ECT pagará o valor das diárias e o integral necessário a título de transporte intermunicipal ou interestadual para o deslocamento e retorno a sua residência no final de semana.

Cláusula 60: Sistema de Metas Estabelecidos Pela ECT e Critérios de Avaliação SGPD, EPTC, GCR, Entre outros

O sistema de metas estabelecidas pela ECT, bem como os critérios de avaliação criados pela Empresa, em nenhuma hipótese poderá ser utilizado no sentido de trazer prejuízos, de qualquer tipo e/ou forma, aos profissionais de Correios, independentemente da sua área de atuação, sendo, portanto, considerado tais mecanismos, apenas, para fins de levantamentos internos da própria Empresa, sendo vedada qualquer apuração administrativa baseado em tais ferramentas avaliativas.

I - Fica proibido, nas dependências da ECT, qualquer tipo de monitoramento que visem à fiscalização dos empregados por circuito interno de TV, telefone, dentre outros meios opressivos.

Cláusula 63: Transporte Noturno

A ECT providenciará transporte, sem ônus para o empregado (a) que inicie ou encerre seu expediente entre 18 (dezoito) horas de um dia e 8 (oito) 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(a) empregado(a).

Parágrafo Único: Caso o(a) empregado(a) utilizar de veículo próprio, os correios fornecerão vale combustível no valor de R\$1.100,00 (Hum mil e cem reais) a título de ajuda de deslocamento quando atender aos critérios previstos no caput desta cláusula.

Cláusula 66: Vale Cultura

A ECT concederá a todos (as) seus empregados (as), o Vale Cultura no valor único mensal de R\$150,00 (cento e cinquenta 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, tomando como referência o salário base: I - Acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – 0,5% (meio por cento).

II - Acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – 1,0% (um por cento).

III - Acima de três salários mínimos – 1,5% (hum e meio por cento).

IV - Acima de quatro salários mínimos – 2,0% (dois por cento).



§2º - Os ressarcimentos referentes a períodos que o trabalhador não tenha direito a concessão do referido benefício, e que por ventura venha a ser creditado, não poderão ser descontados na folha de pagamento, mas somente no cartão.

Cláusula 70: - Adicional de Suporte

A ECT concederá adicional de suporte, a partir de 01/08/2025, no valor de R\$500,00 (quinhentos reais), a partir da data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho a todos os empregados de nível operacional que trabalham em setores administrativos da ECT.

Parágrafo único: Este valor será indexado e reajustado conforme percentual definido por ocasião de Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 71: Adicional de Fronteira

A ECT concederá adicional de fronteira, em valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário da referência salarial em que o empregado estiver enquadrado, destinado à cobertura dos riscos relacionados a atividades ilícitas e criminosas praticadas ou tentadas nas unidades localizadas

Cláusula 73: Adicional Noturno

Para os empregados e empregadas com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, a ECT pagará, a título de adicional noturno, acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna em relação à remuneração, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal.

§1º - Para os fins desta Cláusula, considera-se horário noturno o prestado entre 18 (dezoito) horas de um dia e 8 h (oito) 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 e empregada 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.

§3º - Será opcional ao trabalhador com jornada noturna ou mista a de realização de horas extras.

§4º - A ECT não poderá retirar o empregado do trabalho noturno, sem sua concordância, no período de 12 (doze) meses posteriores a movimento paretista.

§5º - Incorporação do adicional noturno ao salário do empregado após seis meses de atividade no horário noturno, retroativo à data da implantação do trabalho noturno.

Cláusula 74 - Ajuda de Custo na Transferência

A ajuda de custo pela transferência do empregado (a), será calculada sobre o valor da remuneração.

O valor mínimo da ajuda de custo será de 03 (três) vezes a remuneração mensal do empregado.

§1º - As despesas com a transferência serão de responsabilidade da ECT.

§2º - Os 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 substituirão o atual Sistema Nacional de Transferência (SNT), comprometendo-se criar um novo modelo de administração das transferências com a participação dos Sindicatos e Federação. Nesse novo Sistema deverá constar critérios bem definidos e transparentes para que todos os trabalhadores possam acompanhar seus pedidos.

§4º - Nas transferências que acarretem mudança de domicílio do empregado, a ECT abonará 30 (trinta) dias e garantirá um período mínimo de adaptação de 180 (cento e oitenta) dias. Caso o empregado não se adapte ao novo local de trabalho, que ele retorne ao setor de origem.

§5º - Não haverá transferência de empregado sem a sua prévia concordância.

§6º - A ECT efetivará as transferências sem critérios restritivos (inclusive o GCR), especialmente dos empregados com restrições, laudos e atestados médicos (INSS, SUS e Convênios), garantindo também a transferência entre turnos para empregados que solicitarem mudança imediata em caso de assaltos, assédios moral e sexual.

§7º - A ECT pagará uma única vez a ajuda de custo em caso de transferência definitiva conforme caput, e, em caso de transferência provisória, mensalmente, o percentual de 30% (trinta por cento) da remuneração, assim consideradas, a que implicarem em atividade contínua em localidade diversa da lotação do empregado por período superior a um mês e máximo de 24 (vinte e quatro) meses, conforme legislação vigente.

§8º - A ECT garantirá o pagamento da ajuda de custo ao funcionário (a) que for vítima de violência/assalto, violência doméstica, transferido a pedido ou por recomendação médica.

Cláusula 76: Anuênios

A ECT garantirá ao empregado e empregada, mensalmente, 1% (um por cento) aplicado a sua remuneração 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(as) empregados (as).

§1º - Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do empregado e da empregada, sem haver dilatação de período aquisitivo.

§2º - Não haverá limitação da quantidade de anuênios.



§3º - As vantagens previstas nesta cláusula não geram direitos em relação a pagamentos pretéritos.

§4º - Esse direito será estendido aos demitidos e anistiados, computado como de efetivo exercício o período em que foram mantidos afastados do emprego.

Cláusula 79: Trabalhadores Lotados em Agência

A ECT pagará a todos os trabalhadores (as) lotados em agências um adicional de trinta por cento (30%) sobre o salário base.

Cláusula 80: Horas Extras

As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente a sua realização, mediante acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação à remuneração mensal do empregado (Súmula 264/TST).

§1º - As horas e/ou frações de hora que o (a) empregado (a) foi oficialmente liberado(a) não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia.

§2º - A ECT somente poderá convidar os empregados para realizarem horas extras em caso de real necessidade, com planejamento prévio, discutido com o sindicato e os representantes/delegados sindicais, por intermédio de reuniões específicas, sendo que o empregado deverá ser comunicado com antecedência mínima de 72h.

§3º - No cálculo do valor da hora diurna, se a jornada de trabalho do empregado for de 40 horas semanais, será adotado o divisor 200 (duzentos); se a jornada for de 44 horas semanais, o divisor será 220 (duzentos e vinte).

§4º - As horas extras integrarão, pela sua média, a remuneração de férias, 13º salário, repouso semanal, aviso prévio e gratificação de férias, e demais adicionais.

§5º - Os convites para realização de horas extras serão feitos por escrito de forma individual para cada trabalhador, respeitado a antecedência de 72h.

Cláusula 85: Gratificação Isonômica de Função

A ECT concederá aos empregados que ocupam a mesma função nos diversos Estados brasileiros a nivelção das funções pela de maior valor pago atualmente, garantindo-se assim a isonomia.

I - A ECT reconhecerá a função de Técnico de Manutenção de Máquinas de Triagem e também a função de Operador de Equipamentos de Segurança Postal (OESP), garantindo aos mesmos o pagamento de Adicional de Periculosidade e os demais benefícios pagos pela empresa.

II - A ECT fica obrigada a fornecer condições de trabalho adequadas ao desempenho da função de Técnico de Manutenção de Máquinas de Triagem e de Operador de Equipamentos de Segurança Postal(OESP) e também a fornecer todos os EPIs necessários.

§1º - A ECT fará, também, a classificação de todos os carteiros motorizados para motorista e motociclistas.

§2º - A ECT pagará uma comissão de 30% sobre vendas de produtos e serviços realizados pelos Atendentes Comerciais, pelos empregados das Centrais de atendimento (CAC), como outros empregados que venham a efetuar vendas.

§3º - Fica a ECT obrigada a reconhecer as funções de tele atendimento e Secretária Administrativa na Área Operacional.

§4º - A ECT concederá e pagará aos empregados que ocupam a função de operador de carrinho tracionado (eco-cargo), operador de empilhadeiras, operador de raio-x e aos que trabalham no setor de registrados, aos do GECAC (Sistema Fale Conosco), bem como administrativos que efetuem lançamentos de valores e pagamentos a gratificação no valor correspondente a um salário mínimo.

§5º - Fica assegurado aos atendentes que desempenharem função de coleta, o Adicional de Atividade de Distribuição e Coleta AADC, na proporcionalidade do AADC, de 30% do salário base do atendente, mantido o seu respectivo adicional de função.

§6º - A ECT se compromete a pagar Adicional de Periculosidade, no valor de 30%, sobre o salário base, aos empregados que ocupam a função de operador de empilhadeiras a gás, que se sujeitam à substituição do gás em depósito que supere 135 quilos de gás.

§7º - Com o intuito de valorizar os Motoristas da empresa, a ECT garantirá o pagamento de função a todos os empregados desta categoria, da seguinte forma: a) Categoria I, condutor de veículos simples (vans, fiorinos e furgões) R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais); b) Categoria II, condutor de caminhões 3T, tocos e trucados, R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais); c) Categoria III, condutor de Carretas, R\$1.750,00 (um mil e setecentos e cinquenta reais); §8º - A ECT garantirá o pagamento de AADC de 30% sobre o salário de todos os empregados na função de Motorista.

§9º - Fica garantido o pagamento do AADC de 30% sobre o salário base de todos os carteiros pedestres, motorizado (V), motorizado (M) e ou atendente comercial, bem como os motoristas operacionais que migraram para a função de carteiro por força de reenquadramento do PCCS 2008.

§10º - A ECT pagará a todos os Operadores de Triagem e Transbordo o AAT, 30% de adicional sobre o salário base sendo o valor mínimo a ser pago no valor de R\$600,00 (seiscentos reais).

a) Este valor será indexado e reajustado conforme percentual definido por ocasião de Acordo Coletivo de Trabalho.

§11º - A ECT pagará de forma isonômica o Diferencial de Mercado, sendo usado como referência o maior valor pago.



a) Este valor será indexado e reajustado conforme percentual definido por ocasião de Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 86: Pagamento de Diárias

A ECT pagará o mesmo valor das diárias a serviço para todos os empregados, sem distinção, no valor de R\$500,00 (quinhentos reais), não condicionando à referência salarial do empregado.

§1º Quando o empregado for deslocado do seu setor de trabalho, sendo previamente avisado, a ECT garantirá o depósito antecipado do valor a ser pago pelas diárias, com, no mínimo, 72 horas de antecedência do deslocamento.

I - Em caso de deslocamento dentro da mesma região metropolitana, como nos casos de visitas às unidades e clientes dos assessores comerciais (ASCOM) e de atendentes e carteiros, a ECT pagará o valor correspondente a 50% da diária, independente de quilometragem, com, no mínimo, 72 horas de antecedência ao deslocamento.

§2º - Quando houver deslocamento com emergência a ECT garantirá o depósito do valor a ser pago pelas diárias em, no máximo, 24 horas após o deslocamento.

§3º - A ECT pagará os reflexos das diárias que excederem 50% dos salários do empregado.

§4º - Independentemente do pagamento da diária, será garantido ao empregado (a) que tiver que se deslocar para outra localidade, a antecipação do valor das despesas com transporte e hospedagem, caso não haja contrato do respectivo serviço por parte da ECT.

§5º - Os pagamentos de diárias (referentes a treinamentos e tratamentos de saúde) serão pagos antecipados.

§6º - Será garantida diária para todo empregado que for deslocado para outro município, sem definição de quilometragem.

Cláusula 87: Não à Privatização da ECT

A ECT, em nenhuma hipótese, poderá ser privatizada e nem aberto o seu capital, devendo ser revogada a Lei nº 12.490/2011 e seus efeitos.

Cláusula 88: Direito à Comunicação

A ECT garantirá aos seus empregados o direito à comunicação, não vedando a utilização de celulares nos setores de trabalho.

Cláusula 99: Indenização por Morte ou Invalidez Permanente

A Empresa indenizará o empregado ou seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, na importância de R\$ 180.000,00 (cento e oitenta mil reais e nove centavos), em consequência de acidente de trabalho, assalto e/ou roubo, nas Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso.

§1º - A ECT pagará uma pensão mensal e vitalícia no valor de 10 (dez) salários-mínimos à viúva (o) ou aos filhos, enteados, tutelados, ou curatelados menores.

§2º - Enquanto o empregado estiver percebendo o benefício por acidente de trabalho, pelo INSS, decorrente do evento previsto no “caput”, sem definição quanto à invalidez permanente, a Empresa complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não à Empresa.

§3º - 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.

§4º - O benefício previsto no “caput” aplica-se apenas aos casos ocorridos a partir da vigência do presente ACT.

§5º - Poderá ser contratado seguro de vida em substituição à indenização do caput, desde que o benefício tenha valor equivalente, mantida a mesma cobertura.

§6º - A ECT criará um fundo próprio a ser administrado por ela para custear Seguro de Vida para todos os empregados e seus dependentes legais, inclusive pai e mãe, sem custos aos empregados.

§7º - A ECT contratará um seguro acidente de trabalho para todos os seus empregados, conforme, art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal/1988, de no mínimo 37 pisos salariais da categoria.

§8º - A ECT contratará seguro na modalidade auxílio funeral para todos os seus empregados, conforme, art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, de no mínimo 37 pisos salariais da categoria.

§9º - Todo e qualquer seguro e indenização abrangerá também todos os empregados liberados com base nas cláusulas do ACT e art. 543 da CLT, bem como conselheiros do POSTALIS e representantes eleitos em assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais.

Cláusula 100: Plano de Cargos, Carreira e Salários

Os PCCS's criados pela empresa seguem uma política de desvalorização do poder de compra dos salários da categoria, da desvalorização das carreiras e da ampliação das funções nos cargos dos empregados. Os empregados exigem o fim do excesso de produtividade imposto no PCCS da ECT, a reparação do poder de compra dos salários e a garantia da progressão em suas carreiras profissionais. Nesse sentido somos pela extinção imediata do PCCS 2008, e a imediata organização de um verdadeiro PCCS 100% a serviço dos empregados.



Parágrafo Único - A partir da assinatura do presente ACT será constituída uma comissão entre representantes da ECT e representantes dos trabalhadores para construir um PCCS que atenda as reivindicações dos trabalhadores.

Cláusula 101: Do Postalis

A ECT ficará obrigada ao benefício definido e não à contribuição definida no POSTALIS, que conterá necessariamente cláusulas que garantam a participação dos empregados eleitos democraticamente para administração da instituição, além das seguintes: a) Cessação dos descontos efetivados pelo POSTALIS após a aposentadoria.

b) Reposição pelo POSTALIS dos expurgos inflacionários (planos econômicos de 1987 a 1991) feitos na correção da reserva de poupança dos empregados da ECT em atividade e o repasse dessa reposição aos aposentados e aos empregados na ativa que se desfilaram e retiraram sua reserva de poupança.

c) Na ocasião da aposentadoria, sem que se tenha de obedecer à carência de 58 (cinquenta e oito) anos de idade.

d) 94 e entre com a contemplação de 20% (vinte por cento).

e) Os empregados do POSTALIS não poderão concorrer à eleição do POSTALIS.

f) Exame de Perícia Médica.

g) Conhecimento público e dos empregados (as) associados(as).

h) Adesão/manutenção aos planos de benefícios definidos (BD) ou PostalPrev.

i) Anterior e providenciará a devida assinatura do contrato e os subsequentes pagamentos.

j) Automaticamente reintegrado ao POSTALIS. As contribuições serão feitas no acerto de contas (no momento do pagamento da indenização), conforme opção do empregado. Caso não haja indenização, os valores referentes às contribuições necessárias serão pagos pela patrocinadora.

k) 20% de benefício mínimo no auxílio doença, invalidez, e pensão por morte no plano PostalPrev.

l) Nas reservas de poupança dos empregados da ECT em atividade (+ ou - 108% plano econômico e R\$1,00 x R\$1,00) e o repasse do valor dessa contribuição aos aposentados que resgataram suas reservas de poupança.

m) Automaticamente reintegrado aos quadros de sócios do POSTALIS, sem pagamento de joias.

n) E BD e restituirá valores já cobrados dos empregados.

o) Participação do sindicato, para esclarecimentos, e a adesão do empregado somente será decidida após o período de três meses.

p) A ECT fará gestão junto ao Postalis no sentido de facilitar a negociação de dívidas de empréstimo aos participantes, negociando quitação de parcelas que não foram possíveis de serem descontadas no contracheque, para pagamento futuro.

q) Retorno do décimo terceiro e das pensões dos aposentados e pensionistas do Postalis ao mesmo valor do benefício do titular, sem o desconto dos setenta e cinco por cento (75%) realizado atualmente.

Cláusula 102: Auditoria das Contas Gerais da ECT

A Diretoria da ECT franqueará o acesso a todos os seus livros e sistemas contábeis a uma Comissão de 11 (onze) trabalhadores eleitos diretamente pela categoria profissional, juntamente com igual número de suplentes, bem como aos respectivos assessores técnicos credenciados pela FENTECT, com vistas à realização de uma auditoria geral relacionada aos prejuízos contábeis apurados.

§1º - Os titulares e suplentes eleitos para a Comissão de que trata esta cláusula serão liberados pela ECT sem prejuízo de suas remunerações e demais benefícios assegurados por lei ou por Acordo Coletivo de Trabalho.

§2º - Findo os seus trabalhos, a Comissão publicará relatório explicitando a metodologia da auditoria e formalizando as suas conclusões, sendo um exemplar completo (relatório e respectivos anexos), devidamente assinado, entregue à Diretoria da ECT.

Cláusula 103: Recursos Humanos (RH)

A ECT garantirá o retorno do Departamento de Recursos Humanos - RH, para as Superintendências Estaduais, mantendo a sede do setor em Brasília/DF.

Cláusula 105: Abono de Dias de Paralisação

A ECT abonará todos os dias das greves realizadas pelos trabalhadores (as) dos Correios no período de 01 de agosto 2017 a 31 de julho de 2026.

Nos termos da jurisprudência da SDC, é defeso ao Poder Normativo impor cláusula que crie encargo econômico sem correspondente previsão em norma preexistente, conforme já decidido por esta SDC, em dissídio de greve anterior, envolvendo as mesmas partes e com cláusulas de conteúdo semelhante:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. [...] CLÁUSULAS ECONÔMICAS OU SOCIAIS COM CUSTO ECONÔMICO INDIRETO SIGNIFICATIVO E SEM AMPARO LEGAL. EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO



DE CALAMIDADE PÚBLICA; LICENÇA ADOÇÃO; ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA; PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; LICENÇA MATERNIDADE; PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; ACOMPANHANTE; ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA; EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO; **LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS**; LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS; REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS; ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE; ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; **FROTA OPERACIONAL**; **JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS**; SEGURANÇA NA EMPRESA; AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; **TRANSPORTE NOTURNO**; VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO; **VALE-CULTURA**; ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; ADICIONAL NOTURNO; **AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA**; ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; **ANUÊNIOS**; GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA; **HORAS EXTRAS**; PAGAMENTO DE SALÁRIO; **TRABALHO EM DIA DE REPOUSO**; **TRABALHO NOS FINS DE SEMANA**; CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR**; **INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**; E **HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA)**

Não cabe ao Poder Judiciário, pela via heterônoma da sentença normativa, decidir acerca de cláusulas que contenham encargo financeiro significativo que possam imputar à empresa gastos para os quais não possui previsão orçamentária, imiscuindo-se no poder organizacional e diretivo, se tais cláusulas nem mesmo podem ser consideradas preexistentes. Nesse sentido, assente a jurisprudência quanto às soluções heterocompositivas que fixem cláusulas não preexistentes e que contenham ônus para o empregador. [...] (DCG-1001174-70.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06 /12/2021).

Assim, **indefiro** as cláusulas acima listadas.

III.5 - REIVINDICAÇÕES DAS FEDERAÇÕES SEM CORRESPONDÊNCIA COM O ACT 2024/2025, MAS COM PREVISÃO EM LEI OU TESE VINCULANTE

As cláusulas abaixo, reivindicadas pela FENTECT, não possuem correspondência em norma preexistente, tampouco estão contempladas no rol das cláusulas propostas pela ECT, mas decorrem de expressa previsão legal ou de tese vinculante ou, ainda, encontram correspondência com Precedente Normativo desta Corte.

III.5.1 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TEMA 15 DA TABELA DE IRR DO TST.

Cláusula proposta pela FINDECT:

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.

Cláusula proposta pela FENTECT:

Cláusula 84: Adicional de Periculosidade Para Motociclistas

A ECT restaurará o pagamento, com efeito retroativo, do Adicional de Atividade de Distribuição e Coleta (AADC) aos Carteiros Motorizados (M), e a todos os ciclistas, bem como efetuará o pagamento do adicional de periculosidade instituído pela Lei 12.997/14, de forma cumulativa ao AADC, de 30% do salário base dos motociclistas e ciclistas.



Justificativa apresentada pela FENTECT: “*Sem correspondente no ACT anterior, a cláusula se harmoniza com a tese vinculante fixada no Tema Repetitivo 15 do C. TST*”

Decide-se:

Não é possível criar encargo econômico sem expressa previsão legal ou em norma preexistente. Assim, não há como deferir o adicional de periculosidade aos ciclistas.

O dissídio coletivo de greve tampouco é meio para determinar o pagamento retroativo de parcelas que sequer correspondem ao período em análise no dissídio. Não há, portanto, como deferir parcelas retroativas.

Contudo, quanto à determinação de pagamento de adicional de periculosidade aos trabalhadores que exercem atividades em motocicleta, esse decorre de expressa previsão legal (art. 193, §4º, CLT) e a possibilidade de cumulação com o AADC, previsto no PCCS/2008 da ECT foi reconhecida em decisão firmada no IRR nº 15 do TST: “*Diante das naturezas jurídicas diversas do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC previsto no PCCS/2008 da ECT e do Adicional de Periculosidade estatuído pelo § 4º do art. 193 da CLT, define-se que, para os empregados da ECT que se enquadram nas hipóteses de pagamento dos referidos adicionais, o AADC e o adicional de periculosidade, percebido por carteiro motorizado que faz uso de motocicleta, podem ser recebidos cumulativamente*”.

Ante o exposto, **defere-se parcialmente a cláusula pretendida pelas federações, nos seguintes termos:**

Adicional de Periculosidade Para Motociclistas

Diante das naturezas jurídicas diversas do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC previsto no PCCS/2008 da ECT e do Adicional de Periculosidade estatuído pelo § 4º do art. 193 da CLT, define-se que, para os empregados da ECT que se enquadram nas hipóteses de pagamento dos referidos adicionais, o AADC e o adicional de periculosidade, percebido por carteiro motorizado que faz uso de motocicleta, podem ser recebidos cumulativamente.

III.5.2 - SEGURANÇA NO EMPREGO. TEMA 131 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF.

Cláusula proposta pela FENTECT:

Cláusula 90: Segurança no Emprego

A validade do ato de despedida (demissão) do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada única e exclusivamente as seguintes situações:

- I - A pedido;
- II - Demissão a pedido incentivado;
- III - Demissão por Justa Causa.

§1º Garante-se aos empregados(as) o devido processo administrativo com direito a ampla defesa e ao contraditório, devendo o sindicato ser informado da abertura do referido processo, e por opção do empregado (a), o acompanhamento da entidade sindical quando se tratar do inciso “III”.

Justificativa: “Conquanto não possua correspondente no ACT anterior, a cláusula harmoniza-se em grande medida com o Tema 131 do ementário de Repercussão Geral do STF, ao qual pode ser adaptada”.

Decide-se: O STF, no Tema 131 de Repercussão Geral, fixou a seguinte tese: “*A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados*”.

O ato de motivação da dispensa não se confunde com a dispensa por justa causa, cujas hipóteses são restritas e taxativamente previstas na CLT. Acrescenta-se que não cabe ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho determinar a forma como deve se dar a apuração de eventual



infração - que, sem dúvidas, deve respeitar os direitos constitucionais, mas não necessariamente exige prévia abertura de processo administrativo ou participação obrigatória do sindicato, por ausência de previsão legal ou de determinação expressa do STF.

Ante o exposto, **deferese parcialmente** a cláusula pretendida pelas federações, nos seguintes termos:

Segurança no emprego

A validade do ato de rompimento do pacto laboral (dispensa ou demissão) do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada às seguintes situações:

I - A pedido, por iniciativa do empregado;

II - Demissão motivada em ato formal, nos termos do Tema 131 de Repercussão Geral do STF.

IV – DO RETORNO AO TRABALHO

Diante do julgamento da pretensão de ambas as partes, determina-se o imediato retorno ao trabalho, a partir do dia trinta e um de dezembro de dois mil e vinte e cinco.

V – DAS CLÁUSULAS DEFERIDAS

Transcrevem-se, para melhor visualização, as cláusulas deferidas:

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 **publicação da sentença normativa**, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, observadas as diretrizes do GTA.

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

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

Cláusula 02 - 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 às suas demandas.

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

Cláusula 03 - 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, se solicitarem, receberão a orientação psicológica (psicossocial) pertinente e devido encaminhamento para a rede de apoio.

§3º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 30 (trinta) dias após a **publicação da sentença normativa**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, 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.

§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 **nesta sentença normativa**.

Cláusula 04 - PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO: Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

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

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

§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 **publicação da sentença normativa**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir: I. Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

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

§8º Os Correios concederão orientação jurídica e suporte 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 **prevista nesta sentença normativa**.

§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.

Cláusula 05 - 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 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 LBGTfobia no ambiente corporativo.

§5º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientar os(as) 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.

Cláusula 06 - 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.

I - A empregada que possuir filho(a) com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista (TEA), tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica.

II - A empregada interessada deverá fazer a solicitação apresentando a documentação comprobatória (laudos médicos) da condição do filho(a), conforme legislação vigente.

III - A presente cláusula não afasta o direito a outras normas legais.

§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 desenvolverão ações voltadas à inclusão das pessoas neurodivergentes.

Cláusula 07 - 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 de comunicação e educação para fortalecimento da cultura baseado no respeito e na valorização das diferenças geracionais.

Cláusula 08 - GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE: Os Correios facultarão aos(as) 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(a) empregado(a) inscrito(a) apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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



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

§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(as) Trabalhadores(as) 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.

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

§10º Adoção de política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus(suas) empregados(as), com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo as Federações dos (as) Trabalhadores(as) 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 da(o) empregada(o) estudante à internet, cuja utilização se dará em horários previamente acordados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho.

§12º Os Correios flexibilizarão as regras do teletrabalho, referente ao comparecimento presencial, para os empregados(as) estudantes, que já se encontram nesta modalidade de trabalho, para participação em curso no exterior, correlato a sua área de atuação dos 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.

Cláusula 09 - LICENÇA ADOÇÃO: Os Correios concederão aos(às) empregados(as) adotantes ou guardiães em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.

§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 14 (catorze) 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) guardiã(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.

Cláusula 10 - LICENÇA PATERNIDADE: Os Correios concederão 22 (vinte e dois) dias de licença paternidade para usufruto do empregado a 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.

Cláusula 11 - ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC: 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 (por recomendação médica), quando



deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.

I. Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteira e na atividade carteira motorizada 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.

Cláusula 12 - 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.

Cláusula 13 - 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 **esta sentença normativa**.

§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.

Cláusula 14 - 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, quando solicitado, 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, Lei Maria da Penha.

§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(as) legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho.

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



Cláusula 15 - AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE: Os Correios concederão afastamento especial ao(a) 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.

Cláusula 16 - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO: Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um intervalo especial de 3 (três) horas ou dois intervalos de 1h30 (uma hora e meia) para amamentar a própria filha ou 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 intervalo 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 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.

Cláusula 17 - 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, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.

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

§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.

Cláusula 18 - 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, que serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

§2º Os Correios desenvolverão programas de 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.

§8º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, até 30 (trinta) dias após a **publicação da sentença normativa**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas, 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 do sexismo no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§9º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto **nesta sentença normativa**.

§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.

Cláusula 19 - 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.

Cláusula 20 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Em caso de ocorrência de fatos que alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, as partes negociarão a respeito.

Cláusula 21 - 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: As partes se comprometem a 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.

Cláusula 22 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Os Correios liberarão 15 (quinze) empregados(as) 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 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 previstas em lei.

§1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores(as) signatárias ou Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos



salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta, conforme os seus critérios, cujos valores serão totalmente suportados pelas entidades de representação, descontados das mensalidades a serem repassadas para as Federações/Sindicatos.

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

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

§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(as) 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(as) dirigentes e período que permanecerão liberados(as) com e sem ônus para os Correios.

§4º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores(as) 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(as) 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 **publicação da sentença normativa**, 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(as) 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 (a) empregado(a) 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.

Cláusula 23 - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS: Os(as) representantes dos(as) Empregados(as) (dirigentes sindicais, delegados(as)/representantes sindicais e cipeiros (as) eleitos(as) exclusivamente pelos(as) empregados(as) 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(as) dirigentes sindicais, conforme estabelece o Art. 522 da CLT, e cipeiros(as), por mais 6 (seis) meses após o término da estabilidade concedida por Lei.

§2º Na vigência **desta sentença normativa**, os(as) delegados(as) 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.

Cláusula 24 - 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) 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.

Cláusula 25 - 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 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 3 (três) 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 da sentença normativa**, os Correios disponibilizarão às Federações de Trabalhadores(as) 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.

Cláusula 26 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS: Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados(as) dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

§1º Os Correios enviarão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e aos Sindicatos seu informativos de comunicação interna (Primeira Hora, Correios Informa, dentre 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, no intervalo mínimo de 1 (um) mês ou no período solicitado, em formato digital.

Cláusula 27 - 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.

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

Cláusula 28 - 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(as), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Estaduais e 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 - TRCT, Atestado de Saúde Ocupacional – ASO e o Perfil Profissiográfico Previdenciário - P.P.P.

Cláusula 29 - 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 (três) 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. II. Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias. §2º Os Correios continuarão o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras, observadas as disponibilidades de orçamento.

Cláusula 30 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS- CIPA: Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 05, conforme Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entrou em vigor no dia 20 de março de 2023.

§1º A eleição para a CIPA 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 estabelecimentos com efetivo de até 50 (cinquenta) empregados(as), os Correios poderão designar um(a) responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

§3º Em todos os casos observar-se-á o que estabelece a NR 05.

§4º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado(a) pela CIPA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos(às) 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).

§5º A CIPA 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.

§6º 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 CIPA.

§7º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme NR 1.

§8º Os Correios providenciarão o curso de formação, na modalidade de Ensino à Distância (EaD) ou presencial, conforme a alternativa que se mostre mais razoável para os(as) trabalhadores(as) e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAs, 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.

§9º Os Correios realizarão reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAs 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 **publicação desta sentença normativa.**

§10º O treinamento da CIPA 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.

§11º As CIPAs, com apoio dos Correios, organizarão, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT, que deverá abordar assuntos relacionados à saúde e segurança no trabalho, assédio moral e sexual.

Cláusula 31 - EMPREGADO VIVENDO COM HIV: Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) soropositivo, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o (a) 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, 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

Cláusula 32 - ERGONOMIA NA EMPRESA: Os Correios realizarão uma avaliação permanente dos processos de trabalho, com base em, dentre outros saberes técnicos científicos, conceitos e princípios ergonômicos, conforme a NR17 e seus anexos, e de acordo com as 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.

Cláusula 33 – FORNECIMENTO DE CAT: Os Correios atenderão aos(as) empregados(as) que se acidentarem em decorrência de sua atividade ou no trajeto, por meio de médico(a) próprio(a) ou por médico(a) da Rede Credenciada. Em caso de 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 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.

§2º Os Correios fornecerão às Federações e Sindicatos dos(as) Empregados(as) 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(as) 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(as) e/ou sequestrados(as), mesmo quando não ocorram agressões físicas, devendo encaminhar esses(as) empregados(as) para uma avaliação, tratamento psicológico e psiquiátrico, quando necessário, sem ônus para o(a) empregado(a).

§6º Os Correios proporcionarão treinamento aos(as) gestores(as), cipeiros(as) 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.

Cláusula 34 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A): Os Correios fornecerão, sem ônus aos(as) 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 para cada peça que serão testados previamente pelos(as) 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 recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico dos Correios.

§2º Os Correios assegurarão aos(as) OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos 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, disponibilizados em modelos masculino e feminino.

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

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

§7º Os Correios garantirão a elaboração do Programa 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. Serão duas peças por item e quatro peças de 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(a) 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.

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

§13º Os Correios fornecerão, para carteiros ciclistas, luvas e capacetes, com especificações técnicas e desenvolvidos para preservação da saúde do(a) empregado(a) durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 35 - 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), mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social.

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

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

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

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

§4º Os Correios capacitarão o(a) empregado(a) reabilitado(a) em suas novas atividades.

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

Cláusula 36 - 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 (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 os documentos relativos à segurança e à ergonomia 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 em que o(a) empregado(a), ocupante do cargo de Agente de Correios (Carteiro, OTT e Atendente Comercial) estiver em atividade com restrições médicas e/ou psicossocial, será garantido a ele (a) o recebimento do respectivo adicional de atividade. §9º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos, de 01 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata passa a ser de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Podendo, ser realizado através de meio eletrônico. I. No caso do estado de saúde do (a) empregado(a) comprometer ou impossibilitar que ele(a) cumpra o prazo estabelecido acima, a chefia imediata receberá o atestado médico/odontológico, mesmo fora do prazo estabelecido, desde que devidamente justificado pelo(a) empregado(a) via requerimento de próprio punho. §10º Os Correios desenvolverão programa de prevenção da saúde mental no trabalho, com base em estudos relacionados ao tema.

Cláusula 37 - 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(às) 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 publicação desta sentença normativa**, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados(as) 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 (a) 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.

§2º Se deferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, considerando o(a) inapto(a) para o trabalho e com isto reativando o pagamento do benefício previdenciário, cessará o pagamento pelos Correios, e quando o(a) 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(a) para o trabalho, os valores desembolsados serão assumidos integralmente pelos Correios.

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

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

Cláusula 38 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA: A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

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

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



§3º Os Correios 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.

§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária - CDDs.

Cláusula 39 - FROTA OPERACIONAL: Os Correios, visando à melhoria contínua da qualidade de vida dos(as) empregados(as), providenciarão, quando da aquisição e locação, novos veículos de carga contendo ar condicionado, direção hidráulica, vidro elétrico e trava para uso operacional.

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

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

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

Cláusula 40 - 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.

Cláusula 41 - JORNADA DE TRABALHO PARA 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

Cláusula 42 - 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 sindical regularmente eleito, 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.

§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 todo e qualquer tempo, a empresa recepcionará os questionamentos e as proposições das Entidades Sindicais referente a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em até 20 dias.

Cláusula 43 - JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS 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.

Cláusula 44 - 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.

Cláusula 45 - 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 desta sentença normativa, para tratamento de saúde/levar ao médico: 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 (sessenta) anos e/ou com dificuldade de locomoção. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado ou declaração de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado/declaração.

§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 “Auxílio para Dependentes com Deficiência”, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no caput desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (dezesseis) turnos, para acompanhamento do ente enfermo para tratamento de saúde, devendo o empregado ou empregada, após cada dia de ausência, ou no caso de esta ser utilizada de uma só vez, apresentar ao(à) gestor(a) imediato o atestado de acompanhamento emitido por médico(a).

§4º As ausências objeto desta Cláusula serão consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo de qualquer natureza para o(a) empregado(a).

Cláusula 46 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA: Os Correios reembolsarão aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as).

§1º Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento de pessoas dependentes de cuidados especiais e instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuro psicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.

§2º A manutenção do reembolso 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\$ 1.083,14 (Hum mil e oitenta e três reais e quatorze centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

§4º Os gastos mensais superiores ao limite estipulado no parágrafo anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social dos Correios, conforme documento básico.

§5º O reembolso será mantido mesmo quando os(as) respectivos(as) empregados(as) encontrarem-se em licença médica.

Cláusula 47 - 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. I – Para fins de Reembolso Babá, não há vedação para contratação de familiares da empregada ou do cônjuge, desde que atendidas todas as exigências previstas nesta cláusula.

§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\$ 751,17 (setecentos e cinquenta e um reais e dezessete centavos), e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

I. Nos seis primeiros meses de idade da criança, o ressarcimento da despesa com a instituição é realizado de forma integral, conforme estabelece o inciso I do artigo 1º da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento observará o limite mensal máximo definido no §2º desta cláusula, deduzindo deste limite, o percentual de participação da empregada em 5% (cinco por cento) e da Empresa em 95% (noventa e cinco por cento).

II. No caso da empregada que optou pelo Reembolso Babá desde o primeiro mês de vida da criança, o ressarcimento máximo será aquele estabelecido no §2º desta cláusula.



§3º O direito ao benefício previsto nesta cláusula estende-se ao empregado pai solteiro ou separado judicialmente, que tenha a guarda legal dos filhos(as), ao viúvo e à empregada em gozo de licença- maternidade por 120 (cento e vinte) dias, bem como na prorrogação da licença maternidade de 60 (sessenta) dias.

§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.

Cláusula 48 – 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\$ 53,53 (cinquenta e três reais e cinquenta e três centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 336,10 (trezentos e trinta e seis reais e dez centavos).

§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(as) empregados (as) 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 2025 e R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) até o 5º dia útil de janeiro de 2026.

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 da sentença normativa.

§3º 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.

§4º 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.

§5º 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.

§6º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

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

§7º 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.

§8º 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.

§9º Concessão de 1 (uma) folha de "ticket" mensal adicional para os meses de agosto /2025 a dezembro/2025, para empregadas e empregados com remuneração até R\$ 7.300,00 mil (sete mil e trezentos reais), a partir da publicação da sentença normativa.

Cláusula 49 - 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 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.

§5º No caso de a concessão de férias ocorrer em mais de um período, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.

§6º A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas.

Cláusula 50 - VALE-TRANSPORTE: Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.

§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de R\$ 914,55 (novecentos e catorze reais e cinquenta e cinco centavos) por mês.

§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte ou na indisponibilidade de transporte público compatíveis 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, limitado ao valor total de R\$ 914,55 (novecentos e catorze reais e cinquenta e cinco centavos) por mês.

§3º O Vale-Transporte concedido será compartilhado pelo(a) beneficiário(a) na forma da lei, inclusive para aqueles concedidos com base nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula.

§4º Nos casos previstos nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula, as despesas custeadas pela Empresa não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração do(a) beneficiário(a) para quaisquer efeitos, conforme legislação que versa sobre o Vale-Transporte.

Cláusula 51 - 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, 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 garantirá, 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.

Cláusula 52 - 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 em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:

I – R\$ 281,29 (duzentos e oitenta e um reais e vinte e nove centavos) somado ao ajuste salarial para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências.

§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.

Cláusula 53 - PAGAMENTO DE SALÁRIO: Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

Cláusula 54 - PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS: A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as).

§1º Fica instituído o Grupo de Trabalho (GT) para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações.

§2º O Grupo de Trabalho citado no §1º será criado em até 30 (trinta) dias após a publicação desta sentença normativa, e será constituído por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.



§3º O Grupo de Trabalho constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para a vigência desta sentença normativa.

§4º A Empresa apresentará, no prazo de 60 (sessenta) dias, ações de melhorias a serem implementadas pela mantenedora, em conjunto com a operadora do plano de saúde e com a participação das Federações, no que se refere à redução de despesas administrativas e gestão dos custos assistenciais.

Cláusula 55 - REAJUSTE SALARIAL: Os Correios concederão aos(as) empregados (as), a partir de 01/08/2025, o reajuste salarial de 5,10%, sobre os valores referentes naquela data, com repercussão nas demais parcelas de natureza salarial. **Os valores retroativos serão pagos em abril de 2026.**

Cláusula 56 - ACUMULAÇÃO 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 conseqüente duplicidade de pagamento.

Cláusula 57 - 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(a) empregado(a), 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.

Cláusula 58 - 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 caráter 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.

Cláusula 59 - 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 online 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(as) 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).



Cláusula 60 - DIREITO À AMPLA DEFESA: Aos (Às) empregados(as) arrolados em processo de apuração disciplinar e, por sua solicitação, serão assegurados a obtenção de documentos, o contraditório e o amplo direito de defesa.

§1º As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente.

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

Cláusula 61 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR: Os Correios negociarão a PLR com a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) signatárias, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Cláusula 62 - 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) do dia de serviço deste(a).

Cláusula 63 - 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 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 na legislação, da remuneração disponível 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.

B. São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:

I. Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;

II. 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;

III. Parcela referente a seguro de vida pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios ou outras entidades seguradoras;

IV. 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;

V. Prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixa econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art. 36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001; 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.

Cláusula 64 - REGISTRO DE PONTO: O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo(a) empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

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

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

I. Para os empregados que exerçam a atividade de distribuição e/ou coleta, o registro da 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

Cláusula 65 - 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, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três) integrantes do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base sindical.

I. Somente se caracterizará a conduta dolosa do(a) empregado(a) quando houver decisão da comissão.

II. Os grupos de trabalho paritários 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 2024/2025. §3º Os Correios se desenvolverão campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.

Cláusula 66 - 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), a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

§2º – Havendo o recurso por parte do empregado(a) e julgado improcedente, obriga-se o infrator a ressarcir aos Correios o valor da multa atualizado na forma da lei.

§3º – Verificadas as hipóteses do §1º ou §2º o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido ao limite máximo legal de consignações.

§4º – Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o empregado(a) dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, os Correios farão gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da carteira nacional de habilitação.

§5º – Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado(a) 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.

Cláusula 67 - ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA: Os Correios fornecerão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

Cláusula 68 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS: Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto na presente sentença normativa 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.

Cláusula 69 - GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES: Será constituído, na vigência deste acordo, grupo de trabalho para analisar e julgar os pedidos de revisão de processos disciplinares de empregados(as) demitidos(as) com processos administrativos e/ou judiciais - transitados em julgado ou não - de dirigentes, delegados(as) e ativistas sindicais, com efeito retroativo ao ano de 2015.

§1º Os pedidos de revisão de processos administrativos disciplinares serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, até 30 (trinta) dias após a publicação **desta sentença normativa**, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo.

§2º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o período de **vigência desta sentença normativa**.

Cláusula 70 - 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(as) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes



financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

§1º Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social do “Minha Casa, Minha Vida”, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(as) seus(as) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 2 (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), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.

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

Cláusula 71 - PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS): Visando proporcionar melhor qualidade de vida aos(às) 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.

Cláusula 72 - 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.

Cláusula 73 – 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(as) 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.

Cláusula 74 - 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 Postalis, 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.

Cláusula 75 - 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 2026 (com exceção dos que vierem a ser admitidos por concurso público após a publicação desta sentença normativa).

§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 2026, 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 2025.

§2º Os efeitos desta cláusula também se aplicam ao Abono Pecuniário.

§3º Os efeitos desta cláusula não geram prejuízos às ações judiciais.

Cláusula 76 - 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, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

§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.

Cláusula 77 - SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA: Com o objetivo de 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 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) empregada(o) devidamente instruído.

§3º O pagamento do salário-base 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 5 (cinco) dias úteis após a entrada do expediente na Central de Gestão de Pessoas.

Cláusula 78 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MOTOCICLISTAS: Diante das naturezas jurídicas diversas do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC previsto no PCCS/2008 da ECT e do Adicional de Periculosidade estatuído pelo § 4º do art. 193 da CLT, define-se que, para os empregados da ECT que se enquadram nas hipóteses de pagamento dos referidos adicionais, o AADC e o adicional de periculosidade, percebido por carteiro motorizado que faz uso de motocicleta, podem ser recebidos cumulativamente.



Cláusula 79 - SEGURANÇA NO EMPREGO: A validade do ato de rompimento do pacto laboral (dispensa ou demissão) do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada às seguintes situações:

- I - A pedido, por iniciativa do empregado;
- II - Demissão motivada em ato formal, nos termos do Tema 131 de Repercussão Geral do STF.

Cláusula 80 – VIGÊNCIA: A presente sentença normativa terá vigência de 1(um) ano, de 1º de agosto de 2025 até 31 de julho de 2026.

ISTO POSTO

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

a – por unanimidade, rejeitar as preliminares de “CERCEAMENTO DE DEFESA” e de “AUSÊNCIA DE INTERESSE DA EMPRESA PARA FORMULAR CLÁUSULAS DE CONTEÚDO ECONÔMICO”, arguidas em contestação pelas reconvincentes;

b – por unanimidade, declarar a manutenção da data-base da categoria;

c – por unanimidade, declarar a não abusividade do movimento grevista e autorizar o desconto da remuneração dos dias efetivamente parados, dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, o qual deverá ser apurado individualmente em relação a cada empregado e poderá englobar, de forma proporcional aos dias parados, todas as parcelas de natureza salarial pagas mensalmente ou, se adequando ao gerenciamento da empresa, a compensação dos dias de greve;

d - por unanimidade, determinar a aplicação das condições previstas na presente sentença normativa a todos os empregados dos Correios (independentemente de serem ou não grevistas);

e – por maioria, analisar em conjunto o Dissídio Coletivo de Greve e as Reconvenções, para deferir total ou parcialmente as cláusulas seguintes, com os ajustes necessários conforme o caso, nos termos da fundamentação do voto da relatora: “ANISTIA”, “APOSENTADOS (AS)”, “ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS”, “PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO”, “DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+”, “DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA”, “DOS DIREITOS GERACIONAIS”, “GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE”, “LICENÇA ADOÇÃO” “LICENÇA PATERNIDADE”, “ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC”, “LICENÇA MATERNIDADE E PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE”, “ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER”, “AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE”, “PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO”, “SAÚDE DA MULHER E PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO”, “ENFRENTAMENTO AO SEXISMO”, “INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA”, “NEGOCIAÇÃO COLETIVA”, “PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO”, “PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO”, “LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS”, “REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS”, “REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO”, “ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS”, “FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS”, “QUADRO DE AVISOS”, “ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO”, “AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO”, “COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS- CIPA”, “EMPREGADO VIVENDO COM HIV”, “ERGONOMIA NA EMPRESA”, “FORNECIMENTO DE CAT”, “ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)”, “REABILITAÇÃO PROFISSIONAL”, “SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)”, “EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO”, “DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA”, “FROTA OPERACIONAL”, “INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS”, “JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS”, “REDIMENSIONAMENTO DE CARGA”, “JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS”, “SEGURANÇA NA EMPRESA”, “ACOMPANHANTE”, “AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA”, “REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ”, “VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO”, “ADIANTAMENTO DE FÉRIAS”, “VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE”, “ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA”, “GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA”, “PAGAMENTO DE SALÁRIO”, “PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS”, “**REAJUSTE SALARIAL E PERDAS E DANOS DOS TRABALHADORES**



(AS) ECETISTAS (percentual aplicado de 5,10%)”, “ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS”, “TRABALHO EM DIA DE REPOUSO”, “CONCURSO PÚBLICO”, “CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS”, “DIREITO À AMPLA DEFESA”, “PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR”, “PENALIDADE”, “PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO”, “REGISTRO DE PONTO”, “RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO”, “MULTAS DE TRÂNSITO”, “ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO”, “CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS”, “**VIGÊNCIA (1º de agosto de 2025 até 31 de julho de 2026)**”, “GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES”, “PROGRAMA HABITACIONAL”, “PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS)”, “TAXA NEGOCIAL E DESCONTO ASSISTENCIAL”, “LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS”, “GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS”, “TRABALHO NOS FINS DE SEMANA”, “SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA”;

f – por unanimidade, analisar em conjunto o Dissídio Coletivo de Greve e as Reconvenções, para indeferir a cláusula “PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO”;

g – por unanimidade, indeferir os seguintes pedidos formulados pela FINDECT sob a denominação de “cláusulas históricas” ou cláusulas novas, que não constavam do ACT 2024/2025: “VALE CULTURA”, “HORAS EXTRAS”, “ADICIONAL NOTURNO”, “TRANSPORTE NOTURNO”, “INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE”, “PREVENÇÃO DE DOENÇAS”, “ANUÊNIOS”, “ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR”, “AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA”, “REESTRUTURAÇÃO DO PCCS”, “FÉRIAS”, “FUNÇÕES”, “INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADES FÍSICAS”, “REDUÇÃO DE JORNADA OU TRABALHO REMOTO” e “ATIVIDADE ADMINISTRATIVA”;

h – por unanimidade, indeferir os seguintes pedidos formulados pela FENTECT, que não constavam do ACT 2024/2025: “CONCESSÃO DE LICENÇAS/FOLGAS /AFASTAMENTOS”, “COOPERATIVISMO/ EDUCAÇÃO FINANCEIRA”, “ELEIÇÕES DIRETAS EM TODOS OS NÍVEIS DE DIREÇÃO DA ECT”, “PLANTÃO AMBULATORIAL”, “DA TRANSFERÊNCIA PARA O SERVIÇO INTERNO”, “FIM DO DESVIO DE FUNÇÃO”, “SEGURO E MANUTENÇÃO DA FROTA OPERACIONAL”, “ITENS COMUNS A TODOS PROFISSIONAIS DA ECT QUE ATUAM DIRETA E INDIRETAMENTE COM A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC)”, GARANTIA AOS TRABALHADORES DE AGÊNCIAS DE CORREIOS, CTOS E CTCES”, “DA JORNADA DE TRABALHO E TRABALHO REMOTO”, “SISTEMA DE METAS ESTABELECIDOS PELA ECT E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO SGPD, EPTC, GCR, ENTRE OUTROS”, “TRANSPORTE NOTURNO”, “VALE CULTURA”, “ADICIONAL DE SUPORTE”, “ADICIONAL DE FRONTEIRA”, “ADICIONAL NOTURNO”, “AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA”, “ANUÊNIOS”, “TRABALHADORES LOTADOS EM AGÊNCIA”, “HORAS EXTRAS”, “GRATIFICAÇÃO ISONÔMICA DE FUNÇÃO”, “PAGAMENTO DE DIÁRIAS”, “NÃO À PRIVATIZAÇÃO DA ECT”, “DIREITO À COMUNICAÇÃO”, “INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE”, “PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS”, “DO POSTALIS”, “AUDITORIA DAS CONTAS GERAIS DA ECT”, “RECURSOS HUMANOS (RH)”, “ABONO DE DIAS DE PARALISAÇÃO”;

i – por maioria, vencida a Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, deferir parcialmente, nos termos do voto da relatora, as seguintes reivindicações das Federações, sem correspondência com o ACT 2024/2025, mas com previsão em lei ou tese vinculante: “ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TEMA 15 DA TABELA DE IRR DO TST”, “SEGURANÇA NO EMPREGO. TEMA 131 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF”.

j - vencida parcialmente a Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que fixava as condições de trabalho para 2025/2026, nos termos da contraproposta da Reconvida, nos moldes da petição de fls. 29 a 59, em atenção aos critérios financeiros técnicos que orientaram a conduta da empresa estatal nas negociações coletivas;

k - vencido parcialmente o Excelentíssimo Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho: quanto às cláusulas 32ª e 33ª, que admitiu a sua manutenção, mas condicionada a que o direito de oposição seja exercido perante a empresa no prazo de dez dias contados da divulgação da



assinatura do acordo coletivo, antes de que o desconto seja feito; e quanto à reivindicação de cláusulas novas com base em lei ou precedentes vinculantes, no sentido de ser dispensável sua inclusão em sentença normativa, pois já serão exigíveis por força de lei e da jurisprudência vinculante;

l – acordado, conforme proposto pelas partes, que o prazo da vigência da sentença normativa será de um ano;

m - determinado o retorno imediato dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos a partir do dia trinta e um de dezembro de dois mil e vinte e cinco.

Brasília, 30 de dezembro de 2025.

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra Relatora

