

Esta Campanha Salarial é nossa!

A FINDECT foi criada para assumir a frente da luta da categoria, para reorganizá-la e fortalecer a democracia e a real representatividade dos trabalhadores e seus Sindicatos.

Nesta Campanha Salarial, os trabalhadores dos Correios terão uma Federação atuando nas negociações com seriedade, competência, comprometimento e muito espírito de luta!

Veio para ficar

Saiba mais sobre a FINDECT, sua luta e atuação na [pág. 2](#)

Bases para a luta

Na [pág. 3](#) você encontra as bases econômicas e jurídicas das reivindicações - E na [pág. 12](#) estão as bases médicas para as reivindicações novas sobre saúde

Pauta de reivindicações

Leia sobre a formatação da pauta na [pág. 2](#) e veja a íntegra do documento entregue à empresa [da pág. 4 à pág. 12](#)



CAMPANHA SALARIAL 2013

SINDICATOS UNIFICADOS

Sindicatos dos Trabalhadores dos Correios de São Paulo, Rio de Janeiro, Bauru, Tocantins, Rio Grande do Norte e Rondônia

Editorial

No embalo da mobilização que chacoalhou o país

O inverno de 2013 chegou e trouxe junto um nível de mobilização popular que há décadas não se via no Brasil. Quebra da passividade e da desmobilização política da população, fim do imobilismo e da acomodação foi o que se viu e ainda se vê.

“Cidade muda, não muda”, era o expressivo recado de um dos inúmeros cartazes presentes nas manifestações. E o povo nas ruas foi pontual e preciso ao apontar o que precisa mudar. Direito a transporte, educação e saúde foram reivindicações prementes nos dias de autêntica e verdadeira mobilização popular.

Questionada também foi a falta de diálogo de governantes e legisladores com a população. Situação da qual os trabalhadores são as maiores vítimas, sobretudo os que necessitam negociar com governos seus salários e direitos, como é o caso dos trabalhadores dos Correios, que todo ano enfrentam a intransigência da direção da empresa e de seus superiores.

Fica claro, portanto, que os ecetistas devem se apoiar na mobilização popular, interpondo a sua própria, e partir para a negociação com o governo e a ECT em busca da abertura do diálogo e do atendimento de suas reivindicações.

José Aparecido Gimenés Gandara - Presidente

Por um novo método negocial

FINDECT apresenta pauta coerente, séria e enxuta

Já foi o tempo da pauta de reivindicações absurda, que nem chegava a ser discutida

A pauta de reivindicações que a FINDECT/Sindicatos Unificados entregaram à empresa para as negociações da Campanha Salarial deste ano foi montada a partir de um cuidadoso processo.

Primeiro, os Sindicatos colheram propostas junto aos trabalhadores. Com esses dados, e com a experiência da negociação do ano passado, a direção a FINDECT/Sindicatos Unificados contou com assessoria do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), do Médico do Trabalho do SINTECT-SP e dos advogados dos Sindicatos para elaborar as cláusulas da pauta, bem como o método de negociação. Por fim, no II Congresso da FINDECT, a pauta foi debatida e sistematizada para a apresentação.

A grande novidade é a mudança de metodologia. A pauta da FINDECT parte do que já está consolidado no Acordo Coletivo e deve ser mantido. Em seguida, reivindica alterações nas cláusulas econômicas, bem como nas cláusulas sociais que necessitam avanços. E propõe cláusulas novas, todas muito bem fundamentadas em estudos socioeconômicos, médicos e jurídicos.



Foto: José Bergamini

Encerramento do 2º Congresso da FINDECT, que debateu a pauta de reivindicações

Outra novidade está no fato de que quem vai para a mesa discutir com a empresa são os Presidentes dos Sindicatos Unificados, filiados à FINDECT. São eles que têm mais representatividade, experiência e autoridade para negociar.

Avanços necessários

Para a FINDECT, essa forma de apresentar a pauta e de negociar representa um avanço em relação ao que vinha sendo feito. A apresentação de uma pauta irreal, enorme e com reivindicações exageradas nunca levou a nada. Pelo contrário, a maioria dos itens

nem chegavam a ser analisados.

A composição de um comando de negociações como resultado da disputa no Congresso da Federação também foi sempre uma fonte de distorções. O comando acabava representando os grupos políticos e muitas vezes era composto por pessoas que nem sequer filiadas aos Sindicatos eram.

Para a FINDECT/Sindicatos Unificados esses avanços eram uma necessidade inadiável, e trarão resultados positivos para as negociações e conquistas para a categoria nesta Campanha.

Questões específicas como racial, mulheres e anistia, serão negociadas em Mesas Temáticas com membros dos Sindicatos Unificados que estão à frente das áreas
Leia as pautas nos sites www.findect.org.br e dos Sindicatos Unificados

Uma federação para assumir a luta

Desde que a outra federação faliu enquanto representante das reivindicações e interesses dos trabalhadores, atrelada ao governo e à empresa, sendo trampolim para dirigentes sindicais virarem dirigentes da ECT, os Sindicatos de luta (Unificados) passaram a buscar uma alternativa. Dada a dificuldade de fundar uma nova federação, os Sindicatos de São Paulo, Rio de Janeiro, Tocantins, Rio Grande do Norte e Rondônia entraram em tratativas com os companheiros de Bauru para pôr em ação a FINDECT, Federação Interestadual dos

Sindicatos dos Trabalhadores dos Correios.

A FINDECT foi fundada no dia 1º de maio de 1990 pelos companheiros de Bauru, no interior de São Paulo. Já tem, portanto, um tempo de vida e até sede própria naquela cidade. Mas nesses anos todos não chegou a cumprir um papel dirigente da categoria por falta de Sindicatos filiados. Com a adesão dos Sindicatos Unificados, a FINDECT ganhou força para cumprir um papel de destaque na história de lutas e conquistas dos trabalhadores dos Correios.

Esta é uma federação de Sindicatos, que busca uma representação real dos trabalhadores ao permitir em seu quadro de dirigentes somente companheiros eleitos em suas bases para mandatos sindicais. Seu estatuto repudia distorções como a de ter na direção da federação gente que nem é filiada ao Sindicato de seu estado.

A FINDECT veio para organizar e representar a categoria nas negociações dos Acordos e de Dissídios Coletivos. Neste ano de 2013, já cumpriu um importante papel

ao conseguir trazer de volta para a mesa de negociações a PLR 2012, que já estava enterrada pela empresa devido à incompetência negocial da outra federação. E só não arrancou uma estrondosa vitória porque a empresa foi extremamente traiçoeira e atropelou até o ministério público para impor sua vontade.

Na Campanha Salarial 2013 a FINDECT estará à frente dos ecetistas, negociando com competência e seriedade e preparando a categoria para lutar e obter conquistas.

Bases da Pauta de Reivindicações

Momento exige união e mobilização

Economista do DIEESE acredita no poder de mobilização da categoria para superar dificuldades na Campanha e obter conquistas

AFINDECT/Sindicatos Unificados estão sendo assessorados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) nesta Campanha Salarial, na composição das cláusulas econômicas e dos argumentos para reivindicá-las, com base na compreensão da conjuntura econômica em que se dá a Campanha.

O Economista Roberto Sugiyama foi o técnico destacado para assessorar a FINDECT/Sindicatos Unificados. Para ele, o cenário em que se desenvolverão as negociações de data-base dos trabalhadores dos Correios neste ano não é amigável. A crise mundial que se arrasta desde 2008 e hoje atinge fortemente a Europa tem reflexos no Brasil, que viu sua situação econômica piorar no último ano. Com isso governo e empresa devem dificultar as negociações. Mas Sugiyama destaca o forte poder de mobilização da categoria como um forte instrumento para reverter o cenário difícil.

Reajuste, aumento real e elevação do piso salarial da categoria

A reivindicação econômica básica desta Campanha é a reposição da inflação aos salários com base no Índice do Custo de Vida (ICV-DIEESE). Segundo Sugiyama, a estimativa é que a inflação acumulada entre agosto de 2012 e agosto de 2013 fique entre 6,5% e 7,5%, e daí sairá o índice a ser reivindicado.

Além disso, há a reivindicação de aumento real de 6% sobre os salários. Este índice baseia-se em critérios técnicos, que consideram a produtividade física e econômica na ECT.

A elevação do piso salarial da ECT, que hoje é de R\$ 1.004,00, em 10%, é uma necessidade, pois ele é extremamente baixo, um dos piores entre todas as estatais. Por isso a FINDECT/Sindicatos Unificados levará à mesa a reivindicação de um reajuste superior para o piso. A elevação do piso beneficia os que ganham menos e empurra toda a tabela salarial para cima.

Enfoque jurídico

A FINDECT/Sindicatos Unificados deram início à Campanha Salarial 2013-2014 com o objetivo de celebrar um Acordo Coletivo de Trabalho com a ECT. O Acordo Coletivo garante direitos e garantias aos trabalhadores, além dos que estão previstos na CLT e na Constituição Federal. A data base da categoria é o dia 1º de agosto.

Passo a passo da Campanha Salarial

- Aprovação da pauta de reivindicações pelas trabalhadoras e trabalhadores em Assembleia Geral;
- Apresentação da pauta de reivindicações para a ECT;
- Reuniões para realização da negociação coletiva;
- Elaboração da proposta de Acordo Coletivo;
- Apresentação e ratificação da proposta pelas trabalhadoras e trabalhadores em Assembleia em cada uma das bases dos sindicatos filiados;

Pauta de reivindicações

Pauta de reivindicações é o conjunto de cláusulas que os (as) trabalhadores (as) apresentam à ECT a serem incorporadas ao Acordo Coletivo. As cláusulas contêm direitos e garantias aos trabalhadores e trabalhadoras.

A pauta de reivindicação apresentada à ECT pela FINDECT/Sindicatos Unificados foi aprovada em Assembleia e detém algumas características, dentre as quais:

- Prevê o prazo de vigência de 1 (um) ano: de 1º de agosto de 2013 a 31 de julho de 2014. Somente as decisões da Justiça do Trabalho proferidas em Dissídio Coletivo poderá ter vigência de 4 (quatro) anos, caso não haja outro acordo ou nova decisão judicial. A legislação e a Justiça do Trabalho proíbem a celebração de acordos coletivos com período de vigência superior a 2 (dois) anos.
- Contempla as Cláusulas preexistentes, ou seja, toma como ponto de partida para as negociações todos os direitos e garantias que os ecetistas já conquistaram ao longo dos anos;
- Contém as propostas de Cláusulas Econômicas, ou seja, todas as reivindicações de natureza econômico financeira que irão repercutir no salário e na remuneração dos Ecetistas;
- Propostas de alterações e modificações de algumas Cláusulas já existentes e de Cláusulas de saúde;

Direito de Greve

Durante as negociações as trabalhadoras e trabalhadores poderão exercer o direito de greve, se for necessário para pressionar a ECT a melhorar a sua proposta de acordo.

O direito de greve é assegurado pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º, e regulamentado pela Lei 7.783/89.

Objetivo da Campanha Salarial

O fechamento de um Acordo Coletivo é o principal objetivo da Campanha Salarial. Outros interesses, como os da “politicagem”, não devem se misturar a esse importante e crucial momento para a categoria dos ecetistas.

Dentre as vantagens de um acordo coletivo destacamos a possibilidade de as próprias partes (trabalhadores e empresa) tomarem as decisões. Não é nada produtivo deixar para um “terceiro” (Judiciário) chamar para si o poder de decidir, até porque a Justiça do Trabalho não concede novos direitos ou aumento acima da inflação.

É necessário lembrar que as duas últimas campanhas salariais (2011-2012 e 2012-2013) não resultaram em Acordo Coletivo. Desde 2011 os ecetistas estão sob a vigência de decisões do TST, denominadas sentenças normativas (Acórdãos).

Via de regra, uma categoria forte, unida e mobilizada não necessita de intervenção do Poder Judiciário.

Dissídio Coletivo no TST

Caso as partes (trabalhadores e ECT) não cheguem a um entendimento, ambas, em comum acordo, poderão suscitar (entrar) com Dissídio no TST.

Dissídio Coletivo é um processo em que a Justiça do Trabalho decidirá no lugar dos ecetistas e da ECT e determinará quais cláusulas terão validade, além do percentual de reajuste salarial.

Uma vez suscitado o Dissídio será agendada audiência de conciliação entre as partes. Se não houver acordo durante as audiências de conciliação será sorteado um (a) Ministro (a) da Seção de Dissídios Coletivos do TST para ser o relator do processo. Esse Ministro (a) elaborará uma proposta de decisão e apresentará aos demais Ministros (as) para julgamento.

Dr. Hudson Marcelo da Silva - Advogado especialista em Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Viçosa/MG - UFV. Especialista em Direito Processual Civil pela PUCAMP. Mestre em Filosofia pela Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP.

Campanha Salarial 2013

CAMPANHA SALARIAL 2013-2014 - PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

PROPONENTES

FINDECT – Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios

SINTECT/SP – Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares de São Paulo, Grande São Paulo e Zona Postal de Sorocaba

SINTECT/RJ – Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio de Janeiro

SINTECTÉB/BRU – Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de Bauru e Região

SINTECT/TO – Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Tocantins

SINTECT/RN – Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio Grande do Norte

SINTECT/RO – Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado de Rondônia

A) Propostas com repercussões econômicas e financeiras

I. POSTAL SAÚDE: Cancelamento da proposta do Postal Saúde e Manutenção do existente;

II. Reajuste do piso salarial em cerca de 10% (dez por cento), com impacto para o resto da tabela salarial, a ser realizado de forma programática;

III. Reposição da inflação do período de acordo com índice ICV-DIEESE – (Projeção do para agosto/2013: 7,13%);

IV. Aumento real de 6% (seis por cento) sobre o valor final após a aplicação da reposição da inflação em razão o aumento de produtividade – relação faturamento bruto: número de trabalhadores (as);

V. Reajuste no valor do diferencial de mercado, conforme cálculo a ser realizado pelo DIEESE, para corrigir as perdas provocadas pela inflação e incorporação ao salário;

VI. Vale alimentação no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) e Vale Cesta no valor de R\$ 342,05 (trezentos e quarenta e dois reais e cinco centavos);

VII. Portaria/função no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) e seguro de vida para motorista, motociclista, operador de empilhadeira/transpaletista e operador de RX;

VIII. Aumento no valor do quebra de caixa para R\$ 537,89 (quinhentos e trinta e sete reais e oitenta e nove centavos). Pagamento do AAG (adicional de atividade de guichê) aos atendentes que não trabalham com numerários. Seguro de vida em razão do risco (assaltos).

IX. Aumento do valor do auxílio para filhos dependentes, portadores de necessidades especiais para no mínimo R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais);

X. Aumento do valor do reembolso – creche-babá para R\$ 500,00 (quinhentos reais) para homens, mulheres e homoafetivos;

XI. Aumento do valor vale transporte para R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), podendo ser convertido em vale combustível, além da supressão do critério referente a distância entre a residência e o local de trabalho;

XII. Aumento do valor da ajuda de custo na transferência para R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais);

XIII. Revisão das Cláusulas 5 (adicional noturno), da Cláusula 31 (horas extras): alteração para que o cálculo seja feito sobre o cômputo total da remuneração;

XIV. Revisão da Cláusula 9 (Anuênio): alteração do §2 para que o limite perdure “enquanto o empregado permanecer na empresa

XV. Redução dos percentuais de participação financeira dos (as) trabalhadores (as) no custeio dos planos de assistência médica hospitalar e saúde e odontológico, bem como no Vale Transporte e exclusão de compartilhamento nos casos de trabalhadores acometidos por doenças graves;

B) Manutenção das cláusulas preexistentes

O proponente defende a manutenção das Cláusulas preexistentes, conquistadas e materializadas nos Acordos Coletivos anteriores, bem como no Dissídio Coletivo TST-DC - 8981-76.2012.5.00.0000.

Cláusula 01 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS - Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os empregados da ECT, regularmente eleitos 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 trato de assuntos de interesse exclusivo dos empregados, resguardadas as disposições do artº 5º Parágrafo Único, da Lei n.º 6 538/78 e observado o seguinte: a) nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte as reuniões poderão ocorrer durante a jornada de trabalho; b) nas demais unidades, as reuniões poderão ser realizadas no início ou final da jornada de trabalho; c) cada reunião deverá ser realizada, no máximo, por 3 (três) dirigentes sindicais, no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 40 (quarenta) minutos; d) os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação; e) 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 empregado facultativa. § 1º - As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao representante regional da ECT, da área de gestão

das relações sindicais e do trabalho, com 2 (dois) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente. § 2º - As Diretorias Regionais e os Sindicatos dos empregados da ECT compreendidos em sua área territorial ficam autorizados a negociar alterações ao disposto nas alíneas desta Cláusula, que terão validade e eficácia-somente em sua jurisdição.

Cláusula 02 – ACOMPANHANTE - Assegura-se ao empregado o direito à ausência remunerada de até 5 (cinco) dias, o que equivale a 10 (dez) turnos de trabalho, durante a vigência deste Instrumento Normativo, para levar ao médico, dependente(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade, dependente(s) com deficiência (física, visual, auditiva e mental), esposa gestante, companheira gestante, esposa(o) ou companheira(o) com impossibilidade de locomover-se sozinho, por problema de saúde, atestado por médico assistente, e pais com mais de 65 anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado médico de acompanhamento, no prazo de dois dias úteis a partir da data de emissão do atestado. Parágrafo Único - 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.

REVISÃO: “ausência remunerada de acordo com a prescrição médica/entrega de atestado médico no prazo de 48h a partir do efetivo retorno do trabalhador às suas funções. Alterar a idade dos dependentes para 55 anos de idade. Para os trabalhadores do Turno III deverão ser observados e respeitados os intervalos de descanso para reposição da higidez física e mental, sem quaisquer prejuízos.

Cláusula 03 - ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS - Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos no presente Instrumento Normativo, ou quaisquer outros já mantidos pela ECT, 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.

Cláusula 04 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS - O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados 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 - A ECT mantém para todos os empregados o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do empregado, em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento relativo ao segundo 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 empregados reintegrados ou readmitidos também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias. § 3º - Poderá o empregado optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento. § 4º - Por solicitação do empregado, inclusive aquele com idade superior a

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

cinquenta anos, e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em dois períodos. Nenhum dos períodos poderá ser inferior a dez dias corridos e ambos deverão ocorrer dentro do mesmo período concessivo, com interstício mínimo de 30 dias entre um período e outro. § 5º - No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, 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 05 - ADICIONAL NOTURNO - Para os empregados com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, a ECT pagará, a título de adicional noturno, um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal. § 1º - Para os fins desta Cláusula, considera-se horário noturno o prestado entre 20 (vinte) horas de um dia e 6 (seis) horas do dia seguinte, aplicando-se também a regra de hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos entre esse horário. § 2º - Não haverá a suspensão do pagamento do adicional noturno, para o empregado com jornada normal noturna ou mista, nos casos de não comparecimento ao trabalho pelos motivos de licença médica até os primeiros 15 (quinze) dias, treinamento, viagem a serviço ou folgas compensatórias resultantes de trabalho em dias de repouso remunerado ou feriado.

CLÁUSULA PREEXISTENTE

REVISÃO: alteração para que o cálculo seja feito sobre o cômputo total da remuneração

Cláusula 06 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA - A ajuda de custo pela transferência do empregado, por necessidade de serviço, continuara sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios ou quinquênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R\$ _____. § 1º - As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade da ECT, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES. § 2º - Os empregados 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 - A ECT dará especial atenção aos pedidos de transferência de empregados, observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência - SNT, procurando conciliar cada caso a real necessidade do serviço.”

REVISÃO: ver propostas de Cláusulas econômicas

Cláusula 07 - ANISTIA - Quando os atos de anistia prevista em lei determinarem o retorno do anistiado aos quadros da Empresa, a ECT se compromete a adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados. Parágrafo Único. Os assuntos relacionados à anistia, que não foram objetos de decisão judicial ou de Comissões específicas, serão tratados entre o Comitê Permanente de Relações de Trabalho e a Comissão de Anistia da FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS.

REVISÃO: Acrescentar:

§ 2º Os empregados anistiados da Lei 8878/94 terão seus salários e gratificações revistos e atualizados no período de seu desligamento até a data de seu retorno aos quadros da ECT;

§ 3º será concluída até 31/08/2013 a revisão de cada processo com relação a RS – Referência Salarial, considerando as progressões/promoções e fazendo a evolução salarial simulando como se na ativa estivesse no período e inexecução contratual. Serão consideradas as progressões/promoções concedidas pela Empresa em caráter coletivo, observados os critérios da época.

§ 4º Os aquênios serão retomados na mesma data-base registrada no momento do desligamento.

§ 5º de acordo com a ON-04/2008-MPOG – Artigo 12, o qual prevê que no momento do retorno não seria considerado um novo contrato e sim manter o contrato anterior.

§ 6º Os anistiados pela Lei 10.559/02, terão seus filhos incluídos no convenio medico.

§ 7º A ECT garantirá o retorno imediato dos demitidos que ingressaram com processo nos TRT's e TST, que já obtiveram êxito em 1º ou 2º instância.

§ 8º Será revogada todas as portarias referentes as Leis 8632/93 e 11.282/06 que foram indeferidas pela CUNJUR por tem o parecer favorável pela CEA.

§ 9º A ECT fornecerá o quadro de funcionários demitidos sem justa no período compreendido entre 05/10/1988 até 23/02/2006. Destacando-se o PDV's e PDI's.

§ 10º A ECT concederá acesso livre a todos os documentos em sua posse a todos os demitidos que encaminharem requerimento por escrito.

Cláusula 08 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA - Os empregados que, em 2014, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2014 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2013, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2014. § 1º - A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2014. § 2º - A ECT garantirá, aos empregados 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 09 - ANUÊNIOS - A ECT garantirá ao empregado, mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da gratificação de função ou complementação de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados. § 1º - Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do empregado. § 2º - O limite máximo para o adicional de tempo de serviço é de 35% (trinta e cinco por cento). § 3º - As vantagens previstas nesta cláusula não geram direitos em relação a pagamentos pretéritos.

REVISÃO: alteração do §2 para que o limite perdure “enquanto o empregado permanecer na empresa”.

Cláusula 10 - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL - A ECT prosseguirá no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e assédio moral. § 1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da ECT no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral. § 2º - As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo próprio empregado à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para a devida análise e encaminhamento, conforme o caso, ao grupo de trabalho responsável pela apuração. O empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical. § 3º - 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 pertinente.

REVISÃO: Os casos desta natureza serão acompanhados pela entidade sindical. § 3º - A ECT fica obrigada a instaurar procedimento administrativo para apuração das denúncias sobre assédio moral e sexual, com o devido acompanhamento das entidades sindicais.

Cláusula 11 - ASSISTÊNCIA MÉDICA / HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA - A ECT, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos empregados ativos, aos aposentados na ECT que permanecem na ativa, aos aposentados desligados sem justa causa ou a pedido e aos aposentados na ECT por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais, na vigência deste Instrumento Normativo, não poderão ser modificados para efeito de exclusão de dependentes. Eventual alteração no plano de ASSISTÊNCIA MÉDICA / HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA vigente na empresa, será precedida de estudos atuariais por comissão paritária. A participação financeira dos empregados no custeio das despesas, mediante sistema compartilhado, ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 1º, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria. a) NM-01 até NM-16 - 10%; b) NM-17 até NM-48 - 15%; c) NM-49 até NM-90 - 20%; d) NS-01 até NS-60 - 20%. § 1º - O teto limite máximo para efeito de compartilhamento será de: a) Para os empregados ativos 2 vezes o valor do salário-base do empregado; b) Para os aposentados desligados 3 vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS. § 2º - Os exames periódicos obrigatórios para os empregados ativos. Serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos, obedecendo a grade de exames estabelecida pela Área de Saúde da ECT. § 3º - Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o empregado ativo terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula. § 4º - Os empregados

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

afastados por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula. § 5º - A ECT garantirá o transporte dos empregados com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo. § 6º - Os aposentados citados no caput desta cláusula terão que ter, no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados à ECT, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos. § 7º - Os ex-empregados, aposentados na ECT a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados, poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde da ECT. § 8º - A ECT ressarcirá aos empregados ativos, mediante modelo de comprovação a ser regulamentado, o valor gasto em medicamentos definidos em lista própria, até o limite de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) mensais. § 9º - O disposto no parágrafo anterior não se trata de salário, conforme o inciso IV, § 2º, do Artigo 458 da CLT.

REVISÃO: ver Cláusulas econômicas (supressão/diminuição dos percentuais suportados pelos trabalhadores para o custeio)

Cláusula 12 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO

- Quando solicitado pelo sindicato, a Empresa encaminhará cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, dos empregados demitidos nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizeram a homologação na própria Empresa. Parágrafo Único. A Empresa autorizará a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.

Cláusula 13 - AUXÍLIO PARA FILHOS DEPENDENTES, PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.

A ECT reembolsará aos empregados cujos filhos, enteado e tutelados dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados que utilizem, observado o seguinte: a) para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares, adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais; b) a manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT; c) o valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal R\$ _____ em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais; d) os gastos mensais superiores ao limite estipulado na alínea anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por

parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico. Parágrafo Único - O reembolso será mantido mesmo quando os respectivos empregados encontrarem-se em licença médica.

REVISÃO: ver Cláusulas econômicas

O auxílio será garantido aos filhos após os empregados afastarem-se por motivo de aposentadoria

Cláusula 14 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

- A ECT realizará eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados. § 1º - A eleição para a CIPA será convocada em até 90 (noventa) dias antes do término do mandato e realizada com antecedência de 30 (trinta) dias do seu término, facultando ao sindicato o acompanhamento. § 2º - A partir de 31 (trinta e um) empregados observar-se-á o que estabelece a NR- 05. § 3º - Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados a ECT designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA. § 4º - Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões etc), quando convocado pela CIPA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos cipeiros a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas nos estabelecimentos com menos de quatrocentos empregados, 6 (seis) horas nos estabelecimentos com quatrocentos a mil empregados e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de mil empregados. § 5º - Sempre que solicitado, a CIPA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, 5 (cinco) dias úteis após a solicitação. § 6º - A ECT garantirá a visita do médico do trabalho a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA. § 7º - O processo de implantação das CIPAS com efetivo inferior a 41 e superior a 31 empregados terá início a partir de 90 (noventa) dias a partir da publicação da certidão de julgamento do Dissídio Coletivo n.º 8981-76.2012.5.00.0000. § 8º - A ECT manterá, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1. da NR 7 (PCMSO)."

Cláusula 15 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

- Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Instrumento Normativo deverão ser comunicadas por escrito à ECT, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

Cláusula 16 - CONCURSO PÚBLICO - AECT garantirá 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, respei-

tando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas aos deficientes físicos.

Cláusula 17 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS - AECT

continuará 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 18 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

- Os cursos e reuniões obrigatórios, por exigência da ECT, para capacitação do empregado nas atribuições próprias do cargo/atividade/especialidade que ocupa ou para atuação em trabalhos específicos se não forem realizados no horário de serviço, acarretarão pagamento de horas extras aos empregados participantes. § 1º - Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, conforme o caput, desde que acordado entre a ECT e o empregado. § 2º - A ECT comunicará aos empregados com, no mínimo, 2 (dois) dias úteis de antecedência sobre sua participação em cursos obrigatórios. § 3º - A ECT desenvolverá treinamento para os empregados recém-contratados que trabalham com valores e continuará orientando sobre a identificação de cédulas falsas. § 4º - Os locais de treinamento deverão estar devidamente adequados para realização dos cursos.

Cláusula 19 - DELEGADO SINDICAL

- O delegado sindical não será punido nem demitido sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência. Parágrafo Único. O número de delegados por Sindicato se dará dentro de critérios de razoabilidade e, em caso de excesso, a questão será avaliada pela ECT, em conjunto com a FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS.

Cláusula 20 - DESCONTO ASSISTENCIAL

- AECT promoverá o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do empregado filiado à entidade sindical. § 1º - Se o empregado não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao Sindicato, até o dia 12 (doze) do mês do desconto, em documento assinado pelo próprio interessado (válido para todas as parcelas, em caso de desconto parcelado), e, por opção exclusiva do empregado, encaminhado via postal sob registro ou entregue nas Sedes das Entidades Sindicais. § 2º - Para que se verifique o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão à ECT cópia das Atas das Assembleias em que foram decididos os percentuais, até o 2º (segundo) dia útil, e relação dos empregados que desautorizaram o desconto, até o dia 15 (quinze) do mês de incidência. § 3º - A ECT não poderá induzir os empregados a de-

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

sautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto.

REVISÃO: efetivação do desconto aprovado em Assembléia a todos os empregados, filiados ou não. Assegurado o direito à oposição do desconto aos empregados não filiados/associados.

Cláusula 21 - DIREITO À AMPLA DEFESA - Aos empregados arrolados em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos poderão ser entregues diretamente ao empregado envolvido ou ao seu procurador legal, quando solicitado formalmente.

Cláusula 22 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL - A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. § 1º - A ECT apurará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados. § 2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.

Cláusula 23 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA - A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios: a) O limite de peso transportado pelo carteiro quer na saída das Unidades quer nos Depósitos Auxiliares, não ultrapassará 10 (dez) kg para homem e 08 (oito) kg para mulher; b) Em caso de gravidez, o limite do parágrafo anterior poderá ser reduzido mediante prescrição expressa de médico especialista, homologada pelo Serviço Médico da ECT; c) A ECT dará continuidade no redimensionamento das unidades de distribuição, com a participação dos carteiros envolvidos e a possibilidade de participação de um dirigente sindical regularmente eleito. Após sua conclusão, o redimensionamento será implantado integralmente em até 120 (cento e vinte) dias, após a liberação das vagas necessárias pelos órgãos competentes; d) A ECT compromete-se a aperfeiçoar os critérios e ampliar a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliaria. O tempo de atuação do carteiro na atividade será o critério de maior peso e de desempate; e) Depois de realizado o processo seletivo interno e não havendo êxito no preenchimento das funções de Motorizado (M) e Motorizado (V), a ECT, mediante seleção entre os carteiros interessados e que, não possuam as respectivas carteiras de habilitação, garantira os recursos necessários para a obtenção das mesmas; f) A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação

do respectivo processo de apuração; g) A ECT continuará aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliaria, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos clientes, e zelando pela saúde dos trabalhadores. A ECT priorizará as entregas matutinas e, para tanto, criará um projeto piloto a ser implantado em 3 unidades de serviço, onde a distribuição será realizada uma vez por dia, no período matutino, salvo as entregas classificadas como urgentes, observadas as peculiaridades regionais.”

REVISÃO: alteração do limite máximo de peso para 7 (sete) kg para homem e 5 (cinco) kg para mulher

Cláusula 24 - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV - Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do empregado portador do vírus HIV, preservado o sigilo de informação, a ECT promoverá o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa. Parágrafo único - A ECT realizará ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Correios Saúde.

REVISÃO: ver Cláusulas econômicas (isentar empregados portadores de doenças graves de custeio dos planos)

Cláusula 25 - FORNECIMENTO DE CAT/LISA - A ECT emitirá CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes: do trabalho, de assaltos aos empregados em serviço, nas atividades promovidas e em representação. Parágrafo único - Sempre que solicitado pelo sindicato e havendo a “expressa” concordância do empregado, a ECT fornecerá, até o 10º (décimo) dia útil de cada mês, cópia das CAT/LISA relativas aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

REVISÃO: supressão da expressão “expressa” concordância.

Cláusula 26 - FORNECIMENTO DE MANUAL - A ECT, quando solicitada, fornecerá à FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS e aos Sindicatos cópia do Manual de Pessoal, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

REVISÃO: fornecimento de todos os manuais da ECT

Cláusula 27 - GARANTIAS A MULHER ECETISTA - A ECT garantirá às empregadas: a) mudança provisória de tarefa, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico da ECT, quando a atividade

desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez; b) que ocupem os cargos de carteiro, motorista e operador de triagem e transbordo, sem prejuízo do disposto na alínea anterior, 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; c) durante a situação especial prevista nas alíneas a e b desta cláusula, as empregadas que já recebiam o Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, passarão a fazer jus, excepcionalmente, ao recebimento do Adicional de Atividade de Tratamento - AAT, desde que estejam desempenhando as atribuições próprias da atividade de tratamento e que sejam observadas as demais regras de concessão; d) durante a prorrogação, as empregadas que já recebiam Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, continuarão a fazer jus ao referido Adicional; e) data do início da licença-maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico; f) quando do término da licença-maternidade de 120 dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na alínea ‘c’. Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliaria; g) quando a empregada optar pela prorrogação da licença-maternidade não fará jus ao que está previsto na alínea ‘f’ desta cláusula; h) 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 na alínea ‘e’ desta cláusula; i) o pagamento do salário maternidade à empregada, observadas as normas da Previdência Social; j) estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença-maternidade, inclusive prorrogação; k) banheiro feminino, com ducha higiênica, em todas as novas edificações e reformas das unidades com área superior a 120 (cento e vinte) m2; l) direito de igualdade na seleção para exercer a função motorizada.”

Cláusula 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE - A ECT facultará aos empregados estudantes as seguintes garantias: a) abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, devendo o empregado inscrito apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame vestibular, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias; b) não alteração da jornada de trabalho, no decurso de um período letivo, na medida do interesse do serviço, para não prejudicar seu horário escolar; c) realização de estágio curricular na própria Empresa, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos interessados; d) política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados, com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo a FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS e as entidades sindicais estimularem os seus associados para que concluam prontamente o ensino médio; e) acesso à internet, em

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

conformidade com o Programa de Inclusão Digital Interna PIDI, cuja utilização se dará em horários previamente acordados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho; f) gestão junto a estabelecimentos de ensino pré-vestibular e faculdades/universidades para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes; g) O empregado estudante, comprovadamente matriculado, não será convocado para a realização de horas-extras em horário que coincida com o escolar, durante o período letivo, sem que haja a sua 'expressa' concordância."

Cláusula 29 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS - A ECT concederá a todos os empregados gratificação de férias no valor de 70% (setenta por cento) da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no Inciso XVII do artigo 7º (sétimo) da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados. § 1º - No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, a gratificação de férias será paga proporcionalmente a cada período. § 2º - A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.

Cláusula 30 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - A ECT concederá aos empregados que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista (em espécie ou em cheque), em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor: a) R\$ _____ para os empregados que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal; b) R\$ _____ para os empregados que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal. § 1º - Se o empregado estiver recebendo ou vier a 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 - A partir de janeiro de 2010, os empregados 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 nas alíneas a e b, conforme o caso.

REVISÃO: VER proposta de Cláusulas econômicas

Cláusula 31 - HORAS-EXTRAS - As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente à sua realização, mediante acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base. Parágrafo Único - As horas e/ou frações de hora que o empregado foi oficialmente liberado não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia.

REVISÃO: alteração para que o cálculo seja feito sobre o cômputo total da remuneração. Adequar a Cláusula à

Súmula 264 do TST.

Cláusula 32 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS - A ECT se compromete a realocar o empregado cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o para o exercício de sua nova atividade.

Cláusula 33 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO - A ECT fornecerá sem ônus aos empregados, uniformes adequados ao sexo masculino ou feminino, à atividade desenvolvida na empresa e às condições climáticas da região, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo. § 1º - A ECT fornecerá meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os (as) carteiros(as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, de acordo com a recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico da ECT. § 2º - A ECT assegurará aos OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos que são manuseados. § 3º - A ECT fornecerá aos carteiros(as) tênis providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral. § 4º - O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos empregados será feito conforme a NR 06. § 5º - A ECT fornecerá, sem ônus para o empregado, protetor solar, óculos de sol ou 'clip on' para os trabalhadores que executam atividades de distribuição domiciliar, conforme recomendação médica, homologada pelo Serviço Médico da ECT. § 6º - A ECT garantirá a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA nos seus estabelecimentos e a adoção das medidas por ele indicadas. § 7º - A ECT promoverá campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar. § 8º - Para o empregado designado com a função de Motorizado M, o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, calça, jaqueta de couro, bota e macacão, será de duas peças por item. § 9º - Nas situações em que o empregado designado com a função de Motorizado M atue regularmente na distribuição domiciliar convencional, será fornecido também um par de tênis e calça ou bermuda. § 10º - A ECT continuará aplicando orientação e treinamento dos empregados para o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes. § 11º - A ECT prosseguirá com os estudos referentes à definição de mesa ergonômica para carteiro, como forma de preservar a saúde ocupacional do empregado. § 12º - A ECT, durante a vigência deste Instrumento Normativo, estabelecerá regras e procedimentos, inserindo-as no documento básico, com a finalidade de criar o cadastro regional e nacional de doadores de sangue e a colocação do tipo sanguíneo no crachá. A substituição dos crachás ocorrerá gradativamente, a partir do exame

periódico, respeitando-se os contratos existentes."

Cláusula 34 - JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS - O início da jornada de trabalho dos empregados lotados nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade. Parágrafo Único - A ECT respeitará os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação.

Cláusula 35 - JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS - Aos empregados 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.

REVISÃO: aplicação desta jornada aos teleatendentes

Cláusula 36 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A ECT liberará 11 (onze) empregados para a FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS e 5 (cinco) por Sindicato, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. § 1º - O benefício das liberações de que trate esta cláusula terá validade a partir do julgamento do presente Dissídio Coletivo e não se aplica às entidades sindicais que sejam constituídas de 1º de agosto de 2009 em diante. § 2º - Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para a ECT, deverá ser solicitada por escrito à Gerência de Negociações Trabalhistas - GNEG (se da FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS) ou ao ASGET (se dos respectivos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, em 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, o nome dos dirigentes que permanecerão liberados com ônus para a ECT. § 4º - Nas liberações com ônus para a FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS ou Sindicatos, o benefício de assistência médica regularmente compartilhada será mantido pelo período de afastamento não superior a 15 (quinze) dias. § 5º - A liberação de dirigentes sindicais para os Sindicatos/FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS (sem ônus para a ECT) será considerada para efeito de registro de frequência como 'Licença não Remunerada de Dirigente Sindical', com o respectivo lançamento no contracheque. § 6º - A liberação de representante eleito em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para a ECT, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilatação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

REVISÃO: Liberação de acordo com a proporção 1:500

Cláusula 37 - LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO DO POSTALIS - A ECT, por solicitação do conselheiro, liberará os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do Postalís, eleitos pelos empregados ou indicados pela Empresa, pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados.

Cláusula 38 - LICENÇA-ADOÇÃO - A ECT concederá às trabalhadoras adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença-adoção, conforme previsto na legislação vigente, descrita a seguir nos parágrafos de 1º (primeiro) ao 4º (quarto). § 1º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias. § 2º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias. § 3º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias. § 4º - As empregadas abrangidas pelo disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º desta cláusula poderão optar pela prorrogação da licença-adoção, conforme estabelecido na Cláusula 48 - Prorrogação da Licença-Maternidade - deste Instrumento Normativo. § 5º - A licença-adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. § 6º - O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença paternidade. § 7º - O empregado adotante que não possui companhia(o), sem relação estável e considerado solteiro no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adoção prevista em lei.

REVISÃO: inserção do §8º (direito ao convênio médico e extensão aos homoafetivos)

Cláusula 39 - MEDIDAS DE SEGURANÇA - A ECT se compromete a adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos empregados, clientes e visitantes que circulam em suas dependências. § 1º - A ECT continuará aprimorando o sistema de transporte de numerários para as agências, de forma a minimizar os riscos. § 2º - Nas novas edificações e reformas de suas unidades, a ECT instalará dispositivos para facilitar o acesso aos empregados e clientes portadores de deficiências físicas. § 3º - A ECT continuará aprimoramento as condições ergonômicas do ambiente de trabalho.

REVISÃO: incluir direito a recusa em trabalhar em distrito em que foi vítima de assalto; Segurança privada agências, CEE, UDS, CDD; Escolta armada para os trabalhadores durante a entrega de objetos postais e encomendas nas unidades e distritos com ocorrência de roubos (assaltos).

Cláusula 40 - MULTAS DE TRÂNSITO - A ECT arcará, 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 recusa por parte do empregado junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento. § 2º - Havendo o recurso por parte do empregado e julgado improcedente pelo órgão de trânsito, obriga-se o infrator a ressarcir à ECT o valor da multa atualizada na forma da lei. § 3º - Verificadas as hipóteses do § 1º (primeiro) ou do § 2º segundo), o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido o limite máximo legal de consignações. § 4º - Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o empregado dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus propositos, a ECT fará 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 (quarto), a ECT remanejará, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado para outra atividade compatível com o cargo. § 6º - A ECT manterá 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, a ECT adotará os mesmos critérios previstos no § 4º (quarto) desta cláusula.

Cláusula 41 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - Em caso de ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente Instrumento Normativo, visando ajustá-lo à nova realidade.

Cláusula 42 - PAGAMENTO DE SALÁRIO - Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

Cláusula 43 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR - A Empresa se compromete a negociar a PLR - Participação nos Lucros e Resultados com a participação da FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS, em conformidade com a Lei 10101, de 19 de Dezembro de 2000.

Cláusula 44 – PENALIDADE - Descumprida qualquer obrigação de fazer deste Instrumento Normativo, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do empregado prejudicado, de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste.

REVISÃO: Alteração do percentual da multa para 50%

Cláusula 45 - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO - A ECT assegurará à empregada, durante a jornada de trabalho de oito horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho, até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei. § 1º - Por solicitação da empregada e sem prejuízo às atividades de trabalho, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente. § 2º - A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade próxima de sua residência, não podendo haver recusa por parte da chefia do órgão de destino. § 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 filho complete 1 (um) ano de idade.

Cláusula 46 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO - A ECT e a FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS manterão um processo permanente de negociação, com a criação de mesas temáticas, para tratar de temas de relevante interesse para os trabalhadores e a Empresa, bem como para acompanhar a operacionalização das cláusulas do presente instrumento normativo. As mesas temáticas obedecerão ao seguinte cronograma de instalação, de acordo com o assunto estabelecido: § 1º - Anistia - Instalar mesa temática, 30 (trinta dias) após o julgamento do presente dissídio coletivo, para discutir os assuntos relacionados à anistia, com representantes da secretaria de anistia e CNA da FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS; § 2º - SD (Sistema de Distritamento) – instalar mesa temática 45 (quarenta e cinco) dias após o julgamento do presente dissídio coletivo, com o objetivo de discutir os assuntos referentes ao Sistema de Distritamento, revendo critérios e parâmetros do atual SD; § 3º - Casa Própria - criar juntamente com a FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS, no prazo de 120 dias após o julgamento do presente dissídio coletivo, grupo de trabalho visando à construção de alternativas para a aquisição de casa própria pelos seus empregados; § 4º - A ECT e a FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS, em conjunto, elaborarão o cronograma de reuniões a serem realizadas na vigência deste Instrumento Normativo; § 5º - no período estabelecido no cronograma mencionado no parágrafo anterior, a ECT liberará os componentes das comissões, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei; § 6º - as deliberações resultantes dessas reuniões, quando necessário, serão submetidas pela FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS à apreciação das assembleias realizadas em cada um dos sindicatos a ela filiados.”

Cláusula 47 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA - A ECT desenvolverá um conjunto de ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

renda e realizará gestão junto a entidades públicas e privadas, com vistas a facilitar o processo de aquisição, construção e reforma de moradia.

Cláusula 48 - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE - A ECT concederá à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770, vigente a partir de 9/9/2008. § 1º - A empregada deverá requerer a prorrogação, junto à 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 a 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 ser mantida em creche ou organização similar. § 4º - A prorrogação será garantida na mesma proporção, também, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, desde que requeira no mês da adoção, sendo os períodos de prorrogação os seguintes: a) 60 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade; b) 30 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade; c) 15 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade; § 5º - No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação; § 6º - A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 53 - Reembolso Creche.

Cláusula 49 - PRORROGAÇÃO. REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Instrumento Normativo ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Cláusula 50 - QUADRO DE AVISOS - A ECT assegurará que as entidades sindicais, vinculadas à FINDECT E SINDICATOS A ELA FILIADOS, instalem quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional. § 1º - O quadro de avisos será de propriedade das entidades sindicais e terá as seguintes características e dimensões máximas: a) largura de 1,00 m, comprimento de 1,20m; b) fundo verde e proteção de vidro com fechadura. § 2º - As chaves do quadro de avisos serão de exclusivo controle das entidades sindicais. § 3º - Poderá ser instalado um quadro de avisos em cada unidade da ECT, em local propício aos seus objetivos e de acesso exclusivo de empregados, cuja localização será definida de comum acordo entre a ECT e o Sindicato. § 4º - Nas comunicações escritas, ficam vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.

Cláusula 51 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL - Na forma da legislação que trata da saúde do trabalhador, a ECT assegurará

a reabilitação profissional de seus empregados, mediante laudo fornecido por Instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizada pela Previdência Social. § 1º - Quando autorizados pelo órgão competente, os empregados realizarão seu estágio de reabilitação na própria Empresa, em cargo adequado a sua situação. § 2º - A ECT garantirá à estabilidade do reabilitado por um período de 12 (doze) meses. § 3º - A ECT, definirá, em um prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data do julgamento deste Dissídio Coletivo, as diretrizes, procedimentos e critérios para que as Comissões Regionais e Nacional de Reabilitação, possam implementar as regras relativas à reabilitação de empregados para os cargos da área Administrativa.

Cláusula 52. REAJUSTE SALARIAL - A ECT concederá a seus empregados, a partir de 1/8/2013, reajuste salarial no percentual de ____ (seis inteiros e cinco décimos por cento).

REVISÃO: ver proposta das Cláusulas econômicas

Cláusula 53 - REEMBOLSO - CRECHE E REEMBOLSO – BABÁ - As empregadas da ECT, mesmo quando se encontram em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso-creche até o final do ano em que seu filho, tutelado ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário. §1º - Para as mães que tenham interesse, a ECT disponibilizará a opção pelo Reembolso-Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 8.212/1991, no seu artigo 28, inciso II, § 9º, alínea 's', com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV, da Instrução Normativa 257/2001 da Secretária de Inspeção do Trabalho. § 2º - O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando o beneficiário se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor R\$ _____ 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, respeitado o limite mensal máximo definido no § 2º desta cláusula, obedece ao percentual de participação, do empregado 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, ao viúvo e à empregada em gozo de licença-maternidade por 120 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.”

REVISÃO: ver proposta das Cláusulas econômicas

Extensivo aos empregados

Cláusula 54 - REGISTRO DE PONTO - O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado, sob a supervisão da Empresa. § 1º - Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto. § 2º - Além da tolerância de 5 (cinco) minutos prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.

Cláusula 55 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS - A ECT, quando solicitado pelos Sindicatos, no intervalo mínimo de 3 (três) meses disponibilizará, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo e lotação dos empregados.

REVISÃO: alteração do intervalo mínimo para 1 (um) mês. No caso dos empregados associados, fornecer demais dados, dentre os quais o endereço completo

Cláusula 56 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO - A ECT se compromete a descontar dos empregados filiados, na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo 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 empregados da ECT. § 2º - A ECT se compromete a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os empregados filiados, afastados do trabalho, retornarem ao serviço. § 3º - Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos empregados aos respectivos sindicatos. § 4º - Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

Cláusula 57 - SAÚDE DO EMPREGADO - A ECT prosseguirá nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus empregados aos exames necessários, segundo critérios médicos vigentes. § 1º - A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17, para prevenção de LER/DORT. § 2º - De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos, periódicos os exames de câncer de mama, câncer uterino e câncer de próstata. Também serão realizados os exames de câncer de pele, para os empregados que exercem atividades com constante exposição ao sol, e anemia falciforme, para

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

os empregados afrodescendentes. § 3º - A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente. § 4º - Por indicação profissional e autorização de médico da ECT, será oferecido acompanhamento psicológico para empregados vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Correios Saúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular. § 5º - A Empresa se compromete a entregar ao empregado, quando por ele 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. § 6º - Quando solicitado, a ECT encaminhará aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e higiene do trabalho. § 7º - A ECT promoverá cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados, assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários. § 8º - AECT, com o apoio da FINDECTE SINDICATOS AELA FILIADOS e das entidades sindicais, continuará incentivando a participação dos empregados no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção LER/DORT e outras doenças. § 9º - AECT definirá, em um prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data do julgamento do presente Dissídio Coletivo, as diretrizes, procedimentos e os fluxos de trabalho, para que a Administração Central e as Regionais possam inserir no exame periódico a realização de exame dermatológico, quando solicitado pelo médico, para quem está exposto ao sol e que apresente algum sintoma (mancha) que justifique avaliação de especialista.

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 200% (duzentos por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo. § 1º - Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração. § 2º - A critério do empregado, o dia trabalhado, na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 2 (duas) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado. § 3º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso. § 4º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Cláusula 59 - TRABALHO NOS FINS DE SEMANA - Os empregados lotados 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, independentemente de sua área de lotação, convocado 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 empregado convocado na forma prevista no parágrafo anterior, com jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado. § 4º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Cláusula 60 - TRANSPORTE NOTURNO - A ECT providenciará transporte, sem ônus para o empregado que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre a Empresa e a residência do empregado.

Cláusula 61 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO - A ECT concederá aos seus empregados, até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2013, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ _____ na quantidade de 23 (vinte e três) ou 27 (vinte e sete) 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\$ _____. § 1º - Os benefícios referidos nos itens I e II terão a participação financeira dos empregados nas seguintes proporções: a) 5% para os ocupantes das referências salariais NM-01 a NM-18, b) 10% para os ocupantes das referências salariais NM-19 a NM-38; c) 15% para os ocupantes das referências salariais NM-39 a NM-90, d) 15% para os ocupantes das referências salariais NS-01 a NS-60. § 2º - No período de fruição de férias, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vale Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados nos itens I e II, nas mesmas condições dos demais meses. Os créditos alusivos aos Vales Refeição, Alimentação e Cesta, em razão do atual suporte eletrônico, serão disponibilizados conforme descrito no Caput desta cláusula. § 3º - O empregado poderá optar por dividir a quantidade do seu Vale Refeição ou Vale Alimentação, sendo 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 - A ECT fica desobrigada das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTB nº 13 de 17/09/93, principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório. § 5º - Serão concedidos os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta, referidos nesta cláusula, nos primeiros 90 dias de afastamento por motivo de acidente do trabalho e licença médica, inclusive para aposentados 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 não terá direito à nova contagem de noventa dias para recebimento de Vales-Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 dias corridos, contados da data de retorno da última licença. § 6º - A ECT não descontará os créditos do vale refeição, alimentação e vale cesta na rescisão do empregado falecido, distribuídos anteriormente ao desligamento. § 7º - Concessão de 01 crédito extra no valor total de R\$ _____ a título de Vale Cesta extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no parágrafo 1º, alíneas (a), (b), (c) e (d) desta cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2013. Farão jus a esta concessão: I - Os empregados em atividade admitidos até 31/7/2012. II - Os empregados que, em 30/11/2013, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença e acidente do trabalho) por até 90 (noventa) dias; III - Empregadas em gozo de licença-maternidade de até 120 (cento e vinte dias) e em licença adoção (conforme legislação específica), inclusive as que optarem pela prorrogação da licença, quando do referido pagamento.

REVISÃO: ver propostas das Cláusulas econômicas

Cláusula 62 - VALE TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO “IN ITINERE” - AECT fornecerá o vale transporte, observando as formalidades legais. § 1º - AECT compartilhará, nos moldes da lei, as despesas com outros meios de transporte coletivo legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semi-urbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado à distância de 120 (cento e vinte) km e ao valor total de R\$ _____ por mês. § 2º - nos casos previstos no parágrafo anterior, as despesas custeadas pela Empresa não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos. § 3º - O pagamento da jornada “in itinere” está condicionado ao contido no parágrafo 2º do Artigo 58 da CLT.

REVISÃO: ver proposta de Cláusulas econômicas

Cláusula 63 - VIGÊNCIA - O presente Instrumento Normativo terá prazo de vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2013 até 31 de julho de 2014, e vigorará até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Campanha Salarial 2013 - Pauta de Reivindicações

C) PROPOSTAS DE CLÁUSULAS NOVAS – SAÚDE

1. Erradicação de toda a situação que caracterize o comprometimento da dignidade dos trabalhadores.
2. Acessibilidade plena e sistemática aos dados disponíveis no Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT da EBCT.
3. Garantia de imediato retorno ao trabalho para trabalhadores que tiveram cessado o seu benefício, por terem sido considerados aptos para o trabalho pelos peritos do INSS.
4. O eventual encaminhamento de trabalhadores, após a alta de Reabilitação Profissional do INSS, para reinserção no trabalho, por meio da Lei de Cotas.
5. Garantia da EBCT respeitar as restrições médicas dos trabalhadores com agravos à saúde. O estabelecimento de prazo para a restrição médica somente será admissível se houverem sido implementadas medidas de mudança dos riscos do setor/ processo de trabalho causadores do agravo.
6. Todas as CAT emitidas pela EBCT terão que ser online, ainda que tenham sido elaboradas por escrito, com envio de cópia para o sindicato.
7. Quando a EBCT protocolar um Requerimento de Contestação de Aplicação de Nexo Técnico Epidemiológico, do trabalhador, o sindicato e o próprio trabalhador serão notificados, para que apresentem, em 15 dias, contrarrazões em defesa da manutenção do NTEP, juntamente com a respectiva documentação probatória de suas alegações.
8. Transferência imediata dos trabalhadores vítimas de roubo (assalto), desde que solicitada pelo mesmo.
9. Compromisso de não demissão de trabalhadores doentes e reintegração imediata para trabalhadores para os quais ficar caracterizado ser portador de doença anterior à demissão.
10. Identificação dos riscos mais significativos em cada setor de trabalho e negociação de cronograma para a sua eliminação ou controle e pagamento de adicional de penosidade, insalubridade e periculosidade até que a situação de risco seja eliminada.

11. Orientação para incorporação nos exames periódicos de exames ou avaliações suplementares, caracterizadas como relevantes para a proteção da saúde dos trabalhadores.

12. Implantação de programa de investigação, vigilância e monitoramento de acidentes graves e fatais e das doenças mais frequentes, envolvendo os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, integrantes do RENAST/SUS.

13. Organização de programa de suporte psicossocial e de reabilitação para acidentados ou adoecidos gravemente pelo trabalho.

14. Organização de programa de suporte para as famílias de trabalhadores que morrerem ou se tornarem inválidos em decorrência de acidente de trabalho.

15. Implantação de um programa de acompanhamento do processo de reinserção no trabalho de trabalhadores reabilitados pelo INSS ou de trabalhadores alocados em função compatível, em ação tripartite, envolvendo empresa/sindicato/INSS.

16. Implantação de uma estratégia de gestão que neutralize a pressão e formas de constrangimento dos superiores hierárquicos em relação aos subordinados que retornam ao trabalho após afastamento em decorrência de agravo à saúde mental ou não relacionado ao trabalho.

17. Todas as medidas de promoção, proteção, prevenção e atenção à saúde dos trabalhadores deve compor um Protocolo em Defesa da Saúde e do Trabalho Digno, cuja implementação e monitoramento deverá envolver uma Mesa Permanente de Negociação, envolvendo a empresa, sindicato e órgãos públicos.

18. Tendo em vista a heterogeneidade do nosso país, deverão ser criadas uma Mesa Nacional Permanente de Negociação e Mesas Estaduais ou por base territorial, compostas por representantes da empresa, dos Sindicatos e dos órgãos públicos implicados com a segurança e saúde do trabalho (instâncias nacionais e estaduais de Saúde, MTE e INSS).

19. Criação de Comissão de Saúde e Trabalho (COMSAT) em cada local de trabalho constituída por trabalhadores eleitos que assumirão o processo de acompanhamento das medidas aqui negociadas.

20. Custeio pela empresa das despesas referentes às cirurgias que os trabalhadores forem submetidos nos casos de moléstias decorrentes do trabalho.

21. Implantação de Cartões Magnéticos para a utilização do plano de saúde e desnecessidade de emissão de guias médicas.

22. Garantia do recebimento dos adicionais para os casos de retorno ao trabalho após alta médica do INSS (todos os tipos de benefícios).

Luta pela Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos Correios

Nos últimos 5 anos foi realizado, no âmbito da base dos Correios de São Paulo e região de Sorocaba, um amplo trabalho de investigação e acompanhamento sobre as condições da qualidade de vida e da saúde do trabalho dos trabalhadores dos Correios.

Este trabalho convergiu para a produção de um conhecimento técnico científico, elaborado sob o ponto de vista dos trabalhadores, que está sendo proposto como uma contribuição dos trabalhadores dos Correios para nortear - em uma Mesa Nacional Permanente de Negociação -, as mudanças que se fazem necessárias para melhorar a qualidade de vida no trabalho da ECT, prevenir o desgaste prematuro da saúde dos trabalhadores e fortalecer a dignidade do trabalho nos Correios.

Este conhecimento produzido que está sendo apresentado na forma de um livro - “SAÚDE E TRABALHO NOS CORREIOS”, também vai servir como subsídio e fundamentação para a proposta de um conjunto de medidas legais visando a preservação e proteção da vida e da saúde dos trabalhadores dos Correios: redução da jornada de trabalho, instituição de aposentadoria especial e instituição de adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, enquanto não forem implementadas medidas de mudança das situações que produzem sofrimento, desgaste e risco à saúde e à vida dos trabalhadores da ECT, na atualidade, apontadas por este estudo realizado pelo SINTECT/SP, no período de 2009/2013.

Princípios e diretrizes da luta pela Qualidade de Vida no Trabalho da ECT

Uma política de gestão da qualidade de vida no trabalho dos Correios deve superar as situações que caracterizem risco grave e iminente à saúde dos trabalhadores, além daquelas situações que afetem os direitos dos trabalhadores ou que lhes condicionem indignidade ou precariedade nas condições de trabalho. Esta política subentende o diálogo social de três protagonistas: a ECT, os órgãos públicos relacionados com a saúde do trabalhador e os trabalhadores organizados.

Francisco Drumond Marcondes de Moura Neto
Médico psiquiatra, militante do movimento da luta antimanicomial desde 1983 e do movimento nacional da saúde do trabalhador desde 1984. Participou do processo de elaboração e implantação da Rede de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST), principalmente, na região da Amazônia, no período de 2003 a 2006. Atua como médico do SINTECT/SP desde 2008.

Veja as diretrizes propostas nas reivindicações contidas no item C desta pauta, “PROPOSTAS DE CLÁUSULAS NOVAS – SAÚDE”, nesta página.



Publicação da Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios

Tiragem: 50 mil exemplares

Jornalista Responsável: José Bergamini - MTB 23.668

DIRETORIA

Presidente: José Aparecido Gimenes Gandara - SINDECTEB/BRU

Vice-Presidente: Elias Cesário de Brito Junior - SINTECT/SP

Secretário Geral: Ronaldo Ferreira Martins - SINTECT/RJ

Suplente: Dhyeggo Halerrandro Melo de Freitas - SINTECT-RN

Diretor de Finanças: Anézio Rodrigues - SINDECTEB/BRU

Suplente: Elias Orlando da Costa - SINTECT/SP

Diretor de Finanças Adjunto: Wagner do Nascimento - SINTECT/SP

Suplente: Davi de Jesus Lima - SINTECT/SP

Diretor Jurídico: José Aparecido Rufino - SINTECT-TO

Suplente: Willian Martins Soares - SINTECT/TO

Diretor de Imprensa: Francisco Moacir Soares - SINTECT-RN

Suplente: Beatriz Cecília de Araújo - SINTECT-RN

Diretor de Educação e Formação Sindical: Marco Antônio Sant'Águeda do Nascimento - SINTECT/RJ

Suplente: Daniel Pereira Martins - SINTECT/RJ

Diretor de Saúde e Segurança do Trabalho:

Luis Alberto Bataiola - SINDECTEB/BRU

Suplente: Diomédio Francisco de Souza Junior - SINDECTEB/BRU

Diretor de Assuntos Parlamentares:

Silvio Prudêncio - SINDECTEB/BRU

Suplente: Vanderlei Aparecido dos Santos - SINDECTEB/BRU

Diretor de Relações Internacionais:

José Roberto Baracho da Silva - SINTECT-RN

Suplente: Manoel de Lima Feitoza - SINTECT/SP

Diretor de Políticas para Mulheres:

Telma Milhomen Borges - SINTECT-TO

Suplente: Neli Rezende de Oliveira Marques de Sá - SINTECT/RJ

Diretor de Políticas Racial:

Ricardo Adriane Rodrigues de Sousa - SINTECT/SP

Suplente: Armando Etelvino Gomes da Silva - SINTECT/RN

Diretor de Política para Jovens:

Carla Tatiane Azevedo dos Santos - SINTECT/RN

Suplente: André Messias Barbosa dos Santos - SINTECT/RJ

Diretor de Anistia: Douglas Cristóvão de Melo - SINTECT/SP

Suplente: Damião Rodrigues Pereira Oliveira - SINTECT/RJ

Diretor de Aposentados: Antônio Aguiar Junior - SINTECT/SP

Suplente: Rizeuda Bezerra da Silva - SINTECT/RJ

Diretor do Setor Postal e Logística:

Edimar da Silva Freitas - SINTECT/RJ

Suplente: André Akira Kamia - SINDECTEB/BRU

Diretor de Cultura, Esporte e Lazer:

Rogério Bueno da Silva - SINTECT/SP

Suplente: Julio Cesar Alves de Melo - SINTECT/SP

Diretor de Relações Previdenciárias e do Trabalho:

Anísio Gomes dos Santos - SINTECT/RJ

Suplente: Raimundo de Sousa Cardoso - SINTECT/SP

Diretor de Patrimônio: Sebastião da Silva Brazil - SINTECT/RJ

Suplente: Helio Amaro Dias F. Filho - SINDECTEB/BRU

Conselho Fiscal Efetivo

Laércio Emiliano Alves - SINDECTEB/BRU

Antônio Abel Gonçalves - SINTECT/SP

Paulo Maurício Baptista Gonçalves - SINTECT/RJ

Conselho Fiscal Suplente

Wilson Timóteo Ferreira - SINDECTEB/BRU

Aldo Melo do Nascimento - SINTECT/RN

Maxy Hellen de Moraes - SINTECT/TO