ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

FINDECT
FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

CALENDÁRIO 2018

Janeiro 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
1	1	2	3	4	5	6	7
2	8	9	10	11	12	13	14
3	15	16	17	18	19	20	21
4	22	23	24	25	26	27	28
5	29	30	31				

Fevereiro 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
5				1	2	3	4
6	5	6	7	8	9	10	11
7	12	13	14	15	16	17	18
8	19	20	21	22	23	24	25
9	26	27	28				

Março 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
9				1	2	3	4
10	5	6	7	8	9	10	11
11	12	13	14	15	16	17	18
12	19	20	21	22	23	24	25
13	26	27	28	29	30	31	

Abril 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
13							1
14	2	3	4	5	6	7	8
15	9	10	11	12	13	14	15
16	16	17	18	19	20	21	22
17	23	24	25	26	27	28	29
18	30						

Maio 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
18		1	2	3	4	5	6
19	7	8	9	10	11	12	13
20	14	15	16	17	18	19	20
21	21	22	23	24	25	26	27
22	28	29	30	31			

Junho 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
22					1	2	3
23	4	5	6	7	8	9	10
24	11	12	13	14	15	16	17
25	18	19	20	21	22	23	24
26	25	26	27	28	29	30	

Julho 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
26							1
27	2	3	4	5	6	7	8
28	9	10	11	12	13	14	15
29	16	17	18	19	20	21	22
30	23	24	25	26	27	28	29
31	30	31					

Agosto 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
31			1	2	3	4	5
32	6	7	8	9	10	11	12
33	13	14	15	16	17	18	19
34	20	21	22	23	24	25	26
35	27	28	29	30	31		

Setembro 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
35						1	2
36	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30

Outubro 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
40	1	2	3	4	5	6	7
41	8	9	10	11	12	13	14
42	15	16	17	18	19	20	21
43	22	23	24	25	26	27	28
44	29	30	31				

Novembro 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
44				1	2	3	4
45	5	6	7	8	9	10	11
46	12	13	14	15	16	17	18
47	19	20	21	22	23	24	25
48	26	27	28	29	30		

Dezembro 2018

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
1	31						

1 Jan	Ano Novo
6 Jan	Dia de Reis
2 Fev	Dia de Iemanjá
13 Fev	Carnaval
14 Fev	Cinzas
14 Fev	Dia de São Valentim
18 Fev	Horario de inverno
8 Mar	Dia da Mulher
25 Mar	Semana Santa
1 Abr	Dia da Mentira
1 Abr	Páscoa
21 Abr	Tiradentes
22 Abr	Descobrimento do Brasil
23 Abr	Dia de São Jorge
1 Mai	Dia do Trabalhador
13 Mai	Dia das Mães
20 Mai	Pentecostes
31 Mai	Corpus Christi
31 Mai	Dia do Espírito Santo
12 Jun	Dia dos Namorados
24 Jun	Dia de São João
20 Jul	Dia da 1ª Viagem à Lua
12 Ago	Dia dos Pais
7 Set	Independência do Brasil
12 Out	Nossa Senhora Aparecida
12 Out	Padroeira do Brasil
12 Out	Dia das Crianças
21 Out	Horario de verão
2 Nov	Finados
15 Nov	Proclamação da República
28 Nov	Ação de Graças
25 Dez	Natal

"Por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres."

Rosa Luxemburgo

O apoio e a confiança dos Trabalhadores de São Paulo, Rio de Janeiro, Bauru, Maranhão e Tocantins garantiu à FINDECT a força para barrar os ataques e manter todos os direitos e benefícios históricos da categoria

Após uma campanha salarial marcada por exaustivas reuniões de negociações e propostas com ataques aos Trabalhadores, a resposta foi a grande mobilização da categoria, em todo o país. A empresa sentiu a força dos Trabalhadores Ecetistas e recuou, em um acordo assinado dentro do Tribunal Superior do Trabalho. O ACT 2018/2019 garante a manutenção de todas as conquistas históricas da categoria, e reposição integral da inflação nos salário e nos benefícios.

A FINDECT, com o apoio dos Trabalhadores e Trabalhadoras das bases dos Sindicatos filiados (São Paulo, Rio de Janeiro, Bauru, Maranhão e Tocantins) levou as negociações com muita seriedade e compromisso. Seguiu os trâmites legais, sem trazer prejuízos aos seus Trabalhadores, e conquistando a manutenção de todas as cláusulas por, pelo menos, dois anos.

Compromisso é para barrar a privatização e os ataques do governo Temer:

É importante destacar que com a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, que garantiu a manutenção de todas as cláusulas conquistadas através de lutas históricas da categoria, os Trabalhadores Ecetistas não sentirão os efeitos imediatos da reforma trabalhista. Essa é uma importante vitória, diante de um cenário de retirada de direitos e desmonte das Empresas Públicas.

Mas a luta não pode parar. As ameaças de privatização se intensificaram nos últimos meses. Tentam convencer a população, através do sucateamento das condições de trabalho, que a qualidade do serviço prestado pelos Correios está caindo. Isso não é verdade! As inconsequentes demissões em massa, através dos PDI's, e a não contratação de novos funcionários através de concurso público leva a Empresa a resultados terríveis: o desgaste excessivo dos Trabalhadores, que acabam sendo punidos pela falta de funcionários; e problemas graves no atendimento dos Correios.

Unidos, e com determinação, sairemos vitoriosos desta e de qualquer batalha que possa vir pela frente. Parabéns a todos os Trabalhadores e Trabalhadoras Ecetistas em todo o Brasil. Vocês são o sangue e coração dos Correios.

Diretoria FINDECT

Principais conquistas que você vai encontrar neste Acordo Coletivo de Trabalho.

- **Reajuste salarial de 3,61% (INPC), a partir de agosto de 2018**

- **Reajuste nos benefícios:**

Benefício	ACT 2017/2018	ACT 2018/2019
Auxílio Especial	R$ 895,96	R$ 928,39
Auxílio Creche	R$ 564,24	R$ 584,61
VA/VR (*)	R$ 36,64	R$ 37,96
Vale Cesta	R$ 229,32	R$ 37,96
Vale Extra (peru)	R$ 989,24	R$ 1.024,95

- **MANUTENÇÃO INTEGRAL de todas as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho por, pelo menos, 2 anos.**

- **Manutenção do Vale Cultura**

- ☑ **Manutenção do Vale Peru;**
- ☑ **Não imposição do Banco de Horas;**
- ☑ **Manutenção do Ticket e Cesta básica;**
- ☑ **Fim da Pauta Bomba (projeto de privatização dos Correios)**
- ☑ **Manutenção da Comissão de Acidente de Trânsito**

Confira como ficou a tabela salarial após a luta dos Trabalhadores e Trabalhadoras Ecetistas:

REF. SALARIAL	SALÁRIO BASE (até 31/07/18)	REAJUSTE 3,61% ACT 2018/2019	SALÁRIO BASE (à partir 01/08/18)
NM01	1.646,84	59,45	1.706,29
NM02	1.668,60	60,24	1.728,84
NM03	1.690,39	61,02	1.751,41
NM04	1.713,24	61,85	1.775,09
NM05	1.736,12	62,67	1.798,80
NM06	1.760,12	63,54	1.823,66
NM07	1.784,13	64,41	1.848,54
NM08	1.809,36	65,32	1.874,68
NM09	1.834,53	66,23	1.900,76
NM10	1.861,01	67,18	1.928,19
NM11	1.887,48	68,14	1.955,61
NM12	1.915,27	69,14	1.984,41
NM13	1.943,05	70,14	2.013,19
NM14	1.972,25	71,20	2.043,45
NM15	2.001,42	72,25	2.073,68
NM16	2.032,08	73,36	2.105,43
NM17	2.062,70	74,46	2.137,17
NM18	2.094,88	75,63	2.170,51
NM19	2.127,04	76,79	2.203,83
NM20	2.160,82	78,01	2.238,83
NM21	2.194,61	79,23	2.273,84
NM22	2.230,07	80,51	2.310,57
NM23	2.265,56	81,79	2.347,34
NM24	2.302,81	83,13	2.385,94
NM25	2.340,02	84,47	2.424,50
NM26	2.379,15	85,89	2.465,04
NM27	2.418,25	87,30	2.505,55
NM28	2.459,31	88,78	2.548,09
NM29	2.500,36	90,26	2.590,63
NM30	2.543,49	91,82	2.635,31

REF. SALARIAL	SALÁRIO BASE (até 31/07/18)	REAJUSTE 3,61% ACT 2018/2019	SALÁRIO BASE (à partir 01/08/18)
NM31	2.586,60	93,38	2.679,98
NM32	2.631,88	95,01	2.726,89
NM33	2.677,14	96,64	2.773,78
NM34	2.724,66	98,36	2.823,02
NM35	2.772,21	100,08	2.872,29
NM36	2.822,12	101,88	2.924,00
NM37	2.872,02	103,68	2.975,70
NM38	2.924,42	105,57	3.029,99
NM39	2.976,82	107,46	3.084,28
NM40	3.031,87	109,45	3.141,32
NM41	3.086,87	111,44	3.198,31
NM42	3.144,65	113,52	3.258,17
NM43	3.202,43	115,61	3.318,03
NM44	3.263,10	117,80	3.380,90
NM45	3.323,76	119,99	3.443,75
NM46	3.387,46	122,29	3.509,74
NM47	3.451,15	124,59	3.575,74
NM48	3.518,06	127,00	3.645,06
NM49	3.584,91	129,42	3.714,33
NM50	3.655,16	131,95	3.787,11
NM51	3.725,39	134,49	3.859,87
NM52	3.799,13	137,15	3.936,27
NM53	3.873,30	139,83	4.013,12
NM54	3.954,51	142,76	4.097,27
NM55	4.035,69	145,69	4.181,38
NM56	4.120,96	148,77	4.269,73
NM57	4.206,20	151,84	4.358,05
NM58	4.295,76	155,08	4.450,83
NM59	4.385,28	158,31	4.543,58
NM60	4.479,28	161,70	4.640,98

REF. SALARIAL	SALÁRIO BASE (até 31/07/18)	REAJUSTE 3,61% ACT 2018/2019	SALÁRIO BASE (à partir 01/08/18)
NM61	4.573,27	165,09	4.738,36
NM62	4.671,97	168,66	4.840,63
NM63	4.770,69	172,22	4.942,91
NM64	4.874,32	175,96	5.050,28
NM65	4.977,95	179,70	5.157,66
NM66	5.086,79	183,63	5.270,43
NM67	5.195,57	187,56	5.383,13
NM68	5.309,82	191,68	5.501,50
NM69	5.424,10	195,81	5.619,91
NM70	5.544,06	200,14	5.744,20
NM71	5.664,02	204,47	5.868,49
NM72	5.789,99	209,02	5.999,01
NM73	5.915,97	213,57	6.129,54
NM74	6.048,24	218,34	6.266,58
NM75	6.180,49	223,12	6.403,61
NM76	6.319,38	228,13	6.547,51
NM77	6.458,24	233,14	6.691,38
NM78	6.604,08	238,41	6.842,49
NM79	6.749,93	243,67	6.993,60
NM80	6.903,02	249,20	7.152,22
NM81	7.056,15	254,73	7.310,88
NM82	7.216,92	260,53	7.477,45
NM83	7.377,69	266,33	7.644,02
NM84	7.546,51	272,43	7.818,93
NM85	7.715,33	278,52	7.993,86
NM86	7.892,56	284,92	8.177,48
NM87	8.069,80	291,32	8.361,12
NM88	8.255,93	298,04	8.553,97
NM89	8.442,03	304,76	8.746,78
NM90	8.637,46	311,81	8.949,27

REF. SALARIAL	SALÁRIO BASE (até 31/07/18)	REAJUSTE 3,61% ACT 2018/2019	SALÁRIO BASE (à partir 01/08/18)
NS01	4.772,13	172,27	4.944,40
NS02	4.878,29	176,11	5.054,40
NS03	4.987,12	180,04	5.167,16
NS04	5.098,70	184,06	5.282,76
NS05	5.213,07	188,19	5.401,26
NS06	5.330,27	192,42	5.522,70
NS07	5.450,41	196,76	5.647,17
NS08	5.573,55	201,21	5.774,75
NS09	5.699,76	205,76	5.905,52
NS10	5.829,16	210,43	6.039,59
NS11	5.961,78	215,22	6.177,00
NS12	6.097,69	220,13	6.317,82
NS13	6.237,02	225,16	6.462,17
NS14	6.379,85	230,31	6.610,16
NS15	6.526,23	235,60	6.761,82
NS16	6.676,24	241,01	6.917,25
NS17	6.830,04	246,56	7.076,61
NS18	6.987,70	252,26	7.239,95
NS19	7.149,25	258,09	7.407,34
NS20	7.314,88	264,07	7.578,95
NS21	7.484,62	270,19	7.754,82
NS22	7.658,64	276,48	7.935,11
NS23	7.836,97	282,91	8.119,88
NS24	8.019,81	289,52	8.309,32
NS25	8.207,19	296,28	8.503,47
NS26	8.399,24	303,21	8.702,46
NS27	8.596,11	310,32	8.906,43
NS28	8.797,89	317,60	9.115,50
NS29	9.004,74	325,07	9.329,81
NS30	9.216,75	332,72	9.549,47

REF. SALARIAL	SALÁRIO BASE (até 31/07/18)	REAJUSTE 3,61% ACT 2018/2019	SALÁRIO BASE (à partir 01/08/18)
NS31	9.434,05	340,57	9.774,62
NS32	9.656,77	348,61	10.005,38
NS33	9.885,08	356,85	10.241,93
NS34	10.119,07	365,30	10.484,37
NS35	10.358,96	373,96	10.732,92
NS36	10.604,83	382,83	10.987,66
NS37	10.856,83	391,93	11.248,76
NS38	11.115,15	401,26	11.516,40
NS39	11.379,91	410,81	11.790,72
NS40	11.651,30	420,61	12.071,91
NS41	11.929,45	430,65	12.360,11
NS42	12.214,58	440,95	12.655,53
NS43	12.506,86	451,50	12.958,36
NS44	12.806,38	462,31	13.268,69
NS45	13.113,46	473,40	13.586,85
NS46	13.428,18	484,76	13.912,94
NS47	13.750,76	496,40	14.247,16
NS48	14.081,42	508,34	14.589,76
NS49	14.420,34	520,57	14.940,91
NS50	14.767,73	533,12	15.300,84
NS51	15.123,83	545,97	15.669,80
NS52	15.488,79	559,15	16.047,93
NS53	15.862,90	572,65	16.435,55
NS54	16.246,37	586,49	16.832,86
NS55	16.639,40	600,68	17.240,08
NS56	17.042,29	615,23	17.657,51
NS57	17.455,20	630,13	18.085,34
NS58	17.878,50	645,41	18.523,91
NS59	18.312,35	661,08	18.973,42
NS60	18.757,06	677,13	19.434,19

INDICE

TÍTULO I - DAS QUESTÕES SOCIAIS

Subtítulo I - Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

Cláusula 01 – ANISTIA.....17
Cláusula 02 – APOSENTADOS(AS).....18
Cláusula 03 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL.....19
Cláusula 04 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E
ENFRENTAMENTO AO RACISMO.....20
Cláusula 05 – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA
E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS.....22
Cláusula 06 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE.....23
Cláusula 07 – LICENÇA ADOÇÃO.....26
Cláusula 08 – PROGRAMA CASA PRÓPRIA.....27

Subtítulo II - Das Garantias da Mulher Ecetista

Cláusula 09 – ADICIONAL DE ATIVIDADE
DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC.....28
Cláusula 10 – ENFRENTAMENTO À
VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....29
Cláusula 11 – LICENÇA MATERNIDADE.....30
Cláusula 12 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO.....31
Cláusula 13 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE.....32
Cláusula 14 – SAÚDE DA MULHER.....32
Cláusula 15 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO
E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO.....33

TÍTULO II - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 16 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS.....35
Cláusula 17 – DESCONTO ASSISTENCIAL.....37
Cláusula 18 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS.....38
Cláusula 19 – LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO (A) DO POSTALIS.....39
Cláusula 20 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS.....39
Cláusula 21 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....42
Cláusula 22 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO.....43
Cláusula 23 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO,
DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.....44
Cláusula 24 – QUADRO DE AVISOS.....44
Cláusula 25 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO.....44
Cláusula 26 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS(AS).....45

TÍTULO III - DA SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A)

Cláusula 27 – ACOMPANHANTE....46
Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA....47
Cláusula 29 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO....51
Cláusula 30 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO....51
Cláusula 31 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO
DE ACIDENTES – CIPA....52
Cláusula 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS....54
Cláusula 33 – EMPREGADO(A) INAPTO (A)
PARA RETORNO AO TRABALHO....55
Cláusula 34 – ERGONOMIA NA EMPRESA....57
Cláusula 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA....57
Cláusula 36 – ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA
UMIDADE RELATIVA DO AR....58
Cláusula 37 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)....60
Cláusula 38 – PREVENÇÃO DE DOENÇAS....63
Cláusula 39 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL....64
Cláusula 40 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)....65

TÍTULO IV - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 41 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA....68
Cláusula 42 – FROTA OPERACIONAL....71
Cláusula 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS....72
Cláusula 44 – JORNADA DE TRABALHO
NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS....72
Cláusula 45 – JORNADA DE TRABALHO PARA
TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS.... 72
Cláusula 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA.... 73
Cláusula 47 – SEGURANÇA NA EMPRESA....73

TÍTULO V - DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 48 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA....75
Cláusula 49 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ....76
Cláusula 50 – TRANSPORTE NOTURNO....78
Cláusula 51 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO....79
Cláusula 52 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE...82
Cláusula 53 – VALE CULTURA....84

TÍTULO VI - DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

Cláusula 54 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS.....85
Cláusula 55 – ADICIONAL NOTURNO.....86
Cláusula 56 – AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA.....87
Cláusula 57 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA.....88
Cláusula 58 – ANUÊNIOS.....88
Cláusula 59 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS.....89
Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA.....90
Cláusula 61 – HORAS EXTRAS.....91
Cláusula 62 – PAGAMENTO DE SALÁRIO.....91
Cláusula 63 – REAJUSTE SALARIAL.....91
Cláusula 64 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO.....92
Cláusula 65 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA 93

TÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS.....94
Cláusula 67 – CONCURSO PÚBLICO.....94
Cláusula 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS.....94
Cláusula 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA.....96
Cláusula 70 – MULTAS DE TRÂNSITO.....97
Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR.....98
Cláusula 72 – PENALIDADE.....99
Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES
EM FOLHA DE PAGAMENTO.....99
Cláusula 74 – REGISTRO DE PONTO.....102
Cláusula 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM
ACIDENTE DE TRANSITO.....102
Cláusula 76 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU
INVALIDEZ PERMANENTE.....103
Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO
DE CLÁUSULAS DO ACORDO.....104
Cláusula 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS 104
Cláusula 79 – VIGÊNCIA.....105

M anutenção **A** lteração

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT 2018/2019
MEDIADO PELO TST
Processo Nº TST-PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000

Empresa:
EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, Entidade Pública Federal da Administração Indireta, instituída pelo Decreto-lei n.º 509, de 20 de março de 1969, CNPJ 34.028.316/0001-03.

Representantes Dos(as) Empregados(as):
FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS DOS CORREIOS – FINDECT, CNPJ 59.995.498/0001-12

Objeto:
Autocomposição em negociação de trabalho promovida diretamente pelas partes interessadas por ocasião da data-base, mediada pelo Excelentíssimo Renato de Lacerda Paiva – Vice-Presidente do TST.

TITULO I
DAS QUESTÕES SOCIAIS

Subtítulo I
Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

A ECT propôs novamente cláusulas para criação de Banco de Horas e de Flexibilização da Jornada de Trabalho com redução dos salários. Ambas as cláusulas não foram aceitas pela Federação e, portanto, não constam neste Acordo Coletivo.

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 determinar o retorno do anistiado 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, com a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações

dos Trabalhadores, legalmente constituídas.

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 abaixo do piso inicial dos Correios, para enquadramento na referência de Nível Médio – NM 01.

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 previstas em lei, quando não se tratar de anistia por força das leis referenciadas no caput.

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 Administração Central e Regionais.

§2º garantir a participação dos(as) aposentados(as) nas

ações propostas na Cláusula 05, §2º, Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças, no que diz respeito à Pessoa Idosa.

§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.

Cláusula 03 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL – Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.

§1º Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos (as) profissionais dos Correios, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

§2° As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, conforme o caso, para a devida análise e encaminhamento. O empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§3° 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.

§ 4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Assédio Moral e Assédio Sexual, 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 temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática.

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

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.

§2° A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.

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

§4° Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.

§5° Serão promovidas ações de sensibilização que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra.

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

§ 7º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores(as), legalmente constituídas, 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.

Cláusula 05 – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÁS DIFERENÇAS – Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação.
§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregados (as) a temas referentes às pessoas com deficiência, à juventude, à LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção inclusiva.
§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos à pessoas com deficiência,

juventude, LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, 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 homofobia no ambiente corporativo.

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

Cláusula 06 – GARANTIAS AO(À**) EMPREGADO(A) ESTUDANTE** – Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:

§1º Abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas do Exame Nacional de Ensino Médio – ENEM ou de vestibular específico para ingresso em estabelecimento de ensino superior ou técnico, devendo o empregado(a) inscrito(a) apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.
§2º Não alteração da jornada de trabalho, 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).

§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 Orientação e apoio às Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados(as) dos Correios, visando articular as políticas educacionais do Governo Federal às necessidades dos(das) 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.

§7º Priorização de transferência, frente ao SNT, de empregado(a) estudante que por meio do ENEM ou

Vestibular específico seja aprovado(a) em curso superior de instituição federal de ensino, para localidade diferente do seu local de trabalho.

§8º 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.

§9º Adoção de política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus(suas) empregados(as), com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo as Federações de Trabalhadores legalmente constituídas e os Sindicatos dos(das) Empregados(as) dos Correios estimularem os(as) seus(suas) associados(as) a concluírem prontamente o ensino médio.

§10º Fortalecimento das orientações e das condições operacionais para permitir o acesso do(da) empregado(a) estudante a internet, em conformidade ao Programa de Inclusão Digital Interna - PIDI, cuja utilização se dará em horários previamente acordados com o(a) gestor(a) da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho.

Cláusula 07 – LICENÇA ADOÇÃO – Os Correios concederão às empregadas adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.

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

§2° As empregadas abrangidas pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias da licença adoção.

§3° A licença adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou à guardiã.

§4° O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença paternidade.

§5º 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.

§6° 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 08 – PROGRAMA CASA PRÓPRIA – Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda. Incentivará a organização dos(das) empregados(as) por meio das associações e

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

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

I – Os Correios liberarão somente os(as) empregados(as) que não ocupem função com remuneração singular.

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

III - 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.

Subtítulo II
Das Garantias da Mulher Ecetista

Cláusula 09 – 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 Carteiro 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 5º (quinto) mês de gestação ou antes (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 Carteiro e na atividade carteiro motorizada, aplica-se para todo o período de licença gestante e prorrogação, inclusive, às atuais empregadas afastadas em decorrência de licença gestante.

Cláusula 10 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER – Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e fortalecimento no enfrentamento à violência contra as mulheres.

§1º A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de unidade, Município ou Estado, independentemente do cadastro no Sistema Nacional de Transferência – SNT, devendo a empregada apresentar documentos comprobatórios para homologação da área de Gestão de Pessoas.

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

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

§4º Os Correios com participação dos Sindicatos e Federações de Trabalhadores, legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência

contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho e sindical

Cláusula 11 – 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 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.

Cláusula 12 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO – Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de

trabalho de 8 (oito) horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.

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

§2° 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.

§3° 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 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 este Acordo Coletivo de Trabalho.

§1º A empregada deverá requerer a 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 a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.

§3° 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 §3° desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação.
§5º A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 49 - Reembolso Creche e Reembolso Babá.

Cláusula 14 – 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 na Administração Central e nas Diretorias Regionais.
§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

coloque em risco seu estado de gravidez.

I - 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.

§ 4º As mulheres/adolescentes/meninas dependentes poderão participar de quaisquer atividades de prevenção e promoção a saúde da mulher organizadas pelos Correios.

Cláusula 15 – 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 princípios de empoderamento das mulheres serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

§2° Os programas de desenvolvimento de liderança dos Correios, contemplarão recorte de gênero, objetivando desenvolvimento específico para as mulheres, considerando suas especificidades.

§ 3º Os Correios desenvolverão ações de sensibilização dos homens empregados da empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.

§ 4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo 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 de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

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

TÍTULO II
DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 16 – 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(das) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5°, 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, as reuniões ocorrerão durante a jornada de trabalho.

§2º Nas demais unidades, as reuniões poderão ser realizadas no início ou no final da jornada de trabalho.
§3º 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.

§4º Os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação.
§5º As reuniões serão realizadas em locais apropriados, tais como salas de aula/reunião, áreas de lazer, refeitórios ou no local de trabalho, sem a participação do representante da área de relações sindicais da empresa, salvo se solicitado pela entidade sindical, sem 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 com 2 (dois) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente.

II - As Diretorias Regionais e os Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios compreendidos em sua área territorial ficam autorizados a negociar alterações ao disposto nos incisos desta Cláusula, que terão validade e eficácia somente em sua jurisdição.

§6º 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, onde os(as) empregados(as) serão lotados(as) poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Diretoria Regional, no prazo máximo de uma hora de duração.

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

§7º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão 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 Administração Central, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.

Cláusula 17 – DESCONTO ASSISTENCIAL – Cláusula 17 – Desconto Assistencial – Em substituição à Cláusula 17 do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 firmado em 30/08/2018, a qual passa a ser desconsiderada, prevalecendo o presente Aditivo, fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Aditivo, para custeio do Sindicato Profissional alcançado pelo presente aditivo, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelos Correios no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura desse aditivo (30/08/2018), ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador não filiado ao sindicato profissional, na forma do parágrafo seguinte.

Parágrafo Primeiro – Trabalhador não filiado ao Sindicato Profissional alcançado pelo presente Aditivo deverá ser informado pelos Correios acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar ao referido Sindicato Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, devendo no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, apresentar à Empresa o comprovante de oposição apresentada ao Sindicato, sob sua pena de aceitação do desconto.

Parágrafo Segundo – Caberá aos Correios a entrega ao empregado do comprovante de recebimento do comprovante de oposição apresentado ao Sindicato no momento de sua entrega.

Parágrafo Terceiro – Fica vedado aos Correios a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ao instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quarto – Fica vedado ao Sindicato Profissional alcançado pelo presente Aditivo e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores não filiados ao referido Sindical profissional apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto – O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafos Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

Parágrafo Sexto – O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia vigente do trabalhador.

Parágrafo Sétimo – O Sindicato Profissional alcançado pelo presente Aditivo declara que, mediante o presente ajuste, se abstém de, no período de vigência do Aditivo de Acordo coletivo que se assina neste ato, 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 Aditivo de Acordo Coletivo.

A Cláusula alterada por assinatura de termo aditivo;

Cláusula 18 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS – Os Correios, quando solicitados, fornecerão às Federações de Trabalhadores legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitada a Lei de Acesso à Informação, cópia em meio digital dos Manuais da Empresa, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

§1º Quando se tratar de manual estratégico dos Correios, a entidade sindical solicitante deverá assinar um termo de confidencialidade fornecido pelos Correios.

I - A definição de manual estratégico ficará a critério dos Correios.

§2º Os Correios enviarão às Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e aos Sindicatos seu informativo de comunicação interna - Primeira Hora.

§3º Os Correios disponibilizarão, quando solicitado pelos Sindicatos, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade, lotação de empregados(as), status (ativo/inativo) e período do

afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês.

Cláusula 19 – LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO (A) DO POSTALIS – Os Correios, por solicitação do POSTALIS, liberarão os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do POSTALIS, eleitos pelos(as) empregados(as) ou indicados pela Empresa, pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados.

Parágrafo Único: Os(as) Conselheiros(as) eleitos(as) pelos(as) empregados(as) serão liberados(as) com ônus para os Correios, quando da participação em reuniões obrigatórias do POSTALIS e em horário que estiver realizando curso de capacitação continuada para atuar em conselhos estabelecidos pela Lei Complementar 108.

Cláusula 20 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS – Os Correios liberarão 11 (onze) empregados(as) para cada Federação dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituída e 5 (cinco) por Sindicato dos Empregados 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 1.500 (um mil e quinhentos), limitado a 9 (nove) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta e Vale Cultura, 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 descaracterizam 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.

§2° Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para os Correios, deverão ser solicitados, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas) ou às áreas de Relações Sindicais e do Trabalho (se dos Sindicatos), e protocolizada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação.

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

§4° Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios, legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, será mantido o benefício de Assistência Médica regularmente compartilhada, sendo que a participação financeira dos(as) empregados (as) no custeio das despesas médicas se dará conforme previsto na Cláusula Assistência Médica/ Hospitalar e Odontológica, do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

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

§6° A liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios, legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados 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.
§7° A liberação de representante eleito em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para os Correios, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

§8° O período de liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, será considerado para fins de concessão de promoções, anuênios e IGQP, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

II – Para o pagamento das promoções aos empregados liberados para exercerem a atividade de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, com ou sem ônus para a ECT, não será exigido o cumprimento do item 5.2.3.2.2. letra “a” do PCCS/2008.

A alteração dos intens I e II do parágrafo 8º por assinatura de termo aditivo;

Cláusula 21 – 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 Acordo Coletivo de Trabalho, visando ajustá-lo à nova realidade.

Cláusula 22 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO – Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente – SNNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(as) trabalhadores(as).

§1º Os temas/assuntos a serem debatidos serão acordados previamente entre as partes, dentre os quais:

I - Vale Transporte não abrangido na Cláusula 52 - Vale Transporte e Jornada de Trabalho "In Itinere";

II - Sistema de Distritamento – SD;

III - A substituição gradativa de mão-de-obra temporária – MOT, por contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei 9.601/98, cuja deliberação integrará, para todos os fins, o presente Acordo Coletivo de Trabalho;

IV - A jornada de trabalho do (a) jornalista, com discussão sobre compensação de horas.

§2º As partes se comprometem a discutir as pautas de reivindicações dos trabalhadores e da Empresa nas reuniões do SNNP-Correios.

Cláusula 23 – 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 24 – QUADRO DE AVISOS – Os Correios assegurarão que o Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial, instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes.
Parágrafo único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos, ficando vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.

Cláusula 25 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO – Os Correios se comprometem a descontar dos empregados(as) filiados(as), 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(as) empregados(as) dos Correios.

§2° Os Correios se comprometem a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os(as) empregados(as) filiados(as), afastados(as) do trabalho, retornarem ao serviço.

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

§4° 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 26 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS(AS) – Os Representantes dos(as) Empregados(as) dirigentes sindicais, delegados/ representantes sindicais e cipeiros(as) eleitos exclusivamente pelos empregados(as) dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos 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, por decisão do Diretor Regional, cuja instância recursal será a Vice-presidência de Gestão Estratégica de Pessoas – VIGEP.

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

§2º Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os(as) delegados(as) sindicais terão estabilidade de 1 (um) ano após o término do seu mandato.

§3º O número de delegados (as) por sindicato obedecerá critérios de razoabilidade e, a concessão da referida estabilidade

será avaliada pelos Correios, em conjunto com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas.

TÍTULO III
DA SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A)

Cláusula 27 – ACOMPANHANTE – Assegura-se ao(à) empregado (a) o direito à ausência remunerada de até 6 (seis) dias, o que equivale a 12 (doze) turnos de trabalho, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, para levar ao médico: dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência (física, visual, auditiva ou mental); 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 de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado.

§1º Caso a ausência ocorra em apenas um dos turnos da jornada diária de trabalho, será registrada como ausência parcial para fins de registro de frequência e para efeito do cálculo do saldo remanescente.

§2º Para o (a) empregado (a) que possui filho(a) com deficiência nos termos da Cláusula 48 - Auxílio para Dependentes com Deficiência, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o

que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no Caput desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (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 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 empregado(a).

Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA – Os Correios, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos(às) empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, 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(as) empregados(as) 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 1°, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria:

I - NM-01 até NM-16 - 10%.

II - NM-17até NM-48 - 15%.

III - NM-49 até NM-90 - 20%.

IV - NS-01 até NS-60 - 20%.

§1º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

I - Para os(as) empregados(as) ativos 2 vezes o valor do salário-base do(a) empregado(a).

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

§2° Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.

§3° Enquanto durar o afastamento em razão de acidente

de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§4° Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§5° Os Correios garantirão o transporte dos(as) empregados(as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

§6° Os(as) aposentados(as) citados(as) no *caput* desta cláusula terão que ter no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados aos Correios, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos.

§7° Os(as) ex-empregados(as), aposentados(as) nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados(as), poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde dos Correios.

§8º Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao (a) participante deste benefício.

§9º A Comissão paritária de que trata o *caput*, será constituída em 30 (trinta) dias a partir da assinatura do ACT 2016/2017, não podendo a Empresa adotar qualquer medida de alteração do plano que não seja de comum acordo com os(as) trabalhadores(as) representados(as) pelos seus sindicatos, conforme §10º, nos seguintes termos:

a) 14 (quatorze) representantes dos trabalhadores sendo: 7 (sete) da FENTECT e 7 (sete) da FINDECT;
b) 14 (quatorze) representantes da Empresa.

§10º A Comissão paritária apresentará as propostas de melhorias do Plano de Saúde, até o dia 30 de janeiro/2017, as quais somente poderão ser implementadas mediante a prévia aprovação da Empresa e da representação dos empregados, condicionada à deliberação e aprovação do assunto às assembleias dos sindicatos no prazo de até 60 (sessenta) dias.

§11º A presente cláusula é mantida somente em relação às disposições não superadas pela decisão proferida nos autos do dissídio coletivo nº TST-DC-1000295-05.2017.5.00.0000, observados os esclarecimentos do Ministro Vice-Presidente do TST em despacho proferido no dia 27/08/2018, nos

autos do PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000 (Id. cab10ec), os quais, conforme ali consignado, devem ser considerados na leitura deste dispositivo

Cláusula 29 – 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) nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa.

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

Cláusula 30 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO – Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato, acompanhado (a) por médico (a), engenheiro (a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho; 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 5 (cinco) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Diretoria Regional.

I – Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 10 (dez) 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 31 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA – Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as).

§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.

§2° A partir de 31 (trinta e um) empregados (as) observar-se-á o que estabelece a NR- 05.

§3° Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados (as) os Correios designarão um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

§4° 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 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 (hum mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1.000 (hum mil) empregados(as).

§5° 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, sob a supervisão dos Correios.

§6° 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.

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

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

suplentes, que integrarão as 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.

§9° Os Correios se comprometem a realizar 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 assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§10º O treinamento da CIPA também será disponibilizado para os (as) integrantes da Diretoria da Entidade Sindical, empregados (as) da Empresa.

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

Cláusula 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS – Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) vivendo com HIV ou Aids, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

Parágrafo único: Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado (a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Correios Saúde.

Cláusula 33 – EMPREGADO(A) INAPTO (A) PARA RETORNO AO TRABALHO – Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para trabalhadores(as) que tiveram cessado o seu benefício, por terem sido considerados(as) aptos(as) para o trabalho pelos peritos do INSS.

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

I - Caso a Área de Saúde da Empresa entenda pela incapacidade do(a) empregado(a) para o retorno ao trabalho, será mantida a sua remuneração, exceto em relação aos benefícios concedidos aos(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 se comprometem a priorizar a análise do requerimento e, quando devido e corretamente instruído no prazo de até 15 dias úteis, contados da data do protocolo na área recursos humanos, cuja concessão desse benefício se dará na folha de pagamento subsequente.

IV - Em caso de acidente de trabalho, será observado o disposto no caput do §5º da Cláusula 51.

§2º Se deferido o recurso impetrado pelo empregado (a) junto ao INSS, considerando-o(a) inapto(a) para o trabalho e com isto reativando o pagamento do benefício previdenciário, cessa o pagamento pelos Correios, e quando do seu retorno as suas atividades laborais este deverá devolver os valores desembolsados pela Empresa em até 6 (seis) parcelas, a partir do terceiro mês de trabalho.

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

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

§4º Caso o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) contra a decisão do INSS não seja julgado dentro dos 90

(noventa) dias, este prazo poderá ser prorrogado, uma única vez, por mais 90 (noventa) dias, mediante decisão de uma Junta Médica formada por 3 (três) profissionais da Área de Saúde da Empresa, ou na impossibilidade, por médico dos Correios ou indicado pela Empresa, orientando a manutenção de sua inaptidão para o trabalho.

Cláusula 34 – ERGONOMIA NA EMPRESA – Os Correios se comprometem a realizar avaliação permanente dos processos de trabalho, tendo como base, dentre outros saberes técnicos científicos, os conceitos e princípios ergonômicos, de acordo com a NR 17 e seus anexos, conforme condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.

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

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

Cláusula 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA – Os Correios emitirão o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos aos(às) empregados (as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

§1º Os Correios fornecerão, às Federações e Sindicatos dos empregados, uma via da CAT registrada no Ministério

da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

A Esclarecido que o CAT/LISA será fornecido às Federações e Sindicatos

§2º Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical que estiver liberado(a) com ônus para a Empresa e que se acidentar, quando em atividades da representação sindical de que participa.

§ 3º Os Correios orientarão aos(às) gestores(as) quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.

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

Cláusula 36 – ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR – Os Correios se comprometem a fornecer itens de proteção ao(à) empregado(a) que realiza atividades externas em regiões de baixa umidade relativa do ar.

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

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

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

§2º Nas situações descritas nos incisos do §1º, os Correios fornecerão ao(à) empregado(a) que realiza atividade externa:

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

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

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

§3º Os procedimentos descritos nos incisos do §2º são suplementares, não havendo prejuízo ao fornecimento regular de camisa manga longa, protetor solar, bonés e óculos de sol.

Cláusula 37 – 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 e às condições climáticas da região, nos modelos masculino e feminino, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo.

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

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

§3º Os Correios fornecerão aos (as) carteiros (as) tênis, diferenciado em modelos masculino e feminino, providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral.

I - Os tênis terão as especificações técnicas desenvolvidas com foco na saúde ocupacional e serão testados previamente pelos(as) trabalhadores(as), por amostragem.

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

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

§6° Os Correios fornecerão, sem ônus para o(a) empregado(a), protetor solar, óculos de sol ou *clip on* para os(as) trabalhadores(as) que executam atividades de

distribuição domiciliária.

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

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

§9º Para o (a) empregado(a) designado(a) com a função de Motorizado(a) M, o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, jaquetas de couro e botas serão de duas peças por item e da calça de motociclista, de quatro peças.

I – Os Correios também garantirão o fornecimento de tênis para os(as) empregados (as) designados com a função de Motorizado(a) M.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38 – PREVENÇÃO DE DOENÇAS – Os Correios se comprometem a implementar programas voltados a promoção da saúde e prevenção de doenças no trabalho, visando:

§1º implantar gradativamente as ações de Cinesioterapia dentro dos Centros de Tratamento e Terminais de Carga ou nas suas imediações, com o objetivo de levar para perto dos(as) empregados(as) todas as condições de fortalecimento da saúde e melhoria da qualidade de vida.
§2º implantar gradativamente o rodízio operacional nos Centros de Tratamento, com vistas à melhoria contínua da saúde dos(as) empregados(as), ambientes de trabalho e clima organizacional.

§3º expandir o programa terapia comunitária integrativa em, no mínimo, 50% das Sedes das Diretorias Regionais.

Cláusula 39 – 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 pelo órgão competente, os(as) empregados(as) realizarão seu estágio de reabilitação na

própria Empresa, em cargo adequado a sua situação.

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

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

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

§4º 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 40 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A) – Os Correios prosseguirão nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados (as) aos exames necessários.

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

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

§3° Por indicação profissional e autorização de médico(a) dos Correios, serão oferecidos acompanhamento psicológico para empregados(as) vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Plano CorreiosSaúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.

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

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

§6° 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(a) empregado(a) em atividade que apresentar restrição médica e/ou psicossocial.

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

§9º Os Correios fornecerão serviço de saúde psicossocial atuando nas questões relacionadas ao adoecimento psíquico, distúrbios do comportamento, dependência química, vítima de assalto e outros eventos adversos.

§10º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos, de 1 (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. Os atestados superiores a 4 (quatro) dias deverão, obrigatoriamente, ser submetidos a homologação médica/odontológico.

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.

TITULO IV
DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 41 – 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 8 (oito) kg para mulheres.

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

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

§4º Depois de realizado o processo seletivo interno e

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

§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, sem comprometer a qualidade operacional ou 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, desde que atendidos os seguintes requisitos:

I - Em distritos postais, executados de forma pedestre ou com uso de bicicletas.

II - Em CDDs instalados em localidades classificadas, segundo a matriz de prazos para mensagens simples, a partir de B (Nacional) e B (Estadual).

III - Quando o horário de chegada da carga qualificada nas unidades seja anterior ao horário de entrada dos carteiros na unidade.

IV - Desde que atendidos os pré-requisitos de implantação da LOEC automática, em todos os distritos das unidades; implantação da rotina de Otimização de Atividades Internas relativas à primeira e segunda triagens; e, reequilíbrio dos tempos externos dos Distritos Postais.

V - A implantação se dará em duas etapas, conforme abaixo:

a) FASE 1 – 30% das unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, com encerramento previsto para o final do mês de outubro de 2015.

b) FASE 2 – Nas demais unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, iniciando em até 30 (trinta) dias após a conclusão da FASE 1, para conclusão em dezembro de 2016.

§7º Durante o período de implantação da entrega matutina, no conjunto das localidades onde no período de seca a umidade relativa do ar for menor que 30% (trinta por cento), a Empresa se compromete a ajustar o processo produtivo com o objetivo de mitigar os impactos negativos à saúde do(a) trabalhador(a), inclusive antecipando o horário para realização da distribuição domiciliária, em distritos postais onde o trabalho é executado de forma pedestre ou com uso de bicicletas, quando for o caso, sem prejuízo aos níveis de serviço estabelecidos.

I - Nos locais onde já ocorrem a inversão será mantida a antecipação da carga até a implementação definitiva da entrega matutina.

II - Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios manterão a entrega matutina nas localidades onde já existem os projetos pilotos com a inversão de horário.

§8º A implantação da entrega matutina continuará sendo acompanhada por Comissão formada por 5 (cinco) representantes da Empresa e 4 (quatro) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas.

§9º A ampliação da entrega matutina de cartas simples para novas unidades não previstas neste artigo, será objeto de estudo pela comissão formada por 5 (cinco) representantes da empresa e 4 (quatro) representantes das Federações dos trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas, garantida uma única saída para entrega desse seguimento.

Cláusula 42 – 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 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS – Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, 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 44 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS – O início da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) lotados(as) nas Agências de Correio 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 45 – 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 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA – No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(as) empregados(as) que serão abrangidos (as) com o redimensionamento, os Correios viabilizarão a participação de 1 (um/a) representante sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de CTC, CTE, CTCE, CDD, CEE, TECA e CTCI, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.

Parágrafo único: 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.

Cláusula 47 – SEGURANÇA NA EMPRESA – Os Correios mantêm o compromisso de adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(as) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, 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.

§2º Os Correios comprometem-se a continuar informando os(as) representantes dos sindicatos regionais, sobre as providências já adotadas e as que estão em planejamento relativas à questão de segurança.

§3º Os Correios continuarão aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial.

§4º As ações e compromissos decorrentes da implementação dessa política de segurança empresarial obedecerão ao princípio da eficiência na prestação dos serviços prestados pelos Correios à Sociedade que, como entidade da Administração Federal Pública, respeitarão as diretrizes e princípios norteadores dos procedimentos da Administração Pública.

§5º Nos Correios, o compromisso com a preservação da vida e da integridade física das pessoas será priorizada sobre os demais aspectos da atividade postal.

TÍTULO V
DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 48 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA – A ECT reembolsará 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.

§1º 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 ou instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.

A Incluído “Instituições escolares...”, que antes não era contemplado e excluído a obrigatoriedade de prévia análise e autorização do Serviço Médico da ECT.

§2º A manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT.

§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R$ 928,30 (novecentos e vinte e oito reais e trinta centavos), em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

A Reajuste do valor de R$ 895,96 para R$ 928,39

§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 da ECT, conforme documento básico.

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

Cláusula 49 – 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.

Manutenção do Reembolso Creche/Babá para até o sétimo aniversário, ao invés do sexto, como a ECT propôs durante as negociações.

§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, § 9°, alínea «s», com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§2° 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$ 584,61 (quinhentos e oitenta e quatro reais e sessenta e um

centavos), e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

A Reajuste do valor de R$ 564,25 para R$ 584,61

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 §2° 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 §2° desta cláusula.

§3° 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.

§4° 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.

§5° 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 50 – TRANSPORTE NOTURNO – Os Correios providenciarão transporte, sem ônus para o(a) empregado(a) 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(a) empregado(a).

Cláusula 51 – 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/2018, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R$ 37,96 (trinta e sete reais e noventa e seis centavos) na quantidade de 26 (vinte e seis) ou 30 (trinta) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de

R$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos).

A

Reajuste dos valores
Valor Facial de R$ 36,64 para R$ 37,96
Vale Cesta de R$ 229,32 para R$ 237,60

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

I – NM-01 até NM-63 - 0,5% (zero vírgula cinco por cento);

II - NM-64 até NM-90 - 5% (cinco por cento)

III - NS-01 até NS-60 - 10% (dez por cento)

M

Manutenção da quantidade de 26 (vinte e seis) e 30 (trinta) vales e do compartilhamento em 0,5% (NM-01 até NM-63), 5% (NM-64 até NM 90) e 10% (NS-01 até NS-60)

§2° No período de fruição de férias, 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. Os créditos alusivos aos Vales Refeição, Alimentação e Cesta, em razão do atual suporte eletrônico, serão disponibilizados conforme descrito no caput desta cláusula.

§3° O(a) empregado(a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas: 100% no Cartão Refeição ou 100% no Cartão Alimentação ou 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Alimentação e 70% no cartão Refeição ou 50% em cada um dos cartões.

§4° 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.

§5° 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.

§6° 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.

§7° 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.

§8° Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor total de R$ 1.024,95 (mil e vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos) a título de Vale Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no §1°, incisos «I», «II» e «III» desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2018.

M Manutenção do Vale Peru (Vale Extra)

A Reajuste do valor de R$ 989,24 para R$ 1.024,95

Farão jus a esta concessão:

I - Os(As) empregados(as) admitidos(as) até 31/07/2017 e que estejam em atividade em 30/11/2018.

II - Os(As) empregados(as) que, em 30/11/2018, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença) por até 90 (noventa) dias.

III - Os(As) empregados(as) afastados(as) por acidente de trabalho.

IV - Empregadas em gozo de licença-maternidade de até 120 (cento e vinte) dias e empregados(as) em licença adoção (conforme legislação específica), inclusive as que optarem pela prorrogação da licença maternidade, quando do referido pagamento.

V - Os(As) Dirigentes Sindicais afastados(as) sem ônus para os Correios.

Cláusula 52 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO *IN ITINERE*

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

§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de R$ 711,79 (setecentos e onze reais e setenta e nove centavos) por mês.

A Reajuste do valor de R$ 686,99 para R$ 711,79

§2° Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte, devidamente comprovado por documentos, para que não haja prejuízos aos(às) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale-Transporte em pecúnia.

§3° 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.

§4° 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.

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

Cláusula 53 – VALE CULTURA – Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as), que percebam remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos, o Vale Cultura instituído pela Lei 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº. 8.084 de 26 de agosto de 2013, no valor único mensal de R$ 50,00 (cinquenta

reais), respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.

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

I - até um salário mínimo – dois por cento.

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

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

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

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

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

TÍTULO VI
DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

Cláusula 54 – 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.

M Manutenção desta cláusula, a qual a ECT propôs a exclusão durante as negociações.

§1° 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 relativo ao segundo mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.
§2° Para os efeitos desta cláusula, os(as) empregados(as) reintegrados(as) ou readmitidos(as) também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias.

§3° Poderá o(a) empregado(a) optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento.

§4° Por solicitação do(a) empregado(a), inclusive aquele com idade superior a 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 (trinta) dias entre um período e outro.

§5° No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.

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

Cláusula 55 – ADICIONAL NOTURNO – Para os(as) empregados(as) com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, os Correios pagarão, a título de adicional noturno, acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal.

§1° 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.

§2° Não haverá a suspensão do pagamento do adicional noturno, para o(a) empregado(a) 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 56 – AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA – A ajuda de custo pela transferência do(a) empregado (a), por necessidade de serviço, continuará sendo calculada

sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R$ 1.325,90 (hum mil trezentos e vinte e cinco reais e noventa centavos).

§1° As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade dos Correios, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES.

§2° Os(as) empregados(as) transferidos para exercício de função gratificada ou de confiança, na localidade de destino, farão jus à respectiva gratificação a partir do início do período de trânsito, quando houver.
§3° Os Correios darão especial atenção aos pedidos de transferência de empregados (as), observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência - SNT, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.

Cláusula 57 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA – Os(As) empregados(as) que, em 2019, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13° (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2019 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2019, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2019.

§1º A diferença entre o valor do 13° (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2019.

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

Cláusula 58 – ANUÊNIOS – Os Correios garantirão ao(à) empregado(a), 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(as) empregados (as).

M Manutenção do pagamento dos anuênios para todos os empregados.

§1º Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do(a) empregado(a).

§2º O limite máximo para o adicional de tempo de serviço é de 35% (trinta e cinco por cento).

§3° As vantagens previstas nesta cláusula não geram direitos em relação a pagamentos pretéritos.

Cláusula 59 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS – Os Correios concederão a todos(as) os(as) empregados(as) gratificação de férias no valor de 70% (setenta por cento) da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados(as).

§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 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA – Os Correios concederão aos(às) empregados(as) 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:

I - R$ 194,93 (cento e noventra e quatro reais e noventa e três centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.

II - R$ 259,24 (duzentos e cinquenta e nove reais e vinte e quatro centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.

§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.

§2° A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.

§3º A partir de janeiro de 2010, 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 nos incisos "I" e "II", conforme o caso.

Cláusula 61 – HORAS EXTRAS – As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente a 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(a) empregado(a) foi oficialmente liberado(a) não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia.

Cláusula 62 – PAGAMENTO DE SALÁRIO – Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

Cláusula 63 – REAJUSTE SALARIAL – Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as) a reposição pela inflação do período, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, de 3,61% sobre a tabela salarial vigente, a partir de 1º de agosto de 2018

Cláusula 64 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO – Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado fica assegurado ao(a) empregado (a) que for convocado(a) 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.

§1° Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração.

§2° 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.

§3° A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso.

§4° A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Cláusula 65 – 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.

§2° Qualquer empregado(a), independentemente de sua área de lotação, convocado (a) eventualmente pela autoridade competente, devidamente justificado, terá direito a um quarto de 15% (quinze por cento) por fim de semana trabalhado, limitado a 15% (quinze por cento) ao mês.

§3º O(a) empregado(a) convocado(a) na forma prevista no parágrafo anterior, com jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

§4º A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

TÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 66 – 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.

Cláusula 67 – 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 o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas a pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros(as).

Parágrafo Único: 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 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS – Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as), em cursos e reuniões obrigatórias, por exigência da Empresa, para capacitação relacionada

ao cargo/atividade/especialidade, referente às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos nos Correios.

§1° 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.

§3° No caso dos(as) empregados(as) em efetivo exercício:

I - Os cursos e reuniões realizados fora do horário de serviço, os Correios pagarão horas extras aos(às) empregados(as) participantes.

II - Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, desde que acordado entre os Correios e o empregado (a).

III - Aos cursos em EaD, não se aplica o estabelecido nos incisos "I" e "II" deste parágrafo, quando o empregado (a), por seu interesse, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho.

IV – Os Correios desenvolverão treinamento para os(as) empregados(as) recém-contratados(as) que trabalham com valores e continuarão orientando sobre a identificação de cédulas falsas.

§4° Convocação para cursos e reuniões obrigatórias, destinadas aos(as) empregados(as) estudantes, somente serão cumpridas caso não prejudiquem suas atividades estudantis e o seu horário de trabalho.

§5° No caso dos (as) Dirigentes Sindicais, liberados 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 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA – Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração

de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.

Cláusula 70 – 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 recusa por parte do(a) empregado(a) junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento.

§2° Havendo o recurso por parte do(a) empregado (a) e julgado improcedente pelo órgão de trânsito, obriga-se o infrator a ressarcir aos Correios o valor da multa atualizada na forma da lei.

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

§4° Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o(a) 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 – CNH.

Manutenção do §4° onde o empregado fica exonerado dos reflexos financeiros da multa de trânsito (e a ECT intervirá para retiradas dos pontos na CNH) quando da necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido.

§5º Na ocorrência da suspensão da CNH pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4°, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o(a) 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 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR – Os Correios se comprometem a negociar a PLR com a participação das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

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).

Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO – As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos(as) empregados(as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias. Considera-se, para fins desta Cláusula:

I - consignado: empregado(a) ativo(a) que por contrato tenha estabelecido com pessoa jurídica relação jurídica que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento;

II - consignação obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei ou mandado judicial;

III - consignação voluntária: desconto incidente sobre a remuneração, mediante autorização prévia e formal do consignado; e,

IV - margem consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada a 30% da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos.

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 - compartilhamento para serviço ou Plano CorreiosSaúde;

VII - outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho.

São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:

I - contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar;

II - prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;

III - 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;

IV - prestação referente a empréstimo concedido por entidade aberta ou fechada de previdência complementar, 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, caixas econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art.36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

§1º A soma mensal das consignações voluntárias de cada empregado(a) não excederá ao valor equivalente a 30% (trinta por cento) da respectiva remuneração para empréstimos financeiros e outras consignações e 10% (dez por cento) para cartão de crédito consignado.

§2º Os descontos autorizados na forma desta lei e seu regulamento terão preferência sobre outros descontos da mesma natureza que venham a ser autorizados posteriormente.

§3º A implementação do processamento das consignações dispostas na presente Cláusula se dará no próximo exercício.

A alteração da redação para adequação à legislação vigente, por assinatura de termo aditivo;

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

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

§2° 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 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO – Os Correios assumirão os custos com a recuperação dos danos de veículos de sua frota, bem como danos causados a terceiros, consequentes de acidentes de trânsito, nos casos em que, após apuração, ficar comprovada a inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a), estando o mesmo no exercício de suas funções.

§1º As diretrizes sobre o assunto serão estabelecidas e implantadas pelos Correios, por meio de grupo de trabalho constituído por portaria.

§2° 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 Empregados dos Correios da respectiva base sindical.

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

II - As comissões paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos.

III - As comissões paritárias já instituídas permanecerão conforme acordo assinado, anteriormente, na MNNP-Correios pelas respectivas Entidades Sindicais, até a data de sua vigência.

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

Cláusula 76 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE – A Empresa indenizará o(a) empregado(a) ou seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, na importância de R$ 137.755,81 (cento e trinta e sete mil setecentos e cinquenta e cinco reais e oitenta e um centavos), em consequência de acidente de trabalho, assalto e/ou roubo, nas Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso.

M

Manutenção da indenização ao empregado (ou dependente) no caso de morte ou invalidez, em consequência de acidente de trabalho, ou assalto ou roubo.

§ 1º Enquanto o(a) empregado(a) estiver percebendo o benefício por acidente de trabalho, pelo INSS, decorrente

do evento previsto no “caput”, sem definição quanto à invalidez permanente, a Empresa complementará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não à Empresa.

§ 2º No caso de assalto a qualquer das Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso, todos os(as) empregados(as) envolvidos (as) terão direito a atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA e abertura de CAT.

§ 3º O benefício previsto no “caput” aplica-se apenas aos casos ocorridos a partir da vigência do presente ACT.

§ 4º O valor da indenização será abatido em caso de eventual condenação judicial decorrente do mesmo fato.

§ 5º Poderá ser contratado seguro de vida em substituição à indenização do caput, desde que o benefício tenha valor equivalente, mantida a mesma cobertura.

Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO – Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

Cláusula 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS – Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão

ser comunicadas, por escrito, aos Correios para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

Cláusula 79 – VIGÊNCIA – O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, de 1° de agosto de 2018 até 31 de julho de 2019.

Brasília, 30 de agosto de 2018.

E por estarem de comum acordo, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2018/2019 mediado pelo Excelentíssimo Ministro Renato de Lacerda Paiva – Vice-Presidente do TST:

ECT **FINDECT**

ASSINATURAS ESTARÃO AQUI!!!

DIRETORIA

Presidente: José Aparecido Gimenes Gandara
Vice-Presidente: Elias Cesário de Brito Junior
Secretário Geral: Ronaldo Ferreira Martins
Suplente: Vinicius Marion de Oliveira
Diretor de Finanças: Anézio Rodrigues
Suplente: Elias Orlando da Costa
Diretor de Finanças Adjunto: Vagner do Nascimento
Suplente: Hélysson Cássio da Silva Coelho
Diretor Jurídico: José Aparecido Rufino
Suplente: Willian Martins Soares
Diretor de Imprensa: Douglas Cristóvão de Melo
Suplente: Pedro Alexandre Santana da Silva
Diretor de Educação e Formação Sindical: Marco Antônio Sant'Águida do Nascimento
Suplente: Maxy Hellen de Morais
Diretor de Saúde e Segurança do Trabalho: Silvana Regina Azeredo dos Santos
Suplente: Luiz Alberto Bataiola
Diretor de Assuntos Parlamentares: Silvio Prudêncio
Suplente: Hideyochi de Oliveira Hina
Diretor de Relações Internacionais: Ronaldo Luiz Rodrigues Leite
Suplente: Manoel de Lima Feitoza
Diretor de Políticas para Mulheres: Telma Milhomen Borges
Suplente: Rosemeri de Farias Leodoro
Diretor de Políticas Racial: Ricardo Adriane Rodrigues de Sousa
Suplente: Moisés Nunes dos Santos

Diretor de Política para Jovens: Márcio Roberto Martins da Silva
Suplente: Fagner da Silva Lopes
Diretor de Anistia: Sebastião da Silva Brazil
Suplente: Anderson Pacheco Vilas Boas
Diretor de Aposentados: Antônio Aguiar Junior
Suplente: Nilton França Soares
Diretor do Setor Postal e Logística: Wilson Nascimento dos Santos Araújo
Suplente: André Akira Kamia
Diretor de Cultura, Esporte e Lazer: Rogério Bueno da Silva
Suplente: Julio Cesar Alves de Melo
Diretor de Relações Previdenciárias e do Trabalho: Débora Adriana Nunes Henrique
Suplente: Raimundo de Sousa Cardoso
Diretor de Patrimônio: Hélio Amaro Dias Filho
Suplente: Roberto Carlos Santos
Conselho Fiscal Efetivo:
Laércio Emiliano Alves
Antônio Abel Gonçalves
João de Deus Lima de Oliveira
Conselho Fiscal Suplente:
Diomédio Francisco de Souza Junior
Liége Cantanhede Ferreira
Geovan Alves de Assis

Expediente

Projeto Gráfico e Editorial

COMMUNIS
Comunicações

Responsável

José Ap. Gimenes Gandara
Presidente da FINDECT

Edição

Douglas Melo
Ricardo Coslove

Capa

Eton

Diagramação

Ricardo Coslove
Tiragem: 50 mil exemplares

Contato:

Site: www.findect.org.br
Facebook: facebook.com/FINDECT
E-mail: secretaria@findect.org.br
Fone: (14) 3245-4528/3245-4538

FINDECT

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS
DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

SINDICATOS FILIADOS:

SEDE: Rua Canuto Do Val, 169, Santa Cecília
Tel: (11) 3822 5598
SUBSEDE JAGUARÉ: Rua Jaguaré Mirim, 316-A, Vila Leopoldina
Tel: (11) 3832 2053
SUBSEDE GUARULHOS: Av. Estilac Leal, 90, Centro/Guarulhos
Tel: (11) 2408 6890
SUBSEDE ABC: Av. Quinze De Novembro, 17, Sala 31, Centro/
Santo André | Tel: (11) 2325 5598
SUBSEDE SUL: Rua Manoel Borba, 292, 8º Andar/Sala 81, Santo
Amaro | Tel: (11) 2924 6118
SUBSEDE SOROCABA: Rua Mato Grosso, 265 - Santa Terezinha/
Sorocaba | Tel: (15) 3211 4461
Site: www.sintect-sp.org.br/

SINTECT-RJ

Av. Presidente Vargas, 502/14º andar,
Centro - Rio de Janeiro/RJ
Tel/Fax: (21) 3172-2355 / 98496-4605 / 98496-4568 / 2213-2790
Site: www.sintectrj.org.br/

SINDECTEB
BAURU

Rua Batista de Carvalho, 4-33 - Bauru/SP
4º andar, sl: 405/406/407/408
Fone: 14 3232 6432 ou 14 3222 5080
Email: secretaria@sindecteb.com.br /
Site: www.sindecteb.com.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS NO ESTADO DO TOCANTINS
SINTECT-TO

404 norte, Alameda 10, nº 04 - Plano Diretor Norte - Palmas/TO
Fonde: (63) 3225-4119/ 3225-7323
Email: sintecto@gmail.com /
Site: www.sintect-to.com.br

SINTECTMA
SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHÃO

Av. M, 25, Radional - São Luis/MA
Fone: (98) 3221-0208
E-mail: sintectma@uol.com.br

CALENDÁRIO 2019

Janeiro 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

Fevereiro 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
5					1	2	3
6	4	5	6	7	8	9	10
7	11	12	13	14	15	16	17
8	18	19	20	21	22	23	24
9	25	26	27	28			

Março 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
9					1	2	3
10	4	5	6	7	8	9	10
11	11	12	13	14	15	16	17
12	18	19	20	21	22	23	24
13	25	26	27	28	29	30	31

Abril 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
14	1	2	3	4	5	6	7
15	8	9	10	11	12	13	14
16	15	16	17	18	19	20	21
17	22	23	24	25	26	27	28
18	29	30					

Maio 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
18			1	2	3	4	5
19	6	7	8	9	10	11	12
20	13	14	15	16	17	18	19
21	20	21	22	23	24	25	26
22	27	28	29	30	31		

Junho 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
22						1	2
23	3	4	5	6	7	8	9
24	10	11	12	13	14	15	16
25	17	18	19	20	21	22	23
26	24	25	26	27	28	29	30

Julho 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
27	1	2	3	4	5	6	7
28	8	9	10	11	12	13	14
29	15	16	17	18	19	20	21
30	22	23	24	25	26	27	28
31	29	30	31				

Agosto 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

Setembro 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
35							1
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

Outubro 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

Novembro 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
44					1	2	3
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

Dezembro 2019

	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
48							1
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
1	30	31					

1 Jan	Ano Novo
6 Jan	Dia de Reis
2 Fev	Dia de Iemanjá
14 Fev	Dia de São Valentim
17 Fev	Horario de inverno
5 Mar	Carnaval
6 Mar	Cinzas
8 Mar	Dia da Mulher
1 Abr	Dia da Mentira
14 Abr	Semana Santa
21 Abr	Tiradentes
21 Abr	Páscoa
22 Abr	Descobrimento do Brasil
23 Abr	Dia de São Jorge
1 Mai	Dia do Trabalhador
12 Mai	Dia das Mães
31 Mai	Dia do Espírito Santo
9 Jun	Pentecostes
12 Jun	Dia dos Namorados
20 Jun	Corpus Christi
24 Jun	Dia de São João
20 Jul	Dia da 1ª Viagem à Lua
11 Ago	Dia dos Pais
7 Set	Independência do Brasil
12 Out	Nossa Senhora Aparecida
12 Out	Padroeira do Brasil
12 Out	Dia das Crianças
20 Out	Horario de verão
2 Nov	Finados
15 Nov	Proclamação da República
28 Nov	Ação de Graças
25 Dez	Natal

FindECT

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS
DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

SINDICATOS FILIADOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES DE SÃO PAULO, GRANDE SÃO PAULO E CENTRAL POSTAL DE SOROCABA - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES DE SÃO PAULO, GRANDE SÃO PAULO E CENTRAL POSTAL DE SOROCABA

UNIÃO E LUTA

FUNDADO EM 1989

Gestão Com Responsabilidade se Alcança + Conquistas

2015 / 2019

SINTECT-RJ

SINTECTMA

SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHÃO

SINDECTEB

BAURU

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS NO ESTADO DO TOCANTINS

SINTECT-TO