



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



PAUTA NACIONAL DE REIVINDICAÇÕES APROVADA NO 38º CONREP DA FENTECT, PARA O ACT 2026/2027

Cláusula 01 - ANISTIA: Os Correios, respeitando e seguindo os ditames previstos nas Leis 8.632/93, 8.878/94, 10.559/2002 e 11.282/2006, comprometem-se a:

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

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

I. Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios até 30 (trinta) dias após o **acordo coletivo**, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, observadas as diretrizes do GTA.

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

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

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

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

§5º Os Correios fornecerão aos(às) anistiados(as) e anistiandos(as) acesso à evolução salarial destes(as), desde o seu primeiro registro, ficha funcional antiga e atual e cópia de todas as punições que constem registradas.

Cláusula 02 - APOSENTADOS(AS): Os Correios desenvolverão ações de integração e valorização como forma de reconhecimento à contribuição de empregados(as) que se encontram aposentados(as), de forma a:

§1º Incluir o dia 24 de janeiro – Dia do(a) Aposentado(a) – no calendário dos Correios – desenvolvendo atividades alusivas à data no âmbito da Empresa.

§2º Oportunizar a participação dos(as) aposentados(as) nas ações de Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças, bem como em atividades de lazer e bem-estar programadas para empregados(as) em atividades.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§3º Oportunizar ao(à) empregado(a) aposentando(a) a participação em programa de preparação para aposentadoria desenvolvido pelos Correios.

§4º Fornecer crachá específico para os(as) aposentados(as), visando facilitar o acesso às dependências dos Correios, desde que apresentem os documentos básicos para a confecção dos crachás, observando os prazos internos dos Correios.

§5º Os Correios manterão o relacionamento com as entidades representativas dos(as) aposentados(as) visando recepcionar, analisar e responder às suas demandas.

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

Cláusula 03 - ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS: Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas visando coibir os assédios.

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

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

§3º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 30 (trinta) dias após o **acordo coletivo**, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, de acordo com os critérios a seguir:

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

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

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

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

§7º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto **no acordo coletivo**.

§8º Os Correios enviarão às entidades sindicais os resultados de sindicâncias e/ou processos administrativos referentes aos casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação racial e etarismo.

§9º Todos os gestores comprovadamente culpados pela prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação racial ou etarismo não poderão assumir cargos de gestão ou correlatos, devendo ser imediatamente afastados de suas funções ou cargos até o término do processo de apuração.

§10º Desenvolvimento de políticas permanentes de valorização dos trabalhadores/as visando a melhoria do clima organizacional, bem estar e integração entre as diversas áreas da empresa.

Cláusula 04 – DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E À VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL: A Empresa compromete-se a manter ambiente de trabalho digno, saudável e respeitoso, livre de assédio moral, assédio sexual e quaisquer formas de violência organizacional, observando a legislação vigente, as Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-1, bem como os compromissos assumidos perante o Ministério Público do Trabalho.

§1º É vedada qualquer conduta praticada por gestores, empregados ou terceiros que implique constrangimento, humilhação, intimidação, perseguição, discriminação, cobrança abusiva de metas, exposição pública de resultados, ameaças, isolamento, retaliação ou qualquer prática que atente contra a dignidade, a integridade física ou psíquica dos trabalhadores.

§2º A Empresa promoverá ações permanentes de prevenção, capacitação e conscientização de gestores e empregados sobre assédio moral, assédio sexual, violência organizacional e riscos psicossociais, com participação das entidades sindicais.

§3º As denúncias deverão ser apuradas por procedimento imparcial, garantindo sigilo, ampla proteção ao denunciante e às testemunhas, vedada qualquer forma de retaliação.

§4º Confirmada a ocorrência de assédio ou violência organizacional, a Empresa adotará as medidas administrativas cabíveis, sem prejuízo da responsabilização civil, trabalhista e penal dos envolvidos.

§5º O Sindicato profissional poderá acompanhar, mediante solicitação e preservado o sigilo das informações pessoais, as políticas de prevenção, os dados estatísticos consolidados sobre denúncias e as medidas corretivas adotadas pela Empresa.

§6º A Empresa instituirá Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Violência no Trabalho, com participação paritária entre representantes da Empresa e das entidades sindicais, competindo-lhe acompanhar indicadores, propor medidas preventivas e avaliar a efetividade das políticas de combate ao assédio.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 05 - PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO: Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

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

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

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

§6º A área de Gestão de Pessoas desenvolveu o Painel Radar de Pessoas, ferramenta que visa ao levantamento de informações relativas à cor e raça dos(as) empregados(as). O intuito é auxiliar os(as) gestores(as) dos Correios nas decisões relativas à correção das desigualdades referentes a esse tema.

§7º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo, até 30 (trinta) dias após **no acordo coletivo** contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir: I. Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

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

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

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§10º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT **prevista neste acordo coletivo**.

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

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

Cláusula 06 - DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+: Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação às pessoas LGBTQIAPN+, conforme a seguir:

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

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

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

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

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

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

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

§8º Criação de um comitê permanente de diversidade e inclusão dentro da empresa.

§9º Criação de uma coordenação de diversidade em todas as SEs.

§10º Realização de eventos e palestras sobre diversidade, inclusão e equidade de gênero.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§11º Inclusão de pautas LGBTQIAPN+ e de combate ao preconceito no ambiente corporativo.

§12º Criação de datas temáticas com ações corporativas, não apenas em datas comemorativas.

§13º Incentivo à participação de homens nas discussões sobre igualdade e respeito.

§14º Inclusão de um percentual de vagas para grupos LGBTQIAPN+ e pessoas negras nos cargos de liderança.

Cláusula 07 - DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação às Pessoas com Deficiência, conforme a seguir:

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

I. A empregada ou empregado que possuir filho(a) com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista (TEA), tem direito à 50%, dependendo da necessidade de terapia, a redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica.

II. A empregada ou empregado interessado/a deverá fazer a solicitação apresentando a documentação comprobatória (laudos médicos) da condição do filho(a), conforme legislação vigente.

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

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

§3º Os Correios promoverão uma cultura de respeito às pessoas com deficiência em todas as suas atividades, incluindo planos de trabalho adequados às condições físicas do(a) empregado(a), conforme Estatuto da Pessoa com Deficiência.

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

§5º Os Correios desenvolverão ações voltadas à inclusão das pessoas neuro divergentes.

§6º Fica garantida a manutenção das vantagens e das funções de todos os abrangidos pela presente cláusula.

Cláusula 08 - DOS DIREITOS GERACIONAIS: Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação, conforme a seguir:



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

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

§3º Os Correios elaborarão ações de comunicação e educação para fortalecimento da cultura baseada no respeito e na valorização das diferenças geracionais.

Cláusula 09 - 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(a) empregado(a) inscrito(a) apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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

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

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

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

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

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

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

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

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

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

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

Cláusula 10 - LICENÇA ADOÇÃO: Os Correios concederão aos(às) empregados(as) adotantes ou guardiães em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.

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

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

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

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

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

Cláusula 11 - LICENÇA PATERNIDADE: Os Correios concederão 22 (vinte e dois) dias de licença paternidade para usufruto do empregado a partir do nascimento da criança.

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

Cláusula 12 - ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC: Os Correios garantirão às empregadas gestantes e em período de licença maternidade:

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

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

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

Cláusula 13 – LICENÇA-MATERNIDADE, PRORROGAÇÃO E AFASTAMENTO EM CASOS ESPECÍFICOS:

§ 1º Prorrogação da Licença e Permanência em Atividades Internas: A ECT assegurará à trabalhadora, ao término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, a prorrogação por 60 (sessenta) dias, conforme estabelece a Lei 11.770/2008 e este Acordo Coletivo. Além disso, após o término da licença (120+60 dias), a trabalhadora terá sua permanência em atividades internas mantida por mais 6 (seis) meses, com garantia do pagamento integral dos adicionais, para assegurar o direito da mãe de prestar assistência integral ao(à) filho(a).

§ 2º Fruição de Férias: Fica assegurado à trabalhadora o início da fruição de férias imediatamente após o término da licença-maternidade, observando seu período aquisitivo.

§ 3º Pagamento pela Empresa: O pagamento da empregada em licença-maternidade será efetuado integralmente pela empresa, com repasse do INSS para a ECT.

§ 4º Manutenção de Benefícios: Fica garantido à empregada durante a licença-maternidade o recebimento de todos os benefícios (vale-refeição/alimentação, vale-cesta, adicionais), assistência médica/odontológica, e inclusive todos os adicionais, bem como o recebimento do auxílio creche.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



§ 5º Estabilidade no Emprego: A trabalhadora terá estabilidade no emprego por 12 (doze) meses, a partir da data do término da licença-maternidade.

§ 6º Licença em Casos de Falecimento ou Natimorto: A licença-maternidade e paternidade fica garantida caso o recém-nascido venha a falecer dentro do período de licença. Fica garantido o mesmo tempo de licença em caso de natimorto.

§ 7º Afastamento por Internação Prolongada do Recém-Nascido e/ou Mãe: Os Correios concederão afastamento especial ao(à) empregado(a) quando da alta hospitalar do recém-nascido e/ou da mãe da criança, o que ocorrer por último, nos casos em que houver internação superior a uma semana.

I. Duração do Afastamento (Mãe Empregada): O afastamento especial para a empregada será concedido imediatamente após o término da licença-maternidade, ou prorrogação da mesma, e terá duração equivalente ao número de dias de internação entre o nascimento e a alta hospitalar, conforme atestado ou relatório médico específico contendo o prazo da internação.

II. Duração do Afastamento (Pai Empregado): O afastamento especial será concedido ao empregado(a) pai, imediatamente após o término da licença-paternidade, e terá duração equivalente ao número de dias da internação e alta da criança, conforme atestado médico ou relatório.

III. Duração do Afastamento (Internação da Mãe): Quando a alta hospitalar da mãe ocorrer por último, o(a) empregado(a) fará jus ao afastamento da mesma quantidade de dias em que durar a internação da mãe da criança, conforme atestado/relatórios específico emitido pelo médico com prazo da internação.

§ 8º Licença-Maternidade para Mães Não Gestantes (Homoafetivas/Inseminação): A ECT concederá licença-maternidade extensiva a mães não gestantes em relacionamento homoafetivo ou por inseminação artificial.

I. Definição de Mãe Não Gestante: Considera-se mãe não gestante a mulher cujo benefício da licença-maternidade não está amparado pela Previdência Social, mas que consta como mãe na certidão de nascimento de filhos oriundos de casamento homoafetivo/inseminação.

II. Assunção Integral pela ECT: Os Correios assumirão integralmente a licença-maternidade e sua prorrogação para mães não gestantes/inseminadas artificialmente.

Cláusula 14 – GARANTIA NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO E PROTEÇÃO À GESTANTE



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§ 1º Prioridade na Transferência por Proximidade: A ECT providenciará, a pedido da empregada que estiver amamentando ou gestante, transferência para o local de trabalho mais próximo de sua residência, com prioridade, visando garantir o efetivo direito à assistência integral.

§ 2º Descansos para Amamentação (Ampliado): A ECT assegurará à empregada, durante a jornada de trabalho, dois descansos especiais de uma hora e trinta minutos cada para amamentar seu filho até que este complete 18 (dezoito) meses de vida. Este período poderá ser prorrogado caso a mãe venha a participar de qualquer programa de amamentação ou em caso de prescrição médica.

§ 3º Opções de Descanso para Amamentação: A empregada poderá pleitear um só descanso diário, com duração de 3 (três) horas, em substituição aos dois descansos estabelecidos no parágrafo anterior. Em caso de jornada inferior a 8 (oito) horas de trabalho, serão garantidos dois descansos especiais de 1 (uma) hora ou um único descanso de 2 (duas) horas diárias, até que o filho complete 18 (dezoito) meses de idade, podendo este período ser prorrogado caso a mãe venha a participar de programa de amamentação ou haja prescrição médica, sem **prejuízo da sua remuneração**.

§ 4º Proteção contra Transferência ou Empréstimo: A empregada que estiver amamentando ou gestante não será transferida ou emprestada para desenvolver atividades em outras unidades sem sua anuência, até que o filho complete 18 (dezoito) meses de idade, podendo este período ser prorrogado caso a mãe venha a participar de programa de amamentação ou haja prescrição médica.

§ 5º Salas de Amamentação: Os Correios organizarão e prepararão salas de amamentação em ambientes de trabalho com efetivo igual ou superior a 10 (dez) mulheres, garantindo privacidade, conforto, higiene e segurança para as mães que necessitarem amamentar ou extrair e armazenar leite materno durante o horário de trabalho e garantirá local adequado (freezer/geladeira) para armazenamento do leite coletado.

§ 6º Apoio à Doação de Leite Materno: Os Correios, em conjunto com os Sindicatos e a Federação, desenvolverão campanhas de incentivo ao **aleitamento materno** e à doação de leite materno para bancos de leite humano, visando apoiar mães que, por diversos motivos, não conseguem amamentar seus bebês.

Cláusula 15 – ADAPTAÇÃO EM PERÍODO DE GRAVIDEZ E ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E COLETA (AADC)

§ 1º Transferência Imediata da Gestante: A ECT garantirá, a pedido da empregada com acompanhamento do sindicato e Federação, a transferência imediata da empregada gestante, a partir da confirmação da gravidez, para local de trabalho próximo a sua residência, ou para locais que preservem seu estado de saúde e o do bebê, sem prejuízo financeiro, com a garantia de todos os adicionais e de sua remuneração integral.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§ 2º Deslocamento para Serviços Internos e AADC: A ECT garantirá o deslocamento da empregada carteira para serviços internos a partir do primeiro mês de gestação, independente de orientação médica e sem prejuízo dos adicionais. Fica garantido às trabalhadoras a partir da confirmação da gravidez e no período de amamentação, o adicional de 30% (trinta por cento) do salário base, para as ocupantes do cargo de Agente de Correios, na atividade de carteira e carteira motorizada, inclusive as que não aderiram ao PCCS 2008 e se encontram no cargo de carteiro em extinção, com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.

I. Manutenção do AADC: A manutenção do adicional de 30% (trinta por cento) do salário base a título de AADC para a trabalhadora gestante, ocupante do cargo de Agente de Correios na atividade de carteira ou carteira motorizada, aplica-se por todo o período de gravidez, licença gestante, prorrogação e amamentação, inclusive para as atuais trabalhadoras afastadas em decorrência de licença gestante.

§ 3º Livre Escolha do Início da Licença-Maternidade: Será facultado à mulher gestante decidir o início de sua licença-maternidade, não sendo obrigatório o seu afastamento no oitavo mês de gestação, conforme previsto na CLT.

§ 4º Programa de Atenção à Gestante: A ECT implantará um programa de atenção à gestante, com cursos, palestras e seminários nas Superintendências, formando Grupos de Trabalho paritários com membros da empresa e representantes dos sindicatos.

§ 5º Afastamento de Atividades Insalubres ou Perigosas: A mulher gestante e lactante será automaticamente afastada de todo trabalho insalubre ou perigoso, independentemente do grau, sem redução da remuneração e benefícios.

Cláusula 16 – CONDIÇÕES DE TRABALHO DA MULHER: A ECT garantirá as seguintes condições de trabalho à mulher ecetista, além do desenvolvimento de atividades de prevenção e promoção à saúde da Mulher:

§ 1º Saúde da Mulher e Campanhas de Prevenção: Enfoque nas ações a serem realizadas em todas as regionais e pelas superintendências em conjunto com os sindicatos sobre saúde da mulher nos meses de março e outubro, com orientação e conscientização ao combate contra o câncer de mama, com atividades e divulgação em todas as unidades de trabalho.

I. Ações de Comunicação e Eventos: As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários, ocorrerão nos Correios Sede e Superintendências Estaduais, com a participação das representações sindicais.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§ 2º Mudança Provisória de Tarefas (Prescrição Médica): Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefas às trabalhadoras, mediante prescrição do médico especialista, quando a atividade desempenhada colocar em risco seu estado de gravidez.

§ 3º Mudança Provisória Automática: Às trabalhadoras que ocupem os cargos/atividades de carteiro, atendente/carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, os Correios garantirão a mudança provisória automática, em qualquer período da gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.

§ 4º Participação em Atividades de Saúde: As mulheres, adolescentes, meninas dependentes poderão participar de quaisquer atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher organizadas pelos Correios.

§ 5º Licença Menstrual Remunerada: Será concedida licença remunerada de 5 (cinco) dias consecutivos por mês para as mulheres que comprovarem, com laudos/declarações do seu ginecologista, sintomas associados ao período menstrual, sem necessidade de passar pelo médico do trabalho. O laudo/declaração do ginecologista terá validade anual.

I - Licença Para Mulheres no Climatério (Menopausa) A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) concederá às empregadas, mediante apresentação de laudo ou declaração médica de seu ginecologista com sintomas relacionados ao climatério (período que antecede e sucede a menopausa), uma **licença remunerada de até 5 (cinco) dias consecutivos por mês**. A ECT não exigirá que a empregada passe por avaliação do médico do trabalho para a concessão desta licença, respeitando a autonomia e o acompanhamento de seu especialista.

II – Da Consciência e Acolhimento: Esta cláusula reconhece que o climatério é uma fase natural da vida da mulher que pode vir acompanhada de sintomas intensos e impactantes, tais como ondas de calor, distúrbios do sono, alterações de humor e fadiga. A ECT compromete-se a promover um ambiente de trabalho mais compreensivo e acolhedor, desmistificando o tema e combatendo qualquer estigma ou discriminação relacionada a esta condição.

§ 6º Projeto de Bem-Estar e Saúde (Obesidade): Os Correios desenvolverão projeto e campanha de bem-estar e saúde voltado aos trabalhadores e trabalhadoras com obesidade.

§ 7º Banheiros Femininos Adequados: Os Correios garantirão banheiros específicos femininos com adequação para pessoas com deficiência física, equipados com vestiários e ducha higiênica e chuveiros, com opção de água quente e fria, nas unidades de trabalho, proporcionais à quantidade de mulheres, sendo que este número não será inferior a 02 (dois), e com móveis ergonômicos que facilitem a locomoção e disposição adequada no ambiente, a fim de evitar acidentes de trabalho.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



§ 8º Fornecimento de Uniforme Feminino Adequado: Fornecimento de uniforme confortável para as mulheres, de acordo com a região, com tecidos 100% (cem por cento) algodão, modelos femininos com cortes modernos, sendo opcional a utilização de calça, saias ou bermudas para o sexo feminino, diferenciado do sexo masculino, inclusive para gestantes e motociclistas do sexo feminino. Será fornecido meias de compressão para prevenção de varizes, independentemente de prescrição médica, e meias de algodão resistentes. Será fornecido boné adequado para cabelo black.

§ 9º Participação na Criação e Licitação de Uniformes: A ECT garantirá, na fase de estudo, criação e de licitação dos uniformes, a participação das entidades sindicais, cipeiros da categoria envolvida e representantes femininas, com ampla divulgação.

§ 10º Limite de Peso para Movimentação de Carga: O peso máximo para as empregadas movimentarem e transportarem não poderá ser superior a 10% (dez por cento) do seu peso corporal, não excedendo ao peso máximo de 8 Kg (oito quilos). Este peso deverá ser padronizado para todo e qualquer tipo de correspondência (malotes, caixotes, encomendas, bolsas, etc.). Em caso de restrição médica, a ECT atenderá exatamente o que foi definido pelo médico da trabalhadora.

§ 11º Apoio à Movimentação de Cargas Pesadas (Atendentes): Para garantia do §10º, aos trabalhadores atendentes, a ECT deverá manter balança acessível aos clientes para pesagem das encomendas no rol de atendimento. No caso de peso superior ao descrito no §10º, a trabalhadora deverá manusear a encomenda com a ajuda de carrinho ou de outro equipamento adequado.

§ 12º Fornecimento de Absorventes: A ECT deverá manter absorventes em suas unidades de trabalho para, em casos emergenciais, serem fornecidos às trabalhadoras.

§ 13º Mudança de Atividade por Tempo de Empresa: A ECT concederá à empregada que completar 15 (quinze) anos de empresa, a possibilidade de mudança de atividade, caso por ela solicitado, e ajuste de plano de trabalho, de acordo com as limitações.

§ 14º Não Transferência Compulsória: A ECT não transferirá por necessidade da empresa as trabalhadoras para unidade fora do município de domicílio da trabalhadora, salvo em caso de seu explícito consentimento.

§ 15º Férias Combinadas com Férias Escolares: A ECT concederá à empregada, férias combinadas com as férias escolares de seus filhos menores, quando solicitado pela mesma.

§ 16º Jornada Reduzida para Mulheres: Os Correios adotarão a jornada reduzida de 6 (seis) horas para as Mulheres, sem redução dos salários e demais benefícios.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§ 17º Fornecimento de Tênis Feminino Adequado: A ECT garantirá o fornecimento de tênis feminino, projetado com tecnologia de amortecimento e absorção de impacto, adequado para realização das atividades, visando reduzir o cansaço e a fadiga nos pés, pernas e coluna com numeração e quantidade apropriada para o desempenho das atividades, semestralmente.

§ 18º Vedação à Revista Íntima: A ECT garantirá que não haverá, de forma alguma, revista íntima na empregada, para preservar a dignidade da mulher.

§ 19º Divulgação de Artigo do Código Penal (Desacato): A ECT fixará nas unidades, como medida educativa e preventiva, cartaz alusivo ao art. 331 do Código Penal: “Desacatar funcionário público no exercício da função ou em razão dela: Pena detenção, de seis meses a dois anos, ou multa”.

Cláusula 17 – DO COMBATE, ATENDIMENTO E GARANTIAS À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA - Suporte Multidisciplinar: A ECT manterá equipe multidisciplinar formada por médico, psicólogo, assistente social e advogado para o atendimento às empregadas vítimas de violência doméstica e devido encaminhamento para rede de apoio assim definida pela Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), com acompanhamento do movimento sindical.

§ 1º Transferência para Garantia da Integridade: A pedido da empregada, a ECT, transferirá imediatamente para outra cidade do território nacional, como forma de garantir sua integridade física, moral e psicológica, uma vez que seja constatado, por meio de documentos comprobatórios, que a mesma e/ou seus filhos estão sendo vítimas de violência doméstica, mantida a remuneração percebida quando da solicitação de transferência, incluindo funções e gratificações ou qualquer outra vantagem recebida no momento da transferência, não sendo condicionada à execução da atividade geradora da remuneração, independente de unidade superavitária ou deficitária.

§ 2º Fornecimento de Transporte: Será fornecido pela ECT transporte para a empregada e seus dependentes, bem como para seus pertences e móveis, em caso de transferência de localidade em razão de violência doméstica.

§ 3º Manutenção do Vínculo Trabalhista e Remuneração: Os Correios garantirão a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do trabalho por até seis meses, com a manutenção integral da remuneração e demais vantagens para a empregada em situação de violência doméstica, conforme a Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

§ 4º Campanhas de Conscientização e Combate à violência doméstica: A ECT promoverá palestras trimestrais durante a jornada de trabalho para conscientização e combate da violência doméstica para seus empregados e ainda: campanha nacional de combate à violência doméstica em suas unidades de atendimento ao público; por meio de distribuição de informativo impresso durante a



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



distribuição domiciliar e nos uniformes dos carteiros; por uso de caixas e envelopes para carta e SEDEX com mensagens de combate à violência doméstica; e por meio de concurso nacional de redação sobre o combate à violência doméstica para estudantes do ensino médio das escolas públicas e particulares. Os trabalhadores participarão do concurso de redação sem competir com alunos de escolas públicas e particulares, sendo um concurso apenas para o efetivo.

§ 5º Tolerância Zero no Ambiente Corporativo: Os Correios, com participação da Federação e dos sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras legalmente constituídas, promoverão campanhas de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho e farão cronograma das palestras, que deverá ser apresentado no início do ano nos veículos de comunicação da empresa, com divulgação e atividades dentro das unidades de trabalho.

§ 6º Divulgação de Canais de Atendimento: 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.

§ 7º Abono de Faltas: Serão abonadas as faltas ao trabalho da empregada que venha a sofrer violência doméstica. Esta ausência remunerada tem por objetivo permitir que a empregada possa dispor de tempo para recuperação física e/ou psicológica, bem como para adotar as providências que o caso demandar. A quantidade de ausências abonadas dependerá de cada caso e de acordo com orientação médica especializada.

I. Condicionamento ao Encaminhamento de Documentação: O abono das faltas será condicionado ao encaminhamento de documentação comprobatória, através de Link direto, específico com a garantia de sigilo por parte da pessoa que recebeu, de forma a resguardar a trabalhadora de exposição.

§ 8º Vedação à Dispensa Arbitrária: Fica vedada em qualquer época a dispensa arbitrária da empregada em situação de violência doméstica e familiar, tenha ela feito ou não uso das disposições do caput desta cláusula ou dos parágrafos 3º e 5º.

Cláusula 18 – SAÚDE DA MULHER PROMOÇÃO DA SAÚDE DA MULHER (MARÇO E OUTUBRO): Na semana do Dia 8 de março, Dia Internacional da Mulher, a ECT promoverá palestras sobre a saúde da mulher, garantindo a participação das empregadas e de seus dependentes. A ECT fará, também, um boletim mensal específico da saúde da mulher com informações de campanhas preventivas, calendários de exames periódicos, métodos contraceptivos (ex: injeção contraceptiva), campanha de difusão do preservativo feminino (com sua distribuição gratuita a todas as empregadas e empregados) e tira-dúvidas.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



§ 1º Exames Anuais e Tratamento Dermatológico: A ECT realizará o exame de Papanicolau, mamografia, ecografia, ultrassonografia e ultrassom pélvico, independentemente da idade, anualmente, sem carência ou cobranças de valores para a empregada.

I. Retorno do Exame Preventivo Completo: Inclusão do exame preventivo completo nos exames periódicos.

a) Tratamento de Melasma e Protetor Solar: A ECT incluirá o tratamento de Melasma gratuito para a empregada e distribuirá o protetor solar específico indicado pelo médico assistente.

§ 2º Reconhecimento de Cirurgias Não Estéticas: A ECT não considerará as cirurgias de varizes (inclusive as a laser), aplicações e cirurgias para correção e redução mamária como sendo cirurgias estéticas, respeitando o limite de peso recomendado pelo médico pelo período de 06 (seis) meses a 01 (um) ano, sem perdas salariais e sem perda da função.

§ 3º Exame de Densitometria Óssea: Será incluído no periódico, quando o médico solicitar, o exame de densitometria óssea para as mulheres como prevenção de osteoporose.

§ 4º Fornecimento de Anticoncepcionais: A ECT concederá anticoncepcional a quem o solicitar, sem ônus para as empregadas.

§ 5º Vacina HPV: A ECT arcará com as despesas das vacinas de colo de útero (HPV) para as mulheres, bem como para suas dependentes.

§ 6º Liberação Sindical para Atividades do 8 de março: Será garantido aos Sindicatos direito à liberação, em data antecedente ao dia 08 de março, de, no mínimo, 02 (duas) empregadas por local de trabalho para organização de atividades classistas alusivas às lutas das mulheres, com prévia divulgação pela ECT para conhecimento de todos os empregados(as) daquela base sindical.

§ 7º Plano de Apoio a trabalhadores(as) com Obesidade: A ECT desenvolverá e implementará um Projeto de Bem-Estar e Saúde abrangente, voltado especificamente aos trabalhadores e trabalhadoras com obesidade. Este projeto terá como pilares a saúde integral, a prevenção de comorbidades e o combate efetivo à gordofobia no ambiente de trabalho.

I- O projeto incluirá ações contínuas de promoção da saúde, conscientização nutricional e incentivo à atividade física, oferecendo suporte multidisciplinar com profissionais qualificados, como nutricionistas, educadores físicos, psicólogos e médicos, para acompanhar os trabalhadores em suas jornadas de cuidado. Serão priorizadas estratégias de prevenção e manejo das doenças associadas à obesidade, sempre respeitando a autonomia e individualidade de cada empregado(a).

II- A ECT se compromete com a criação de um ambiente de trabalho livre de discriminação e



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



preconceito. O Projeto de Bem-Estar e Saúde incorporará campanhas educativas e ações de conscientização para combater ativamente a gordofobia, promovendo o respeito à diversidade corporal e garantindo que todos os empregados(as) sejam tratados(as) com dignidade e isonomia, sem qualquer forma de discriminação baseada no peso ou biotipo. Qualquer ato de gordofobia será tratado como assédio e estará sujeito às sanções disciplinares previstas nas normas internas da empresa e na legislação vigente.

§ 8º Proteção em Remanejamento: Proteção/preferência em caso de fechamento de unidade ou em caso de cargos extintos para que no remanejamento das empregadas reabilitadas e acidentadas com sequela, e empregadas com crianças menores de 14 anos e crianças com deficiência, estas tenham prioridade na escolha da lotação.

§ 9º Redução de Carga Horária para Mães Atípicas: Redução da carga horária de trabalho, em 50% (cinquenta por cento) da jornada diária, sem redução do salário, para as mães de crianças portadoras de deficiência, necessidades de cuidados especiais, doença autoimune TGD (transtorno global do desenvolvimento) e TEA (transtorno do espectro autista), baseado em decisões recentes do TST e na Lei 12.370/16, sem redução de remuneração e/ou salários e gratificações.

§ 10º Redução de Jornada para Mãe e Pai solo. Redução da carga horária de trabalho, em 50% (cinquenta por cento) da jornada diária, sem redução do salário, para as mães e pais solos, com prioridade de transferência a pedido do trabalhador(a) para local mais próximo de sua residência.

§ 11º Não alteração de horários. A ECT não fará alterações dos horários de trabalho das mães e pais com filho em idade escolar forma a não interferir no deslocamento para levar e buscar os filhos da escola e creches.

Cláusula 19 – INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA: Os Correios adotarão princípios de empoderamento das mulheres, que serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar o progresso na carreira das mulheres nos Correios.

§ 1º Igualdade de Acesso à Funções: A ECT garantirá à empregada o direito de igualdade de exercer a função motorizada, sem critérios de tempo de habilitação, bem como quaisquer outras funções, sem discriminação de gênero.

§ 2º Mudança de Cargo (Área Operacional): Será facultada à empregada mudar de cargo após 5 (cinco) anos de atividade na área operacional, sem a necessidade de a mesma passar por processo de recrutamento interno feito pela empresa, sem perda da remuneração.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§ 3º Percentual de Mulheres e Negros em Funções de Gestão e Técnicas: Os Correios destinarão percentual de no mínimo 50% (cinquenta por cento) de mulheres e 30% (trinta por cento) de negros nas funções de gestão e técnicas em cada um dos níveis de funções (estratégico, tático e operacional), garantindo essas porcentagens em todas as unidades com mais de uma função gerencial.

§ 4º Percentual de Vagas em Recrutamento Interno (RI): Os Correios destinarão percentual de 40% (quarenta por cento) das vagas de Recrutamento Interno (RI) para mulheres.

§ 5º Percentual de Bolsas de Estudo: Os Correios destinarão percentual de 40% (quarenta por cento) de bolsas de estudos para mulheres.

§ 6º Projeto de Mentoria para Liderança Feminina: Os Correios desenvolverão projeto de mentoria para as mulheres da área operacional a fim de prepará-las para a liderança.

Cláusula 20 – PROMOÇÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO: Os Correios promoverão atividades e ações com objetivo de contribuir para a equidade de gênero e o enfrentamento ao sexismo e aos assédios, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

§ 2º Programas de Liderança com Recorte de Gênero: Os Correios desenvolverão programas de liderança, contemplando recorte de gênero, com vistas ao desenvolvimento específico para as mulheres, considerando suas especificidades.

§ 3º Capacitação em Gênero e Liderança Feminina: Capacitar os(as) empregados(as) nas temáticas de gênero, destacando a importância das mulheres atuarem na alta liderança, fortalecendo os mecanismos para garantir que os Correios estejam comprometidos com a equidade de gênero na divisão dos espaços de decisão.

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

§ 5º Remoção de Barreiras à Ascensão Funcional: Os Correios atuarão para remover as barreiras que impeçam a ascensão funcional das empregadas, focando na construção de um ambiente corporativo mais seguro e de mais oportunidades para as mulheres.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



I. Meta de Mulheres em Cargos de Liderança: Será garantido, como meta da unidade, um percentual de mulheres em cargo de liderança em cada unidade.

§ 6º Ações de Promoção da Igualdade: Serão realizadas ações de mentoria que visem à promoção de igualdade, priorizando os meses alusivos aos temas voltados para Mulheres.

§ 7º Grupo de Trabalho Temático de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo (GT EGES): Será construído Grupo de Trabalho Temático de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas, de acordo com os critérios a seguir:

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

II. Atribuições da Mesa Temática: 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.

§ 8º Continuidade do GT Anterior: O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026, com garantia de reuniões mensais presenciais.

§ 9º Formação e Comunicação sobre Direitos das Mulheres: Realizar ações de formação, TLT, ao longo do ano em todas as unidades operacionais, agências, Correios Sede e Superintendências Estaduais, sobre os direitos das Mulheres, tendo como foco o enfrentamento à misoginia, promovendo um ambiente corporativo mais equânime, com produção de material formativo e promoção de uma comunicação que fortaleça a agenda positiva de gênero.

§ 10º Estudos e Debates em Superintendências: Os Correios, por meio de mesa temática em todas as Superintendências Estaduais com a participação dos representantes sindicais e Federação, realizarão estudos e debates sobre os direitos das mulheres ecetistas, com o objetivo de fortalecer as políticas para as mulheres.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§ 11º Canal de Denúncias no SOU CORREIOS: Os Correios disponibilizarão, no aplicativo SOU CORREIOS, em até 90 (noventa) dias após a assinatura do ACT, o link externo para o(a) empregado(a) acessar o canal de denúncias.

§ 12º Cotas em Capacitações: Em capacitações (cursos, treinamentos, workshops) contratadas pela empresa, serão garantidas as seguintes cotas: 40% (quarenta por cento) para mulheres, 30% (trinta por cento) para negros, e 20% (vinte por cento) para empregados(as) que estejam lotados(as) em unidades operacionais, considerando o total de vagas contratadas, salvo contratações de demandas legais, individuais ou desenvolvimento de competências específicas.

Cláusula 21– ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS AS MULHERES: Os Correios estabelecerão programas de enfrentamento e coibição aos assédios.

§ 1º Canal Específico para Denúncias (Exclusivamente Feminino): A ECT criará um canal específico para mulheres que precisarem de atendimento e denúncias de assédio sexual e moral. O atendimento neste canal deve ser feito exclusivamente por mulheres. A ECT dará conhecimento aos Sindicatos e à FENTECT de todas as denúncias recebidas pelo canal mencionado, as quais deverão ser avaliadas por comissão paritária, exclusivamente feminina, formada por integrantes indicados pela empresa, pelo Sindicato local e pela Secretaria de Mulheres e Comissão de Mulheres da FENTECT.

§ 2º Proteção à Denunciante: A denunciante de assédio sexual e moral não será transferida do seu setor de trabalho até a finalização do processo, salvo em caso de solicitação feita pela mesma. Nesse caso, a empregada terá prioridade na transferência.

§ 3º Afastamento do Assediador com Cargo de Chefia: O agressor/assediador, se possuir cargo de chefia, será afastado de sua função durante as apurações e até a finalização do processo, que será acompanhado pelo sindicato. O assediador ficará impedido de fazer o GCR da(o) trabalhadora(o).

§ 4º Apoio à Denunciante: A denunciante de assédio sexual e moral poderá indicar testemunhas no processo e poderá solicitar o apoio da entidade sindical para acompanhar o processo.

§ 5º Assistência Multiprofissional Gratuita: A denunciante de assédio sexual e moral receberá assistência psicológica, jurídica e assistente social gratuita, por equipe multidisciplinar, durante o andamento do processo e por até 2 (dois) anos após a finalização do mesmo.

§ 6º Ações em Caso de Agressão Física ou Verbal: Se a mulher for agredida fisicamente ou verbalmente dentro da unidade de trabalho, a ECT instaurará imediatamente processo administrativo contra o agressor e o afastará de cargo de chefia, para apuração de falta grave. O processo, com prazo para sua resolução, será acompanhado pela entidade sindical. Caso a agressão seja cometida no



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



exercício da função, ainda que fora da empresa, a ECT garantirá o suporte necessário à empregada, com emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), assistência médica, assistência jurídica e psicológica, bem como o acompanhamento de 01 (um) preposto da empresa e 01 (um) preposto do sindicato.

I - No caso de pessoas que não possuam cargo de chefia, o agressor deverá ser afastado do seu local de trabalho até que sejam feitas todas as apurações do caso.

§ 7º Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios (GT EFA): Será constituído Grupo de Trabalho (GT) temático de enfrentamento aos assédios com reuniões periódicas em até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes da empresa e 7 (sete) representantes da Federação, garantindo a paridade de gênero na constituição do grupo.

I. Condução por Mesa Temática: Em continuidade às ações 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 juntamente com as representações sindicais o processo negocial relativo às questões alusivas aos assédios por meio da instalação da mesa temática.

II. Atribuições da Mesa Temática: A mesa temática realizará estudos correlatos ao tema e proporá soluções, com autonomia para tomar decisões, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da administração pública que visem a superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§ 8º Capacitação Anti-Assédio para Funções de Liderança: Os Correios estabelecerão como pré-requisito para designação em funções técnicas e de gestão a capacitação, com avaliação e aprovação, sobre o enfrentamento e prevenção aos assédios.

§ 9º Manuais Internos e Canais de Denúncia: Os Correios manterão atualizados os manuais internos normativos que versem sobre o tema desta cláusula, devendo os canais de denúncia estarem em constante aprimoramento, garantindo e resguardando o anonimato, o sigilo e a privacidade dos dados do(a) denunciante.

§ 10º Acesso a Canais de Denúncia (App SOU Correios): Os Correios disponibilizarão no aplicativo SOU Correios o link externo e o link específico de mulheres, de forma que o(a) trabalhador(a) possa acessar mesmo fora da unidade.

§ 11º Continuidade do GT Anterior: O Grupo de Trabalho constituído no ACT anterior permanecerá vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2025/2026.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§ 12º Conclusão dos casos de assédio. A ECT concluirá no prazo máximo de 90(noventa) dias os casos de assédio com acompanhamento dos sindicatos e federação.

Cláusula 22 – JORNADA ESPECIAL PARA MÃES COM FILHOS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGENTES

§ 1º Redução de Jornada para Mães Atípicas: Visando reconhecer a importância do suporte necessário às trabalhadoras, mães atípicas e com filhos com necessidades de cuidados especiais, deficientes, neuro divergentes, independentemente da idade, inclusive filhos adotivos, com guarda provisória, e enteados, concederá a essas trabalhadoras a redução da jornada para 6 (seis) horas, sem prejuízo da remuneração, vale alimentação e adicionais.

I. Documentação Comprobatória: A empregada interessada deverá fazer a solicitação apresentando a documentação comprobatória (Laudos médicos) da condição do filho(a) conforme legislação vigente.

§ 2º Manutenção Integral da Remuneração: A jornada reduzida não implicará na redução de salário, benefícios e adicionais ou quaisquer verbas remuneratórias, assegurando-se a integridade da remuneração mensal da trabalhadora.

§ 3º Acúmulo de Benefícios: A presente cláusula não afasta o direito a outras normas legais, e poderá ser acumulada com as demais políticas de apoio à maternidade e à inclusão.

Cláusula 23 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ: O auxílio-creche será pago mensalmente pela ECT a todos os **filhos(as) de empregadas e empregados (mesmo sem a guarda dos filhos), inclusive em caso de adoção, pais ou mães homoafetivos e avós que tiverem a guarda judicial, aposentados e afastados.** O benefício será transformado em auxílio-escola até a criança completar 12 anos de idade em conformidade com o estatuto da criança e adolescente (ECA) que estabelece que a criança até 12 (doze) anos tenha proteção integral dos pais.

§ 1º Valor do Auxílio Creche/Escola: O auxílio creche/escola será no valor de um salário mínimo nacional, mais os encargos aplicados sobre ele.

§ 2º Opção pelo Auxílio-Babá: Por opção do(a) empregado(a), a ECT garantirá a opção pelo auxílio-babá, no valor de um salário mínimo e meio para a devida contratação da profissional.

I. Contratação de Familiares: Para fins de reembolso Babá, não haverá vedação para a contratação de familiares da empregada(o) ou do cônjuge.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



§ 3º Transição para Auxílio-Educação: No último mês do ano em que o beneficiário completar 12 (doze) anos de idade, o auxílio-creche/babá será transformado em auxílio-educação, o qual será pago até que os filhos completem 18 (dezoito) anos.

§ 4º Auxílio até Construção de Creches: A ECT compromete-se a pagar o auxílio até a construção de creches nos locais de trabalho para os filhos de todos os seus empregados.

§ 5º Extensão do Direito: O direito é extensivo à empregada(o) em gozo de licença-gestante e/ou licença por acidente de trabalho e ainda a todo(a) aquele(a) licenciado(a) em geral.

§ 6º Reembolso Ágil: Todas as despesas gastas com o auxílio-creche/babá/educação serão reembolsadas em, no máximo, 5 (cinco) dias.

§ 7º Garantia do Auxílio durante Licença Maternidade Estendida: Caso a empregada opte pela licença maternidade de seis meses, a ECT garantirá o pagamento do auxílio-creche ou auxílio-babá.

§ 8º Liberações para Reuniões Escolares: A ECT assegurará ao(a) empregado(a) quantas liberações forem necessárias no ano para comparecimento a reuniões escolares de seus filhos.

§ 9º Redução de Jornada para Acompanhamento Escolar: Redução de jornada de trabalho sem redução de salário em, no mínimo, duas horas, divididas em dois turnos de uma hora cada, a serem exercidos na entrada e saída do trabalho, para as empregadas e empregados levarem e buscarem os filhos, naturais ou adotados, nas creches ou estabelecimentos de ensino.

§ 10º Inclusão de Transporte no Reembolso: Na informação à ECT da despesa com o auxílio-creche e/ou educação, poderá ser incluído o valor gasto também com o transporte, respeitando o valor concedido no parágrafo 1º para aquelas empregadas e empregados que não optarem pelo benefício assegurado no parágrafo 9º.

§ 11º Auxílio Material Escolar: A ECT garantirá a todos os empregados auxílio para aquisição de material escolar para seus filhos.

§ 12º Não Convocação Preferencial para TFS: 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.

§ 13º Aceitação de Protocolo de Credenciamento Provisório: A ECT aceitará o protocolo de credenciamento provisório das instituições de ensino, tendo em vista que o definitivo depende das



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



disponibilidades das secretarias de educação, inclusive aceitação de centros de recreação para que as mães possam deixar os filhos no período alternado da escola regular.

§ 14º Extensão a Dirigentes Sindicais: Ficam asseguradas as garantias que constam nesta cláusula aos dirigentes sindicais, representantes, cipeiros, delegados sindicais e aos seus dependentes durante liberação, com ou sem ônus para os sindicatos.

Cláusula 24 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Em caso de ocorrência de fatos que alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, as partes negociarão a respeito.

Cláusula 25 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO: Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(das) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios, composto pela Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP-Correios e pelas Mesas Regionais de Negociação Permanente - MRNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos (das) trabalhadores(as). Parágrafo Único: As partes se comprometem a discutir as pautas da Empresa e dos(as) trabalhadores(as) nas reuniões do SNNP-Correios, em reuniões periódicas a serem realizadas em intervalos máximos de 30 (trinta) dias.

Cláusula 26 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Os Correios liberarão 15 (quinze) empregados(as) para cada Federação dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, e 6 (seis) por Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens, inclusive os adicionais, as funções e todas as demais vantagens previstas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.000 (um mil), limitado a 10 (dez) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

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

- I. As condições pactuadas no parágrafo 1º não caracterizam a suspensão do contrato de trabalho.
- II. O não ressarcimento dos referidos valores pelas entidades de representação ensejará a imediata suspensão do pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos e demais benefícios.

§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para os Correios, deverá ser solicitada, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores(as))



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



dos Correios signatárias) ou às áreas de Relacionamento Organizacional (se dos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, com até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação.

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

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

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

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

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

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

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

I. Nos casos do cômputo do período anterior ao **acordo coletivo**, 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(às) empregados(as) liberados(as) para exercerem a atividade de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, não será exigido o cumprimento do item 5.2.3.2.2, letra "a" do PCCS/2008, caso o(a) empregado(a) não tenha cumprido o tempo mínimo para avaliação no GCR em decorrência da liberação sindical.

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 27 - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS: Os(as) representantes dos(as) Empregados(as) (dirigentes sindicais, delegados(as)/representantes sindicais e cipeiros e seus respectivos suplentes, (as) eleitos(as) exclusivamente pelos(as) empregados(as) dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, por meio de procedimento próprio, ficando resguardado o amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência.

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

§2º Na vigência **deste acordo coletivo**, os(as) delegados(as) sindicais e seus suplentes terão estabilidade no emprego de 1 (um) ano após o término do seu mandato.

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

Cláusula 28 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO: Os Correios comprometem-se a descontar dos(as) empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, as mensalidades em favor das respectivas representações sindicais, mediante comprovação do valor ou percentual por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.

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

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

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

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

Cláusula 29 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS: Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(as) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

§2º Cada reunião deverá ser realizada, no máximo, por 6 (seis) dirigentes sindicais no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 60 (sessenta) minutos durante a jornada regular de trabalho.

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

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

I. As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao(à) representante da área de gestão das relações sindicais e do trabalho/gestão de pessoas com 3 (três) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS: Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados(as) dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

§1º Os Correios enviarão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e aos Sindicatos seu informativos de comunicação interna (Primeira Hora, Correios Informa, dentre outros)



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

§2º - Toda alteração em manuais, normativos internos, processos operacionais e regulamentos da empresa, deverão ser previamente comunicado e debatido com entidades representativas dos trabalhadores, sindicatos e federação.

Cláusula 31 - QUADRO DE AVISOS: Os Correios assegurarão que o Sindicato dos (as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado.

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

Cláusula 32 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO: Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), dos(as) empregados(as) demitidos(as), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Estaduais e Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

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

§2º Os Correios entregarão ao(a) empregado(a), no momento da rescisão do contrato - TRCT, Atestado de Saúde Ocupacional – ASO e o Perfil Profissiográfico Previdenciário - P.P. P.

Cláusula 33 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), podendo estar acompanhado(a) ou não por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho, limitado a no máximo 3 (três) pessoas; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.

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

I. Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 3 (três) dias úteis após o recebimento da solicitação.

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 34 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS - CIPA: Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 05, conforme Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entrou em vigor no dia 20 de março de 2023.

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

§2º Nos estabelecimentos com efetivo de até 20 (vinte) empregados(as), os Correios poderão designar um(a) responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

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

§4º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado(a) pela CIPA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos(às) cipeiros(as) a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas nos estabelecimentos com menos de 400 (quatrocentos) empregados(as), 6 (seis) horas nos estabelecimentos com 400 (quatrocentos) a 1.000 (um mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados (as).

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

§6º Os Correios garantirão a visita de um(a) médico(a) do trabalho do quadro próprio ou credenciado a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA.

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

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

I. Para o primeiro mandato, o referido curso de formação deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do término da eleição.

II. Em atendimento ao disposto na Lei nº 14.457/2022, que alterou o Art. 163 da CLT, o curso de formação contará com temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e a outras formas de violência nas atividades, além de orientação de como os(as) Cipeiros(as) devem atuar quando houver denúncias de assédio.

§9º Os Correios realizarão reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAs de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as), preferencialmente por videoconferência, devendo a primeira ocorrer em até 120 (cento e vinte) dias após **no acordo coletivo**.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

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

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

CLÁUSULA 35 – DA PREVENÇÃO E GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: A Empresa compromete-se a cumprir integralmente as disposições da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovendo a identificação, avaliação, eliminação, redução e controle dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, incorporando-os ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

§1º Serão considerados riscos psicossociais, entre outros, aqueles decorrentes de metas excessivas, sobrecarga de trabalho, assédio moral, assédio sexual, violência organizacional, gestão por pressão, conflitos interpessoais, jornadas exaustivas, insuficiência de efetivo, insegurança quanto às condições de trabalho e demais fatores capazes de comprometer a saúde mental dos trabalhadores.

§2º A Empresa realizará, no mínimo uma vez por ano, avaliação dos fatores de riscos psicossociais em todas as unidades, com participação da representação sindical e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), garantindo transparência dos resultados e elaboração de plano de ação para eliminação ou mitigação dos riscos identificados.

§3º Nenhum trabalhador poderá sofrer qualquer forma de retaliação por comunicar situações relacionadas a riscos psicossociais, assédio, violência organizacional ou adoecimento mental decorrente do trabalho.

§4º Identificados riscos psicossociais relevantes, a Empresa adotará medidas corretivas imediatas, incluindo revisão de processos de trabalho, adequação de metas, dimensionamento de efetivo, reorganização das atividades, capacitação das lideranças e acompanhamento dos ambientes laborais.

§5º A Empresa manterá canal de acolhimento e atendimento especializado aos trabalhadores, assegurando sigilo, proteção contra retaliações e encaminhamento para acompanhamento quando necessário.

§6º O Sindicato terá acesso às informações consolidadas referentes às avaliações de riscos psicossociais, aos planos de ação e às medidas implementadas, preservados os dados pessoais e o sigilo médico dos trabalhadores.

§7º O descumprimento das obrigações previstas nesta cláusula autorizará a atuação imediata da Comissão Paritária de Saúde, Segurança e Condições de Trabalho, sem prejuízo das medidas administrativas, judiciais e das indenizações cabíveis.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§8º A Empresa compromete-se a não utilizar métodos de gestão que imponham cobrança abusiva de metas, exposição pública de desempenho individual, ameaças de punição, constrangimentos ou qualquer prática que configure gestão por estresse ou assédio organizacional, devendo promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e compatível com a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

Cláusula 36 - EMPREGADO VIVENDO COM HIV: Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) soropositivo, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o (a) ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

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

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

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

Cláusula 37 - ERGONOMIA NA EMPRESA: Os Correios realizarão uma avaliação permanente dos processos de trabalho, com base em, dentre outros saberes técnicos científicos, conceitos e princípios ergonômicos, conforme a NR17 e seus anexos, e de acordo com as condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.

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

§3º Os Correios providenciarão móveis e equipamentos adequados para as atividades de triagem, transbordo e demais atividades que necessitem de mesas e cadeiras que garantam a saúde do trabalhador.

§4º - Os Correios se comprometem com a instalação de coberturas e estruturas adequadas, para carregamento e descarregamento de veículos, possibilitando melhor garantia da saúde em períodos de chuva.

Cláusula 38 – FORNECIMENTO DE CAT: Os Correios atenderão aos(as) empregados(as) que se acidentarem em decorrência de sua atividade ou no trajeto, por meio de médico(a) próprio(a) ou por médico(a) da Rede Credenciada. Em caso de inexistência de rede credenciada no município do



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



acidente, os Correios arcarão com os custos decorrentes do atendimento. O Boletim de Ocorrência - B.O. possibilitará abertura de CAT parcial.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A): Os Correios fornecerão, sem ônus aos(as) empregados(as), uniformes adequados à atividade desenvolvida na empresa considerando-se as condições climáticas da região, haverá modelos masculino e feminino, cumprindo prazo de reposição previsto para cada peça que serão testados previamente pelos(as) empregados(as), por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo. Respeitando a realidade climática e as peculiaridades de cada região.

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

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



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§14º Os Correios realizarão estudos técnicos para avaliação de uso de material fluorescente e retro refletivo 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).



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

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

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

Cláusula 40 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL: Na forma da legislação que trata da saúde do(a) trabalhador(a), os Correios assegurarão a reabilitação profissional de seus(suas) empregados(as), mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social.

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

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

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

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

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

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

§6º Os Correios garantirão a manutenção dos respectivos adicionais anteriormente recebidos pelos trabalhadores abrangidos por esta cláusula.

Cláusula 41 - SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A): Os Correios continuará promovendo campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados(as) aos exames necessários.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



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

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

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

§4º A Empresa entregará ao empregado(a), em até 5 (dias) úteis, quando por ele(a) solicitado, cópia do seu prontuário médico, onde deverão estar todos os exames de saúde ocupacional, laudo, pareceres e resultados de exame admissional, periódico e demissional, se for o caso.

§5º Quando solicitado, os Correios encaminharão aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e à ergonomia do trabalho (PGR e AET).

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

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

I. Implantação de convênio com plataforma de bem estar e atividades físicas, incluindo academias.

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

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

§9º Retorno das atividades esportivas, recreativas e de integração dos trabalhadores.

§10º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos, de 01 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata passa a ser de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Podendo, ser realizado através de meio eletrônico.

I. No caso do estado de saúde do 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.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§11º Os Correios desenvolverão programa de prevenção da saúde mental no trabalho, com base em estudos relacionados ao tema.

Cláusula 42 - EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO: Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para empregados(as) que tiveram cessado o seu benefício, por terem sido considerados(as) aptos(as) para o trabalho pelos peritos do INSS.

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

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

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

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

IV. Serão concedidos, **no acordo coletivo**, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados(as) em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

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

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

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

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

Cláusula 43 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA: A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

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

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

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

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

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

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

§7º Todo e qualquer remanejamento na área operacional somente poderá ocorrer mediante autorização expressa e por escrito do trabalhador atingido.

§8º - Os Correios manterão o prazo da carga para D+2, a fim de não prejudicar os locais onde houver entrega matutina, conforme o §6º, bem como para que a empregada ou o empregado não sofra alteração em seu horário de trabalho, em conformidade com o artigo 468 da CLT.

§9º - A ECT extinguirá o SD (Sistema de Distritamento) atual, o DDA (Distribuição Domiciliária Alternada), o "Distritão", devido os mesmos trazerem prejuízos à saúde dos trabalhadores, queda na



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



qualidade do serviço prestado à população e insatisfação generalizada entre os clientes e trabalhadores (as) dos Correios.

Cláusula 44 - 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 45 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: Os Correios realocarão o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processos, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.

Cláusula 46 - 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 47 - REDIMENSIONAMENTO DE CARGA: No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(das) empregados(as) que serão abrangidos(as) com o redimensionamento, os Correios enviarão o cronograma regional, com 30 dias de antecedência, e garantirá a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito, para participar de todo o processo de dimensionamento de efetivo de Unidades Operacionais de Tratamento e Distribuição, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§2º A todo e qualquer tempo, a empresa recepcionará os questionamentos e as proposições das Entidades Sindicais referente a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em até 20 dias.

Cláusula 48 - JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS: O início da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) lotados(as) nas Agências de Correios deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

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

Cláusula 49 - SEGURANÇA NA EMPRESA: Os Correios adotará as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(das) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, nos termos do Manual de Segurança – MANSEG, Módulo 6, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.

§1º Os Correios fornecerão todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades, conforme Manual de Segurança – MANSEG, Módulo 6.

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

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

Cláusula 50 - 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**, para tratamento de saúde/levar ao médico: dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência; esposa gestante; companheira gestante; esposa(o) ou companheiro(a) com impossibilidade de locomover-se sozinho(a), por problema de saúde, atestado por médico assistente; e pais com mais de 60 (sessenta) anos e/ou com dificuldade de locomoção. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado ou declaração de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado/declaração.

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

§2º Para o(a) empregado(a) que possui filho(a) com deficiência nos termos da “Auxílio para Dependentes com Deficiência”, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no caput desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (dezesesseis) turnos, para acompanhamento do ente enfermo para tratamento de saúde, devendo o empregado ou empregada, após cada dia de ausência, ou no caso de esta ser utilizada de uma só vez, apresentar ao(à) gestor(a) imediato o atestado de acompanhamento emitido por médico(a).

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

Cláusula 51 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA: Os Correios reembolsarão aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as).

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

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

§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 1.083,14 (Um mil e oitenta e três reais e quatorze centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

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

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

Cláusula 52 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: A ECT concederá aos seus empregados e empregadas, até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês a partir de 01 de agosto/2026, Vale Refeição/Alimentação no valor facial de R\$ 70 (setenta reais), na quantidade de 30 (trinta) vales mensais, e Vale Cesta no valor de R\$ 822,84 (Oitocentos e vinte e dois reais e oitenta e quatro centavos).

§1º - Os benefícios referidos no *caput* terão a participação financeira dos empregados e empregadas 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)



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§2º - 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.

I - A ECT assegurará aos empregados(as) portadores de doenças degenerativas, tais como: câncer, mal de Parkinson, entre outras, a manutenção do fornecimento do vale-alimentação/refeição e vale cesta.

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

§4º - Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 180 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) terá direito a nova contagem de 180 (cento e oitenta) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta.

II - Para afastamentos por motivo de acidente de trabalho, o empregado fará jus ao referido benefício imediatamente após a apresentação da carta de concessão do INSS com espécie B91, independente de contestação do benefício pela ECT junto ao INSS e independente de emissão de CAT.

§6º - A ECT não descontará os créditos do vale refeição, alimentação e vale cesta na rescisão do empregado (a) falecido (a), distribuídos na última pauta anterior ao desligamento.

§7º - A ECT irá manter o fornecimento de Vales Alimentação, Refeição e Vale Cesta ao Dirigente Sindical, quando de seu afastamento com ônus para a Entidade Sindical.

§8º - Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor de 2.000,00 (dois mil reais) a título de Vale Cesta Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no parágrafo 1º, incisos "I", "II" e "III" desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2026.

Farão jus a esta concessão todos os empregados da ECT, exceto os empregados com contrato de trabalho suspenso por licença à pedido, por interesse particular.

I - Em caso de retorno dos empregados com contrato suspenso por licença à pedido por interesse particular na vigência do referido acordo, o empregado fará jus ao recebimento do crédito extra, imediatamente após seu retorno e ativação pela ECT, resguardado o direito à data de protocolo da solicitação formal à ECT.

II- Que o benefício a que se refere este parágrafo seja estendido aos anistiados pela Lei nº 10.559, de 2002.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§9º - Reajuste automático do ticket alimentação e refeição assim que a inflação atingir 5% após concessão do reajuste.

Cláusula 53 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS: O adiantamento de férias será concedido a todos(as) os(as) empregados(as) por ocasião de sua fruição, em valor equivalente a um salário-base, acrescido de anuênios ou quinquênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função.

§1º Os Correios mantêm para todos(as) os(as) empregados(as) o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do(a) empregado(a), em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento no mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.

§2º Para os efeitos desta cláusula, os(as) empregados(as) reintegrados(as) ou readmitidos(as) também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de Férias.

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

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

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

Cláusula 54 - VALE-TRANSPORTE: Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.

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

§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte ou na indisponibilidade de transporte público compatíveis com a jornada de trabalho do(a) empregado(a), devidamente comprovado por documentos, para que não haja prejuízos aos(as) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale-Transporte em pecúnia, limitado ao valor total de R\$ 914,55 (novecentos e catorze reais e cinquenta e cinco centavos) por mês.

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

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 55 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA: Os (As) empregados(as) que não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento de março, 25% (vinte e cinco por cento) na de junho ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho.

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

§2º Os Correios garantirá, aos(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 56 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: Os Correios concederão aos trabalhadores e trabalhadoras que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades em guichês de agências e em qualquer sistema ou plataforma, a gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:
I – 30% somado ao ajuste salarial para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências.

§1º Se o(a) empregado(a) estiver recebendo ou vier receber qualquer outra gratificação de função, prevalecerá a maior, para que não haja acumulação de vantagens.

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

§3º Os(as) empregados(as) que atuarem em parte da sua jornada diária de trabalho, em guichês de Agências, cobrindo horário de almoço de titular de guichê, farão jus a 25% (vinte e cinco por cento) do valor previsto no inciso "I" conforme o caso.

Cláusula 57 – VALE CULTURA: A ECT concederá a todos (as) seus empregados (as), o Vale Cultura no valor único mensal de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.

§1º - O percentual de compartilhamento do Vale Cultura, ocorrerá na forma descrita abaixo, tomando como referência o salário base:

I - Acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – 0,5% (meio por cento).

II - Acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – 1,0% (um por cento).

III - Acima de três salários mínimos – 1,5% (um e meio por cento).

IV - Acima de quatro salários mínimos – 2,0% (dois por cento).

§2º - Os ressarcimentos referentes a períodos que o trabalhador não tenha direito a concessão do referido benefício, e que por ventura venha a ser creditado, não poderão ser descontados na folha de pagamento, mas somente no cartão.

Cláusula 58 - PAGAMENTO DE SALÁRIO: Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 59 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA: A Assistência Médica/Hospitalar E Odontológica será mantida diretamente pela empresa, através do Correios Saúde, nos moldes anteriormente praticados, sem cobrança de mensalidades dos titulares e de seus dependentes. A ECT, na qualidade de gestora e mantenedora, com vistas a garantir a qualidade da cobertura de atendimento, custeará serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica, e medicação de alto custo, como as de tratamento de câncer e outras doenças, quando em tratamento contínuo, aos (as) empregados (as) ativos (as), aos aposentados (as) na ECT que permanecem na ativa, aos aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido, aos anistiados e aos aposentados (as) na ECT por invalidez, bem como a seus dependentes, os quais, não poderão ser modificados para exclusão de dependentes.

§1º - A ECT ampliará para todas as especialidades, junto à rede particular, o Serviço de Assistência Médico-Hospitalar, com atendimento odontológico (inclusive ortodôntico), psiquiátrico, psicológico, psicopedagogo, fonoaudiológico, podólogo e nutricional, home care, dentre outras especialidades, estendendo esse benefício, aos cônjuges, companheiros (as), aos filhos portadores de deficiência ou síndromes, enteados, tutelados, curatelados e sob guarda judicial, dependentes de qualquer idade, aposentados (independentemente da aposentadoria), pensionistas e anistiados políticos, com ônus para a ECT. A ECT fará o cadastramento dos aposentados e anistiados, inclusive de seus dependentes.

§2º - A ECT arcará com cirurgias corretivas e reparadoras de ortodontia (próteses, blocos, canais, implantes e todos os procedimentos necessários) e também daquelas decorrentes de queimaduras de 3º grau e de problemas estéticos, sendo gratuitos os tratamentos nas diversas especialidades para os empregados, dependentes, aposentados e inativos da ECT.

§3º - A ECT estabelecerá convênios com clínicas especializadas para empregados e dependentes que tenham a saúde prejudicada por falta de aparelhos e os fornecerá sem ônus nas deficiências ligadas à audição, visão, fala etc.

I - Nos casos de hemodiálise, o Correios Saúde fará convênio com clínicas que tenham disponíveis aparelhos modernos e mais eficientes, de acordo com a solicitação do médico do paciente.

§4º - No caso de falecimento do empregado, o benefício da assistência médico-hospitalar e odontológica será assegurado por prazo indeterminado, e de forma totalmente gratuita, aos dependentes legais, pensionistas, aposentados e anistiados.

§5º - A ECT concederá auxílio-funeral que cobrirá todas as despesas para o caso de falecimento de empregado e seus dependentes.

§6º - A ECT fará convênio com o INSS para que os benefícios previdenciários sejam pagos pela empresa a todos os empregados afastados para tratamento de saúde, em um prazo máximo de 15(quinze) dias a partir da assinatura deste ACT.

§7º - Ficam asseguradas as garantias que constam desta cláusula a todos (as) dirigentes, representantes, delegados sindicais e respectivos dependentes, durante a liberação com ou sem ônus para os sindicatos e FENTECT.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



§8º - Os pais ficarão garantidos como dependentes sem limite de idade e renda para sua inclusão no plano de saúde.

§9º - A ECT fornecerá medicamento gratuito e auxílio transporte ao empregado vítima de acidente de trabalho e doença ocupacional em tratamento.

§10º - No tratamento de casos de neoplasias, os Correios garantirão que as cirurgias corretivas, quando forem necessárias (correções de nariz, boca, olhos, orelhas e enxertos para braços ou pernas), sejam aprovadas pelo Correios Saúde e sem custo para os trabalhadores.

§11º - A ECT garantirá a operação de laqueadura, vasectomia, gastroplastia e exame de mamografia, retirada do útero, cirurgia de endometriose, ovários, colocação de DIU, independentemente da idade, quando os(as) conveniados(as) assim o desejarem, sem nenhuma restrição.

§12º - A ECT garantirá cirurgia de correção visual a laser, se couber, a seus empregados e dependentes, sempre que for solicitada pelo oftalmologista, sem nenhuma restrição quanto ao grau.

§13º - A empresa garantirá a remoção, inclusive aérea, bem como hospedagens do beneficiário e seus dependentes, em todo o período de tratamento, para localidades cujo município a assistência médica não atenda às necessidades do tratamento médico ou a critério dos beneficiários, com direito a 1 (um) acompanhante.

§14º - A ECT manterá a liberação de consultas e exames para empregados (as) e dependentes em todo território nacional, independentemente da DR a qual pertença. Os gastos com locomoção e transportes serão custeados pela ECT.

§15º - Não será exigida, em hipótese alguma, a homologação de Atestado Médico por parte do médico da ECT.

§16º - A empresa disponibilizará assistência psicológica e de medicina alternativa para todos os empregados.

§17º - A ECT garantirá campanha de vacinação nos setores de trabalho contra gripe, meningite, HPV e outras vacinas que os postos não fornecem aos empregados e seus dependentes.

§18º - A ECT facultará ao empregado, sem nenhuma interferência, a opção de escolha entre a rede conveniada ou o ambulatório próprio da ECT, para o seu atendimento médico/ odontológico e de seus dependentes.

§19º - Até a extinção do compartilhamento, a ECT informará aos seus empregados, individualmente, as despesas médicas compartilhadas detalhadas para acompanhamento do empregado, em seu holerite.

§20º - Fica proibida pela ECT a convocação de empregados afastados pelo INSS para realização de consultas.

§21º - A ECT garantirá plantão médico com ambulâncias equipadas com desfibrilador cardíaco nos grandes setores.

§22º - O filho ou filha dependente universitário (a) terá direito ao atendimento pelo Correios Saúde até terminar o curso, independentemente da idade, e constará no cartão de identificação do mesmo: "DEPENDENTE UNIVERSITÁRIO".

§23º - A ECT cobrirá todas as despesas relativas a tratamentos ortopédicos, inclusive próteses, sem ônus para o empregado.



FENTECT



**Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares**



§24º - A Assistência Médico/Hospitalar da ECT cobrirá tratamento ortodôntico, para empregado(a) e dependente.

§25º - A ECT fornecerá a todos os empregados, mediante solicitação médica, óculos de grau.

§26º - A ECT excluirá o critério de teto para tratamentos psicoterapêuticos.

§27º - Será garantido o retorno do convênio de todas a todos os empregados ativos, aposentados e dependentes, e afastados pelo INSS, que foram descredenciadas pela ECT ou saíram do plano sem carência.

§28º - Expansão do credenciamento de atendimento médico/hospitalar e odontológico para cidades de pequeno e médio porte.

§29º - Será garantido RPG, Pilates e fisioterapia aos empregados, sem restrição de limites, conforme orientação médica.

§30º - 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, a ECT disponibilizará VALE DROGARIA, de forma gratuita, e sem a cobrança de mensalidade ao (a) participante deste benefício.

§31º - A empresa fornecerá medicamentos e remédios de uso permanente e medicamentos/remédios para doenças autoimunes, epilepsia e doenças mentais e psíquicas (cannabis medicinal, psicotrópicos ou alternativos) a todos os empregados e seus dependentes, sem ônus para os mesmos, e para os que sejam portadores de doenças como diabetes 1 e 2, dislipidemia, oncologia, hipertensão arterial, alergias, glaucomas, doenças cardiovasculares, doenças locomotoras, inclusive aquelas doenças relacionadas ao trabalho, conforme receita médica, garantindo, também, a entrega dos remédios, mesmo os de alto custo, nos setores de trabalho e no domicílio do paciente crônico, conforme opção do empregado.

§32º - A ECT garante a isenção da coparticipação e extinção total do saldo devedor para pacientes (titulares e dependentes) em tratamento de doenças de alta complexidade e grandes ofensores neurológicos, psicomotores e mentais. A participação financeira dos empregados (as) no custeio das despesas com outros tipos de doença, será feita mediante sistema compartilhado, que ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 1º, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria:

I - NM-01 até NM-48 5%.

II - NM-49 até NM-90 10%.

III - NS-01 até NS-60 15%.

§33º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

I - Para os empregados (as) ativos 1 vez o valor do salário-base do empregado (a).

II - Para os aposentados (as) desligados (as) 1 vez o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS.

III - A empresa deverá informar as despesas do compartilhamento a cada empregado mensalmente, de forma detalhada.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§34º - Os exames periódicos obrigatórios para os empregados (as) ativos (as) serão em especial de: preventivo de glaucoma, anemia falciforme, hipertensão, diabetes, leucopenia, Papanicolau, colposcopia, mamografia, próstata e outros, e serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.

§35º - Nas localidades onde não houver rede de atendimento credenciada a ECT firmará convênio a fim de garantir o atendimento médico/odontológico/hospitalar.

§36º - A ECT, obrigatoriamente, realizará exames específicos para todos os empregados (as) nos exames periódicos (preventivo de glaucoma, anemia falciforme, hipertensão, diabetes, leucopenia, Papanicolau, colonoscopia, mamografia, próstata e outros).

§37º - Serão realizados em todos os empregados (as) e seus dependentes exames preventivos específicos para glaucoma, anemia falciforme, hipertensão, diabetes, leucopenia, próstata, Papanicolau/ colonoscopia (independentemente da idade), densitometria, vacina de útero para todas as mulheres e garantia de acompanhamento ao tratamento dos seus dependentes. Também serão realizados exames, tratamento e cirurgias em pessoas trans.

§38º - Nos casos em que o empregado estiver com restrição médica, mesmo após os 90 (noventa) dias, terá garantido o direito de trabalho compatível até a alta médica da referida restrição, sem prejuízos em sua remuneração.

§39º - Auditoria externa nas contas da Postal Saúde, com acompanhamento da FENTECT e dos sindicatos.

§40º - Reembolso integral das despesas médicas e odontológicas, quando inexistir atendimento credenciado na localidade, independentemente de declaração de urgência ou emergência.

Cláusula 60 - REAJUSTE SALARIAL: Os Correios concederão aos(as) empregados (as), a partir de 01/08/2026, o reajuste salarial no valor de INPC do período, acrescido de 5% (cinco por cento) e R\$300,00 (trezentos reais) linear, sobre os valores referentes naquela data, com repercussão nas demais parcelas de natureza salarial.

Cláusula 61 - 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 62 - CONCURSO PÚBLICO: Os Correios garantirão que, nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos, não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando os percentuais mínimos estabelecidos em lei para destinar vagas para pessoas com deficiência e negras.

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

§2º Os Correios continuarão observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



§3º Chamada, em caráter de urgência, dos concursados do ano de 2024.

Cláusula 63 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as), em reuniões e cursos obrigatórios, para capacitação relacionada ao cargo/atividade/especialidade, referente às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos na empresa.

§1º Os Correios comunicarão, com no mínimo 3 (três) dias úteis de antecedência, aos (às) empregados(as) sobre sua participação em cursos obrigatórios.

§2º Os locais de treinamento, inclusive para ensino à distância, deverão estar devidamente adequados à realização dos cursos.

§3º Quando os cursos e reuniões acontecerem fora do horário de serviço, os Correios pagará horas extras aos empregados participantes ou procederá a devida compensação de horas, à luz do que dispõe a CLT e as normas internas da empresa sobre a matéria.

§4º O disposto no parágrafo anterior restringe-se a treinamentos ao vivo, presenciais ou online síncronos, não se aplicando a EaDs gravados (assíncronos) quando o(a) empregado(a), por sua livre iniciativa e conveniência, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho.

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

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

§7º No caso dos(as) Dirigentes Sindicais, liberados(as) com ou sem ônus para a Empresa:

I. Os Cursos de capacitação se darão mediante o prévio acordo entre a Empresa e a Entidade Sindical dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial e Federação dos trabalhadores dos Correios, legalmente constituída.

II. Não haverá pagamento de transporte, hospedagem, horas extras, adicional noturno ou quaisquer outras rubricas que excedam ao pagamento mensal a que fazem jus.

III. Os(as) Dirigentes Sindicais poderão participar de cursos de capacitação promovidos pelos Correios, respeitados os princípios da razoabilidade, oportunidade e conveniência. IV. A participação dos(as) Dirigentes Sindicais em cursos de capacitação promovidos pelos Correios deverão seguir todas as regras de presença, frequência e resultados determinados para os(as) demais empregados(as).

Cláusula 64 - DIREITO À AMPLA DEFESA: Aos (Às) empregados(as) arrolados em processo de apuração disciplinar e, por sua solicitação, serão assegurados a obtenção de documentos, o contraditório e o amplo direito de defesa.

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

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 65 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR: Os Correios negociarão a PLR com a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) signatárias, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Cláusula 66 - PENALIDADE: Descumprida qualquer obrigação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por parte da empresa, ficará obrigada ao pagamento em favor do/a empregado/a prejudicado/a, de uma multa diária equivalente ao valor de um dia de trabalho.

Cláusula 67 - PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO: As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos(as) empregados(as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias.

§1º Considera-se, para fins desta Cláusula:

- I. – Consignado: empregado(a) ativo(a) que, por contrato/associação, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento.
- II. – Consignação Obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei ou mandado judicial ou decorrentes de contrato ou acordo coletivo de trabalho;
- III. – Consignação Voluntária: desconto incidente sobre a remuneração disponível, mediante autorização prévia e formal do consignado; e,
- IV. – Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada, conforme percentual definido na legislação, da remuneração disponível do empregado, considerados os proventos fixos menos as consignações obrigatórias.
 - A. São consignações obrigatórias:
 - I. – Contribuição para a Previdência Social;
 - II. – Pensão alimentícia judicial;
 - III. – Imposto sobre rendimentos do trabalho;
 - IV. – Decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;
 - V. – Mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;
 - VI. – Mensalidade e compartilhamento do Plano de Saúde dos Correios;
 - VII. – Outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;
 - VIII. – Contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar do Instituto de Seguridade Social dos Correios.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

- I. Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;
- II. Mensalidade ou parcelas adicionais referentes a outros serviços/produtos ofertados por cooperativas que permitam a associação de Empregados dos Correios ou associações constituídas, exclusivamente, por Empregados dos Correios;
- III. Parcela referente a seguro de vida pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios ou outras entidades seguradoras;
- IV. Prestação referente a empréstimo concedido pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios, ou, por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados;
- V. Prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixa econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art. 36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001; e,
- VI. Pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado(a) contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão.

§2º A soma mensal das consignações voluntárias de cada empregado(a) não excederá ao percentual, conforme legislação, da respectiva remuneração, para empréstimos financeiros e outras consignações, e percentual específico, conforme legislação, para cartão de crédito consignado.

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

Cláusula 68 - REGISTRO DE PONTO: O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo(a) empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

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

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

I. Para os empregados que exerçam a atividade de distribuição e/ou coleta, o registro da frequência será por regime de exceção.

§3º Além da tolerância de 5 (cinco) minutos prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 69 - RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO: Os Correios assumirão os custos com a recuperação dos danos de veículos de sua frota, bem como danos causados a terceiros, consequentes de acidentes de trânsito, nos casos em que, após apuração, ficar comprovada a inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a), estando o mesmo no exercício de suas funções.

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

§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, deverão ser analisados por comissão paritária, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três) integrantes do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base sindical.

- I. Somente se caracterizará a conduta dolosa do(a) empregado(a) quando houver decisão da comissão.
- II. Os grupos de trabalho paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos.
- III. O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2026/2027. §3º Os Correios se desenvolverão campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.

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 recurso por parte do empregado(a), a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

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

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

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

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

§6º – Os Correios manterão a realização dos cursos de direção defensiva.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

Cláusula 72 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS: Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto na presente **no acordo coletivo** 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 73 - GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES: Será constituído, na vigência deste acordo, grupo de trabalho para analisar e julgar os pedidos de revisão de processos disciplinares de empregados(as) demitidos(as) com processos administrativos e/ou judiciais - transitados em julgado ou não - de dirigentes, delegados(as) e ativistas sindicais, com efeito retroativo ao ano de 2015.

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

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

Cláusula 74 - PROGRAMA HABITACIONAL: Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para empregados (as), familiares de empregados(as), dentro da política habitacional do governo federal, no Programa “Minha Casa, Minha Vida”. Incentivará a organização dos(as) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

§1º Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social do “Minha Casa, Minha Vida”, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(das) seus(suas) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 2 (dois) dirigentes de entidade habitacional (Cooperativa, Associação ou Federação) devidamente habilitada no Ministério das Cidades e Secretaria Habitação Estadual e Municipal, mediante apresentação de projeto habitacional em desenvolvimento, para empregados(as),



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



familiares de empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.

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

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

Cláusula 75 - PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS): Visando proporcionar melhor qualidade de vida aos(às) empregados (as), os Correios concederão 1(uma) liberação com ônus aos Correios, mensalmente, a um dirigente das associações para ofertar benefícios e bem-estar aos(as) empregados(as) dos Correios, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§1º Os Correios descontarão dos(as) empregados(as) associados(as) as mensalidades em favor das respectivas Associações Recreativas mediante comprovação do valor ou percentual por meio das Atas que as autorizarem.

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

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

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

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

Cláusula 76 - TAXA NEGOCIAL: Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, para custeio dos Sindicatos, a ser descontada pelos Correios no contracheque dos(as) trabalhadores(as), no mês da aplicação do reajuste salarial, ressalvado o direito de oposição individual escrita do(a) trabalhador(a) filiado(a) e não filiado(a) ao sindicato, na forma do parágrafo seguinte.

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

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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



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

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

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

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

Cláusula 77 – DESCONTO ASSISTENCIAL: Os Correios promoverão o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do empregado(a) filiado(a) e/ou não à entidade sindical.

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

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

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

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

Cláusula 78 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS: O (a) empregado(a) eleito(a) para o Conselho de Administração – CA dos Correios, Conselhos Deliberativo e Fiscal da Postal Saúde e Postalis, terão 5 (cinco) dias de liberação prévia, incluindo o trânsito, a cada reunião do respectivo Conselho a fim de estudar as matérias da pauta em profundidade.

Cláusula 79 - 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



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados(as).

§1º - O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados e empregadas por ocasião de sua fruição, em valor equivalente à sua remuneração completa, a ECT mantém para todos os empregados e empregadas o pagamento do adiantamento, reembolsável, por opção do empregado (a), em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento relativo ao terceiro mês subsequente à data de retorno das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.

§2º - Para os efeitos desta cláusula, os empregados e empregadas reintegrados (as) ou readmitidos (as) também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias.

§3º - Poderá o empregado (a) optar, por escrito, até 30 (trinta) dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento.

§4º - Por solicitação do empregado (a), inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos 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.

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

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

§7º - As férias serão nos mesmos períodos das férias escolares, preferencialmente para mães, pais e estudantes, necessariamente nesta ordem de importância, com critérios respeitando o princípio da afetividade.

§8º O abono pecuniário de férias corresponderá ao valor de 70%.

Cláusula 80 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO: Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado fica assegurado ao(a) empregado (a) que for convidado (a) a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 250% (duzentos e cinquenta 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, além de vale transporte, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

§1º - Os 250% (duzentos e cinquenta por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração.

§2º - A critério do (a) empregado (a), o dia trabalhado na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 3 (três) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado, sem prejuízo dos vale-refeição/alimentação e transporte/combustível, caso o empregado opte por três folgas em data escolhida pelo mesmo.

§3º - A Empresa se compromete a somente convidar, para trabalho em dia de repouso, bem como para viagens a serviço em dia de repouso, sendo que este convite se dará com 72 horas de antecedência.



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 81 - SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA: Com o objetivo de estabelecer condições aos (às) empregados(as) que estejam residindo em cidade onde tenha sido decretado oficialmente estado de calamidade pública ou estado de emergência, em conformidade com as leis e regulamentos vigentes, os Correios concederão:

§1º Um salário-base adicional aos(as) empregados(as) da Empresa que tenham ficado desabrigados ou tenham sido intensamente atingidos por razões que levaram o poder público a decretar estado de calamidade pública ou estado de emergência.

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

§3º O pagamento do salário-base está condicionado ao atendimento integral da cláusula e à publicação do decreto do estado de calamidade pública ou estado de emergência no Município correspondente e, será realizado em até 5 (cinco) dias úteis após a entrada do expediente na Central de Gestão de Pessoas.

Cláusula 82 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MOTOCICLISTAS: Diante das naturezas jurídicas diversas do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC previsto no PCCS/2008 da ECT e do Adicional de Periculosidade estatuído pelo § 4º do art. 193 da CLT, define-se que, para os empregados da ECT que se enquadram nas hipóteses de pagamento dos referidos adicionais, o AADC e o adicional de periculosidade, percebido por carteiro motorizado que faz uso de motocicleta, podem ser recebidos cumulativamente.

Cláusula 83: ADICIONAIS: Todos os adicionais serão pagos de forma isonômica, no percentual de 30%.

- I. Inclua-se, entre os demais, o Adicional de Complexidade.
- II. Fica vedada a redução dos respectivos adicionais dos trabalhadores e das trabalhadoras que sejam remanejados(as) ou percam essa condição por iniciativa da empresa.
- III. Os trabalhadores que executem atividades externas não terão seus adicionais suprimidos caso a empresa os transfira para atividades internas. Todos os adicionais serão pagos de forma isonômica, no percentual de 30%.
- IV. O adicional noturno corresponderá ao percentual de 60% (sessenta por cento) entre 20 horas de um dia e 6 horas do outro.
- V. Os trabalhadores realocados por qualquer circunstância farão jus ao respectivo adicional.

Cláusula 84 - SEGURANÇA NO EMPREGO: A validade do ato de rompimento do pacto laboral (dispensa ou demissão) do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada às seguintes situações:



FENTECT



Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



- I - A pedido, por iniciativa do empregado;
- II - Demissão motivada em ato formal, nos termos do Tema 131 de Repercussão Geral do STF.

Cláusula 85 - ADICIONAL DE COMPLEXIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DO ATENDIMENTO: A EMPRESA concederá aos empregados que exerçam atividades de atendimento ao público nas unidades próprias e que realizem operações e prestação de serviços relacionados a plataformas externas, correios atende, e serviços delegados de outros órgãos e instituições públicas ou privadas, tais como Receita Federal, INSS, Certificação Digital, serviços governamentais digitais, validação biométrica, cadastramentos, protocolos e demais serviços correlatos, um Adicional de Complexidade Operacional correspondente a 30% (trinta por cento) do salário-base, enquanto perdurar o exercício dessas atividades.

§1º O adicional previsto nesta cláusula tem por objetivo remunerar a ampliação das atribuições, o aumento da responsabilidade funcional, os riscos operacionais, a necessidade de conhecimento técnico específico e a complexidade decorrente da execução de serviços que extrapolam as atividades postais e financeiras originalmente atribuídas aos empregados do atendimento.

§2º A EMPRESA compromete-se a disponibilizar aos empregados que desempenhem tais atividades:

I - Infraestrutura física adequada e compatível com a execução dos serviços, garantindo ergonomia, segurança, privacidade dos dados e condições apropriadas de atendimento ao público;

II - Equipamentos, sistemas, conectividade e ferramentas tecnológicas necessárias ao desempenho das atividades;

III - mobiliário e adequações do ambiente de trabalho que atendam às exigências operacionais e às normas de saúde e segurança do trabalho;

IV - Tempo adequado para a realização dos atendimentos, considerando a complexidade e as especificidades de cada serviço prestado.

§3º A EMPRESA garantirá a realização de treinamentos específicos, periódicos e certificados, em horário de trabalho e sem ônus para os empregados, sempre que houver implantação de novos serviços, alterações normativas ou atualizações dos sistemas e procedimentos operacionais relacionados às atividades desempenhadas.

§4º Nenhum empregado poderá ser responsabilizado por falhas decorrentes da ausência de treinamento adequado, da indisponibilidade de sistemas, da insuficiência de infraestrutura ou da inexistência de orientações formais para a execução dos serviços previstos nesta cláusula.

§5º A designação para o exercício das atividades previstas nesta cláusula deverá ocorrer de forma formal e expressa, assegurando ao empregado pleno conhecimento das atribuições e responsabilidades inerentes à função.



FENTECT




Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas
de Correios, Telégrafos e Similares



Cláusula 86 – LICENÇA NOJO: a licença nojo será estendida para 4 (quatro dias), no caso de falecimento de pais, mães, avós/ôs, filhos/as e netos/as, a contar do dia seguinte ao falecimento.

Cláusula 87 – Jornada de Trabalho: A jornada de trabalho compreenderá 40 horas semanais, salvo, as exceções legais.

Cláusula 88 – VIGÊNCIA: O presente acordo coletivo terá vigência de 1(um) ano, de 1º de agosto de 2026 até 31 de julho de 2027.


Emerson Marcelo G. Marinho
Secretário Geral - FENTECT