

Excelentíssimo Senhor Ministro **MAURÍCIO GODINHO DELGADO**

Digníssimo Relator perante a Eg. SDC do C. Tribunal Superior do Trabalho.

**Processo nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES  
EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES – FENTECT**, nos autos do processo em referência, em que contende com a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT, vem, por seu advogado (procuração em anexo), apresentar sua

### **CONTESTAÇÃO e RECONVENÇÃO**

#### **COM PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA**

aos termos da petição inicial do presente dissídio coletivo de greve, aduzindo, para tanto, os fundamentos a seguir expostos.

#### **I – DA TEMPESTIVIDADE**

A presente contestação é tempestiva.

Com efeito, intimados na audiência do dia 12/9/2019 (quinta-feira) para a apresentação de defesa, o prazo legal de 5 (cinco) dias teve início em 13/9/2019 (sexta-feira), encerrando-se em 19/9/2019 (quinta-feira).

#### **II – REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL**

O advogado que subscreve está devidamente habilitado, conforme procuração em anexo.

#### **III – DATA-BASE**

A data-base está devidamente assegurada mediante protesto, que foi prontamente deferido pelo Excelentíssimo Ministro Presidente desse C. Tribunal Superior do Trabalho (doc. anexo).

Sobre esse ponto, inclusive, não há sequer controvérsia, conforme item III.4 da petição inicial (fl. 25).

#### **IV – DA GREVE E SUA LEGITIMIDADE**

Ao contrário do que sustenta a Suscitante, a greve deflagrada pela categoria é legítima. Atende a todos os ditames legais e, por isso mesmo, deve ser repelida a pretensão patronal de ver declarada a sua abusividade, porquanto manifestamente improcedente.

Com efeito, afirmam os Correios na petição inicial que a greve seria abusiva, asseverando que a ruptura da negociação teria ocorrido diante de uma suposta *“insensibilidade da Representação dos Trabalhadores face à situação econômico-financeira da ECT.”*

A Suscitante acrescenta, ainda, que:

*“Conforme relatado, todos os esforços dessa Suscitante em alcançar o consenso, sem perder de vista sua impossibilidade de assumir custos que incrementem sua folha de pagamento, foram inócuos ante a rejeição sumária de todas as propostas apresentadas.*

*A deflagração de greve no momento é insensata porquanto somente impõe a piora do cenário econômico da Suscitante, com a estimativa de um prejuízo diário de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).*

*De bom alvitre lembrar que o ordenamento jurídico pátrio coloca à disposição dos sindicatos laborais outros mecanismos para ver atendido seus pleitos, como a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica **sem a necessidade de paralisação.***

*A despeito disso, os Suscitados, cientes que a negociação coletiva alcançou o impasse, optaram pela greve, mesmo conhecedores do desastre econômico que sua decisão causará à ECT. Trata-se de mera e desnecessária ânsia de causar prejuízos à empregadora e, assim, pressioná-la a atender suas vontades e caprichos, mesmo diante de sua impossibilidade absoluta.*

*Não pode existir legitimidade em um movimento paredista que culminará com a ruína do empregador!*

*Isto posto, considerando a total incapacidade econômica da ECT em atender ao pleito dos obreiros, o que não decorre de sua vontade, mas de sua condição financeira, não há como revestir de legitimidade a greve em curso, pelo que requer seja declarada sua abusividade.”*

Sempre com a devida vênia, há que se observar que a petição inicial distorce a verdade dos fatos, pretendendo evidenciar um suposto estado de insolvência financeira que se mostra absolutamente inexistente.

Com efeito, foi objeto de ampla divulgação por parte dos Correios a realização de lucro, no exercício de 2017, da ordem de R\$ 667 milhões. Realmente, anote-se a informação que foi divulgada pela própria empresa:

**Correios aumenta participação em e-commerce e fatura mais de R\$ 7 bilhões**

*Receita Líquida total da empresa foi apurada em R\$ 17,3 Bilhões*

**Brasília, 11/5/2018 - Os Correios aprovaram, no seu Conselho de Administração, o resultado do exercício de 2017. Após quatro anos consecutivos de prejuízos, a empresa retoma o crescimento e realiza lucro de R\$ 667 milhões.**

Um dos destaques no exercício foi o desempenho do faturamento do segmento de encomendas (receitas de R\$ 7,01 bilhões e crescimento de 11,14% em relação a 2016, com incremento de R\$ 703,6 milhões na receita da empresa).

O resultado é creditado pela empresa, em parte, aos avanços no mercado de e-commerce. A diretoria executiva ressalta que o Novo Modelo Operacional implantado e em processo de consolidação - que envolve parcerias estratégicas - impactou a eficiência e a qualidade operacional da empresa.

O Ebitda apurado foi de R\$ 1,07 bilhões, o que representa um crescimento de 280,9% em relação ao ano anterior, fechado em R\$ 592 milhões negativos, o que corrobora a melhoria do resultado operacional.

Outro fator, não operacional, que contribuiu para o resultado foi a reversão de parte da provisão do benefício pós-emprego saúde na ordem de R\$ 2,9 bilhões, decorrente da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST e pela vigência da Resolução CGPAR 23/2018, que mudaram o modelo de custeio do plano de saúde, caracterizando evento subsequente, possibilitando o seu reconhecimento nas demonstrações financeiras.

Na linha da sua modernização e adequação às exigências da Lei 13.303/2016, os Correios estabeleceram suas áreas de Controles Internos, *Compliance* e Gestão de Riscos dentro do novo modelo organizacional.<sup>1</sup>

O cenário de resultados positivos continuou em 2018. Conforme evidenciam suas demonstrações contábeis oficiais, os Correios obtiveram

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.correios.com.br/noticias/correios-aumenta-participacao-em-e-commerce-e-fatura-mais-de-r-7-bilhoes>

o respeitável lucro de R\$ 161.000.000,00 (cento e sessenta e um milhões de reais) em 2018 (doc. em anexo):

#### Demonstrações Financeiras Exercícios findos em 31 de dezembro

R\$ milhares

DEMONSTRAÇÃO DOS FLUXOS DE CAIXA				
CNPJ 34.028.316/0001-03				
Controladora			Consolidado	
ATIVIDADES OPERACIONAIS	31/12/2018	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2017
Reclassificado				
Lucro antes do imposto de renda	161.049	667.308	161.049	667.308

Em 2019, a situação econômico-financeira dos Correios prosseguiu positiva. Conforme evidenciam as demonstrações financeiras do primeiro trimestre de 2019 (doc. em anexo):

#### Demonstrações Financeiras Intermediárias Exercício 2019 – 1º Trimestre

R\$ milhares

DEMONSTRAÇÃO DOS FLUXOS DE CAIXA				
CNPJ 34.028.316/0001-03				
Controladora			Consolidado	
ATIVIDADES OPERACIONAIS	Até 31/03/2019	Até 31/03/2018	Até 31/03/2019	Até 31/03/2018
Lucro antes do imposto de renda	(18.351)	(230.984)	(18.351)	(230.984)

Conforme se vê, no primeiro trimestre de 2019, a ECT apresentou resultados melhores do que aqueles obtidos no mesmo período de 2018, o que era um prenúncio de lucros ainda maiores que aqueles obtidos naquele exercício.

No mês de maio/2019, o resultado acumulado dos Correios sinalizava um resultado anual melhor em 2019 que em 2018. De acordo com o Relatório de Acompanhamento Empresarial de Maio/2019 (doc. em anexo), o resultado acumulado em 2019 era de R\$ 49.574 mil contra o valor negativo de R\$ 125.746 mil em 2018. Em 2018, apesar desse resultado acumulado até maio, a Empresa fechou o exercício com um resultado positivo de R\$ 161 milhões, especialmente porque o segundo semestre sempre pesa mais no resultado dos Correios.

A partir de junho, porém, a situação começou a se modificar, pois a diretoria dos Correios tomou uma decisão que impactou severamente o caixa da Empresa: instituiu um PDI com pagamento imediato (à vista) das indenizações. O impacto já se apresenta evidente em junho/2019, em que as demonstrações de fluxo de caixa já apontam para um resultado de R\$ 233.559 milhões negativos.

DEMONSTRAÇÃO DOS FLUXOS DE CAIXA				
CNPJ 34.028.316/0001-03				
Controladora			Consolidado	
ATIVIDADES OPERACIONAIS	Até 30/06/2019	Até 30/06/2018	Até 30/06/2019	Até 30/06/2018
Lucro antes do imposto de renda	(233.559)	(120.432)	(233.559)	(120.432)

Obviamente, os resultados obtidos até maio/2019 já contavam com o impacto da folha salarial, o que claramente evidencia que o custo dos direitos previstos no acordo coletivo de trabalho e na sentença normativa relativa ao plano de saúde não estava a impactar no resultado da empresa, que detém totais condições de custear sua mão de obra e ainda realizar lucros.

Sobre esse aspecto, há que se destacar a seguinte fração da exordial, cujos termos são esclarecedores:

*“76. Em maio/2019, a Empresa implantou o Plano de Desligamento Voluntário (PDV), tendo como público alvo: atendentes, empregados em cargos extintos e aposentados de qualquer cargo. **O regulamento do PDV previa o pagamento à vista do incentivo financeiro e verbas rescisórias, além de período de inscrição e desligamento em dois períodos (maio e junho). Após o encerramento dos períodos, foram inscritos 4.545 empregados, destes, 1.217 foram desligados em maio, com pagamento de incentivo e verbas rescisórias no montante de R\$ 92 milhões** e economia estimada de R\$ 11 milhões mensais. Em junho foram desligados 1.852 empregados, **com pagamento de verbas da ordem de R\$ 162 milhões** e economia estimada em R\$ 18 milhões mensais. Em julho, **há previsão de desligamentos de 1.476 empregados, com estimativa de pagamentos de incentivo e verbas no valor de R\$ 121 milhões**, e economia estimada de R\$ 14 milhões mensais. **O total a ser desembolsado pela Empresa, a título de verbas rescisórias e de incentivo, é da ordem de R\$ 375 milhões**, e a economia total estimada em R\$ 44 milhões mensais.”*

Vejam Vossas Excelências que só o PDV gerou pagamentos à vista da ordem de R\$ 375 milhões, pulverizando os resultados até então obtidos e lançando a empresa em uma situação deficitária.

É evidente o ato de improbidade praticado pela direção da ECT, na medida em que, em decorrência de um erro grosseiro e manifesto de gestão, comprometeu receitas que não detinha, levando a empresa a um estado de déficit financeiro. Em palavras mais simples e diretas, a ECT deliberadamente gastou mais do que

possui, na clara perspectiva de criar um cenário de déficit financeiro, voltado a justificar o discurso de privatização da estatal encampado pelo Governo Federal.

Cria-se o prejuízo. Afirma-se que a empresa não dá lucros. Justifica-se o discurso privatizante. Mas esconde-se a causa do déficit, que está na postura dolosa ou, no mínimo, incompetente de seus gestores.

Observe-se que a direção da Empresa poderia ter feito um empréstimo bancário para custear o PDI no formato que desejava fazer. Afinal, mesmo computando os juros bancários, certamente o plano seria vantajoso para os Correios. Outra alternativa seria programar as saídas de pessoal de forma diferida no tempo, para se darem ao longo de alguns meses, de forma a que o fluxo de caixa suportasse os pagamentos. Ou ainda poderia não fazer o PDI e não ter, por consequência, a despesa de R\$ 375 milhões. O que não deveria ser feito é realizar o PDI sem ter folga de caixa suficiente para cobrir a respectiva despesa.

Outro ponto que merece ser lido com absoluta cautela reside no alegado “**déficit acumulado de R\$ 824.000.000,00 (oitocentos e vinte e quatro milhões)**”, apontado nos seguintes termos pela petição inicial:

*“47. Dessa sorte, a Suscitante apurou que **o atendimento dos pleitos da FINDECT e FENTECT impactariam sua folha de pagamento, respectivamente, em R\$ 2.894.424.953,03 (dois bilhões, oitocentos e noventa e quatro milhões, quatrocentos e vinte e quatro mil, novecentos e cinquenta e três reais e três centavos) e R\$ 42.169.408.497,41 (quarenta e dois bilhões, cento e sessenta e nove milhões, quatrocentos e oito mil, quatrocentos e noventa e sete reais e quarenta e um centavos) (DOC 16 e 17), o que é absolutamente inexecutável dada sua atual situação econômica, que já acumula neste ano de 2019 (até junho) fluxo de caixa com déficit acumulado de R\$ 824.000.000,00 (oitocentos e vinte e quatro milhões (DOC 37).**”*

Como se verifica do documento 37, a que se remete a petição inicial, o déficit em questão parte da contabilização de eventos que remontam ao ano de 2011. Veja-se, nesse sentido, o que a ECT argumenta na exordial:

*“Crucial mencionar que as disponibilidades dos Correios foram fortemente impactadas pelo recolhimento de dividendos ao acionista controlador nos últimos exercícios, sendo que os repasses adicionais, realizados entre 2011 e 2013, superam os R\$ 3 bilhões em valores atualizados pela Selic até 30/06/19. Essa transferência de recursos contribuiu para essa grave situação de desequilíbrio de caixa da organização.”*

Ponto de destaque acima é a circunstância de que a situação financeira decorre de ato atribuível à própria empresa: o excessivo repasse de

dividendos à União. Destaque-se, no particular, que os atuais Estatutos da ECT (doc. em anexo) possuem disposição expressa relativa à destinação do lucro, a evidenciar a atitude temerária relativa ao repasse de dividendos:

### ***Destinação do lucro***

Art. 96. O Conselho de Administração, efetuada a dedução para atender a prejuízos acumulados e a provisão para o imposto sobre a renda, **submeterá à consideração da Assembleia Geral proposta de destinação do resultado do exercício, observado o seguinte:**

**I - cinco por cento do lucro líquido para constituição da reserva legal, até que esta alcance vinte por cento do capital social;**

II - vinte e cinco por cento do lucro líquido ajustado, no mínimo, para o pagamento de dividendos à União; e

**III - vinte e cinco por cento do lucro líquido ajustado, após a constituição da reserva legal e distribuição dos dividendos, para constituição de reserva estatutária, com a finalidade de garantir a manutenção do capital de giro da ECT, até o limite de vinte e cinco por cento do capital social da Empresa.**

§ 1º **Os prejuízos acumulados serão deduzidos, obrigatoriamente, do lucro acumulado,** das reservas de lucros e da reserva legal, nessa ordem, para, só então, virem a ser deduzidos do capital social, na forma prevista no art. 189 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

§ 2º A proposta de destinação do saldo, se houver, será apresentada à consideração da Assembleia Geral, acompanhada de orçamento de capital, se for o caso, e de manifestação dos Conselhos de Administração e Fiscal.

§ 3º O saldo remanescente será destinado para dividendos adicionais, até o limite de quarenta por cento do lucro líquido ajustado, salvo se o saldo restante não for destinado à constituição de outras reservas de lucros acompanhadas de justificativa nos termos da lei.

§ 4º O limite do parágrafo anterior poderá ser maior nos casos em que não haja justificativa, nos termos da lei, para destinar o saldo restante à constituição de outras reservas de lucros.

§ 5º A retenção de lucros deverá ser acompanhada de justificativa em orçamento de capital previamente aprovado pela assembleia geral, nos termos do art. 196 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

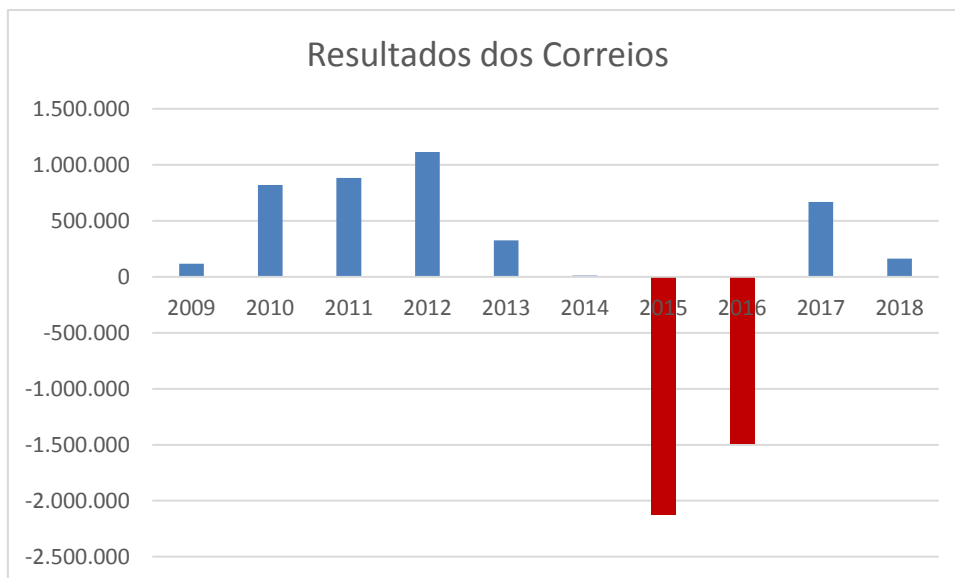
Veja-se que a excessiva distribuição de dividendos, se tivesse ocorrido nos dias atuais, implicaria em claro desrespeito às travas de segurança constantes dos Estatutos da ECT (2018), que preveem amarras como a *reserva legal*, *reserva estatutária* e a dedução dos prejuízos do lucro acumulado, como formas de evitar a sangria dos lucros da empresa e sua descapitalização.

Veja Vossa Excelência que, de acordo com o que apontou a CGU em seu Relatório nº 201700921 (<https://auditoria.cgu.gov.br/download/10370.pdf>), intitulado “Avaliação da Situação Econômico-Financeira – Correios – Exercícios de 2011 a 2016”, os resultados dos Correios foram impactados quase que simultaneamente por três grandes fatores que pulverizaram os lucros da companhia e levaram para o campo negativo os seus balanços: a) retirada excessiva de dividendos pelo Tesouro Nacional; b) congelamento tarifário imposto pelo Ministério da Fazenda; e implantação da nova norma contábil CPC 33, sem adequadas medidas prévias para diferir ou absorver o significativo impacto que o pré-pagamento das despesas com pós-emprego traria para empresas como os Correios e a Caixa, grandes empregadoras de pessoal no Governo Federal. Só fatores com impactos tão severos como esses explicam a inversão de resultados havida de 2012 para 2015.

Sob outra perspectiva, há que se observar, ainda, que o apontado déficit não se trata de um valor em crescimento. Veja-se que parte desse prejuízo acumulado já foi saldado com os lucros de 2017 e 2018 e é natural projetar que em 2019 e nos anos subsequentes isso continuará acontecendo até zerar o tal valor acumulado. Além disso, há que se considerar que os Correios produziram lucros durante muitos anos; na verdade em 8 dos últimos 10 anos e nos últimos dois anos. Somando-se os lucros e prejuízos obtidos em 10 anos, o resultado é positivo, alcançando quase meio bilhão de reais:

2009	117.546
2010	818.966
2011	882.747
2012	1.113.287
2013	325.278
2014	9.913
2015	-2.121.238
2016	-1.489.505
2017	667.308
2018	161.049
	<b>485.351</b>





Sob nenhum ângulo de justifica, portanto, o quadro de emergência terrível que a diretoria da Empresa quer criar para tentar justificar sua induzida intenção de retirar benefícios dos trabalhadores e reduzir seus salários, via recomposição apenas parcial dos valores.

De qualquer forma, a legislação é clara ao preceituar que (Lei nº 10.192/2001):

*Art. 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.*

Em síntese, a cada data base é preciso que as condições vigentes na empresa sejam apreciadas e não aquelas que vigeram há sete ou oito anos. Nesse caso, descabe a pretensão de valer-se de desmandos estatais praticados pelo acionista majoritário nos idos de 2011/2012, como forma de perpetuar um estado de prejuízo, tudo com vistas a impedir a revisão dos salários e demais condições de trabalho pela livre negociação coletiva e, em caso de seu malogro, pela via do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Não há, assim, qualquer “insensibilidade da Representação dos Trabalhadores face à situação econômico-financeira da ECT.”. Em realidade, o que permeia o debate é a fabricação de um prejuízo pela direção dos Correios, que age de forma dolosa e incompetente para justificar o discurso privatista do Governo Federal.

Frise-se, por fim, que, independentemente de qualquer análise financeira, não se pode perder de vista a finalidade social que permeia a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, que se destina a promover a integração nacional. Tanto que compete à União, por força de expressa disposição constitucional:

*“Art. 21. Compete à União:*

[...]

*X - manter o serviço postal e o correio aéreo nacional;”*

#### **IV.1 – O ENCERRAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES OCORREU POR PURA INTRANSIGÊNCIA DA ECT**

##### **IV.1.1 – DA NEGOCIAÇÃO DIRETA**

Com as usuais vênias de praxe, as afirmações lançadas na petição inicial não traduzem a verdade. Nas negociações diretas, as propostas lançadas pelos Correios eram voltadas apenas à forte supressão de direitos. Em outras palavras, **eram propostas construídas para serem rejeitadas.**

Com efeito, não há dúvidas de que negociação coletiva pressupõe **concessões recíprocas.** Cede-se em determinando ponto em busca de contrapartidas que devem ser ofertadas pela parte contrária, na busca da solução conciliada.

De outro lado, é certo que, havendo acordo coletivo anterior, em caso de dissídio, **devem ser respeitadas as cláusulas pré-existentes.** O artigo 114, § 2º, da Constituição é claro ao determinar, no julgamento do dissídio coletivo, que sejam observadas as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho, *bem como as convencionadas anteriormente.* Por essa razão, caso o processo de negociação se encaminhe para a judicialização, caberá a esse C. TST, na prolação da sentença normativa, manter as cláusulas preexistentes, assim entendidas aquelas previstas no acordo coletivo vigente na data base anterior ao julgamento do dissídio coletivo. Nesse sentido:

*“RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CLÁUSULAS. **A jurisprudência predominante desta Seção Especializada admite a manutenção de cláusula preexistente quando estabelecida em instrumento normativo autônomo (convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), ou, ainda, no caso de sentença normativa homologatória de acordo judicial. Recurso ordinário parcialmente provido, para harmonizar a redação das cláusulas impugnadas ao teor das regras preexistentes.**”*  
**(Processo nº TST-RO-615-39.2014.5.05.0000, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 09/05/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016).**

Diante desse cenário, não há dúvidas de que **qualquer negociação em curso no presente conflito coletivo tem que tomar por piso intransponível o que disposto na norma coletiva anterior.** Porque isto constitui direito já conquistado pela categoria profissional, por força da diretriz constitucional acima citada.

Por essa simples e definitiva razão, **qualquer proposta de redução dos direitos plasmados no acordo coletivo anterior teria que vir**

**acompanhada de contrapartidas.** Isto, porém, não foi o que ocorreu, de molde a evidenciar que a ECT não queria negociar seriamente, com base em parâmetros de boa-fé.

Em realidade, a postura reducionista adotada pela ECT foi a tônica, valendo ressaltar ainda a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores nas várias reuniões de negociação direta, já que a empresa se fez representada por prepostos desprovidos de autonomia decisória.

Como visto, nem as cláusulas preexistentes quedaram asseguradas no curso das reuniões entabuladas, não obstante já constituíssem direito assegurado constitucionalmente à categoria profissional, na eventualidade de o conflito desaguar na esfera judicial.

Nesse passo, é preciso enfatizar que todo processo de negociação deve pautar-se pela **seriedade**. Propostas e contrapostas devem ser sérias, pautadas pelo interesse em alcançar o bom termo à negociação. **A formulação de propostas ou contrapropostas irreais, que de antemão já se sabe que serão recusadas, compromete indelevelmente a eficácia do processo negocial levando ao seu esgotamento precoce.**<sup>2</sup>

Segundo o magistério clássico de *Carlos Alberto Etala*, constitui elemento apto a evidenciar a boa-fé na negociação coletiva, o ato de “*realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos*”. E prossegue o ilustre jurista ao destacar que “*la conducta debida consiste en proponer fórmulas transaccionales o conciliatorias que puedan contemplar los derechos de ambas partes, a fin de sortear los obstáculos o dificultades que impiden ou perturban el acuerdo.*”<sup>3</sup>

O professor e jurista baiano *José Augusto Rodrigues Pinto* preconiza que a negociação coletiva deve estar fundada em uma *cooperação das vontades*, bem como que seu desenrolar seja pautado pela *razoabilidade das pretensões*.<sup>4</sup>

*José Claudio Monteiro de Brito Filho*, em esclarecedor ensinamento, ao tratar dos princípios norteadores da negociação coletiva, assevera que:

“Terceiro princípio seria o da razoabilidade, conforme *Lima Teixeira e Rodrigues Pinto*, ou do dever de adequação, conforme *Hugo Gueiros*. Por ele, as partes devem negociar dentro de sua realidade, **não formulando pleitos que não possam ser implementados**, nem, por outro lado, recusando-se a aceitar o que está dentro de suas possibilidades.

---

<sup>2</sup> MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2012, p. 240.

<sup>3</sup> ETALA, Carlos Alberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 2ª ed. – Buenos Aires: Astrea, 2007, p. 320.

<sup>4</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 207. p. 767.

Não se quer, com isto, dizer que as partes devem concordar com todas as propostas da outra parte, apenas porque isto é possível, mas sim que devem negociar ancoradas no sentimento de que precisam atuar, para alcançar o consenso, imbuídas de boa vontade, discutindo dentro dos limites e com base nas necessidades de cada uma.”<sup>5</sup>

Sucedeu que uma conduta pautada pela ausência de seriedade na construção das propostas foi irresponsavelmente adotada pela ECT. Em todas as rodadas, jamais se preocupou em minimamente assegurar as cláusulas preexistentes. Reunião após reunião somente apresentava mutilação do arcabouço normativo constante do acordo coletivo. Nenhuma contrapartida fora ofertada para justificar a supressão de direitos que pretendia implementar.

Diante desse cenário, não é preciso grandes luzes para se concluir que a ECT tinha plena consciência da inviabilidade de sua proposta. Jamais aquelas condições seriam aceitas pela categoria profissional. Fica evidente, portanto, a falta de seriedade, adequação e de cooperação da empresa para que a negociação atingisse bom termo.

#### **IV.1.2 – O DEBATE DO PLANO DE SAÚDE – A MEDIAÇÃO NO ÂMBITO DA VICE-PRESIDÊNCIA DESSE C. TST – A ATRAÇÃO DA CAMPANHA SALARIAL PARA A MEDIAÇÃO – PROSSEGUIMENTO DA INTRANSIGÊNCIA PATRONAL**

Paralelamente a isso, é importante observar que se seguiu perante esse C. TST, por meio de mediação instaurada no âmbito da Vice-Presidência, o debate em torno do plano de saúde. Trata-se de matéria inegavelmente sensível e de grande repercussão na categoria profissional, sobretudo no que concerne à manutenção de pais e mães no grupo de dependentes.

O conflito de posições existente impediu que houvesse celebração de acordo coletivo na data-base de 2017 em relação ao tema, que foi objeto de dissídio coletivo julgado por esse C. Tribunal Superior do Trabalho (Processo nº TST-DC-1000295-05.2017.5.00.0000 – doc. em anexo).

A sentença normativa proferida fixou os seguintes parâmetros para a cláusula respectiva:

*IV - por maioria, vencido o Exmo. Ministro Maurício Godinho Delegado, e com ressalva de fundamentação da Exma. Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgar procedente, em parte, o pedido para que a Cláusula 28 do ACT 2017/2018 tenha a seguinte redação:*

*Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*

*A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades*

---

<sup>5</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2ª ed. – São Paulo, LTr, p. 152.

e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.

§ 1º Para os dependentes pai e/ou mãe dos empregados e dos aposentados, de que trata o caput, do Plano “Correios Saúde” ou no plano que o suceder, a Empresa, manterá o plano de saúde nos moldes atuais por um ano, a contar de agosto/2018, com exceção daqueles que se encontram em tratamento médico/hospitalar, cuja manutenção ocorrerá até a alta médica.

§2º A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas, será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.

§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

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

II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

§ 4º Isenção de coparticipação para os casos de internação.

§ 5º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme faixa remuneratória/rendimento, abaixo demonstrados:

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

§ 6º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, cobrada de forma per capita, nos valores percentuais conforme a mensalidade do titular para cada dependente, abaixo demonstrados:

**DEPENDENTE PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR**

Cônjuge/companheiro(a): 60%

Filho(a)/menor sob guarda: 35%

§ 7º Tabela de limites de cobrança mensal, sobre o valor da mensalidade do titular, utilizando para tal a idade do beneficiário titular e tendo como base legal a RN nº 63/2003 da ANS que estabelece os limites de variação de preço por faixa etária, abaixo apresentada:

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

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

**§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.**

A sentença normativa, com fundamento no Precedente nº 120, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, terá vigência, a partir de sua publicação até 01 de agosto de 2019.

Custas sobre o valor dado à causa, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), pela suscitante.”

Frise-se que o julgamento empreendido pelo C. TST deixa claro que não era o plano de saúde a causa responsável pela situação financeira precária da empresa, que se materializava ao tempo do julgamento:

*“Nesse sentido, embora a situação apresentada de risco de insolvência para a empresa (patrimônio líquido negativo na ordem de R\$ 1,7 bilhão) não possa ser atribuída ao plano de saúde dos empregados, a consequência alcança a sobrevivência do referido plano.”*

Não obstante não ser o plano a causa da então vigente situação da empresa, as respectivas regras atinentes ao custeio foram alteradas, repercutindo de maneira consistente no orçamento dos integrantes da categoria.

Observe-se que, no que concerne à situação de pais e mães, conquanto a sentença normativa não os tenha excluído de imediato do plano, estabeleceu o limite de 1º de agosto de 2019 para a sua permanência, fixando ainda que:

*§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, **serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.***

É clara, portanto, a disposição da sentença normativa, no sentido de que a nova situação dos pais e mães dos trabalhadores **deveria ser construída mediante negociação entre as partes interessadas**, ou seja, entidades sindicais e empresa.

Em atenção ao comando exarado pela sentença normativa, a representação sindical dos trabalhadores instaurou perante o C. Tribunal Superior do Trabalho, ao final de 2018, um PMPP – Procedimento de Mediação Pré-Processual, na perspectiva de construir uma solução para o impasse em torno da questão.

Conquanto a sentença normativa estivesse em vigor até 31/7/2019, o fato é que já se buscava antecipar uma solução negociada para o problema, em razão do elevado nível de antagonismo existente entre a empresa e as representações sindicais.

A despeito das inúmeras tentativas empreendidas pela Vice-Presidência do C. TST, a posição adotada pelos Correios fica bem ilustrada pelas matérias jornalísticas abaixo reproduzidas:

***Correios rejeitam proposta do TST para continuar mediação e evitar greve<sup>6</sup>***

*1 de setembro de 2019, 15h03*

---

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-01/correios-rejeitam-proposta-tst-evitar-greve>

*A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos rejeitou, na sexta-feira (30/8), proposta apresentada pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Renato de Lacerda Paiva, de prorrogação das cláusulas do atual acordo coletivo de trabalho e de continuidade da mediação pré-processual.*

*Desde abril, o ministro Renato de Lacerda Paiva realizava diversas interlocuções com a direção da empresa e com as entidades sindicais na busca de uma solução consensual para o impasse, que, além do reajuste salarial, envolve a questão do plano de saúde dos empregados e a manutenção do benefício para os pais.*

### **Acordo**

*Na quarta-feira (28/8), o ministro propôs a prorrogação dos termos do atual acordo coletivo de trabalho da ECT por mais 30 dias a partir deste domingo (1º/9). Em igual período, haveria a manutenção do plano de saúde para os pais dos empregados que se encontram em tratamento e dos atendimentos de urgência e de emergência.*

*A proposta, divulgada nesta quarta-feira prorroga as medidas sugeridas anteriormente pelo ministro e aceitas pela empresa e pelas entidades sindicais diante do fim da vigência, em 31/7, do acordo que previa o plano de saúde para os pais. Durante o mês de agosto, foram feitos esforços para solucionar a negociação coletiva, mas os impasses ainda permanecem.*

*Os sindicatos aceitaram a prorrogação, mas os Correios, não. Em petição ao TST, a empresa disse que, como tem obrigação de manter o serviço postal, mesmo sem interesse econômico, precisa manter sua viabilidade financeira. E são os funcionários que impedem os Correios de ser saudável. De acordo com a petição, os gastos com pessoal são 62% de seus gastos operacionais.*

*No documento, a ECT afirma que gasta R\$ 700 milhões com 79 cláusulas de acordos coletivos com seus funcionários, mas só lucra em 324 das 5,7 mil cidades em que atua. "Nesse cenário, há absoluta necessidade de redução dos custos de folha da ECT, sem a qual não é possível a continuidade do exercício da missão constitucional da prestação do serviço postal", diz a petição.*

*"A intenção da Vice-Presidência do TST sempre foi e continua sendo apresentar proposta de acordo com condições de aceitação por ambas as partes", ressalta o ministro. "Porém, principalmente em razão da complexidade da situação e da matéria envolvida, a qual conta inclusive com aspectos de ordem técnica, não foi possível*



identificar e elaborar solução com condições de aceitação pelas partes.” Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

\*Notícia editada às 21h do dia 2 de setembro para acréscimo de informações

## A briga dos Correios e a privatização <sup>7</sup>

Funcionários dizem não querer greve, mas empresa se recusa a negociar acordo coletivo

A briga em torno da privatização dos Correios transformou-se em uma crise para os servidores.

Nem o Tribunal Superior do Trabalho conseguiu que a direção da empresa fosse negociar com os sindicatos o acordo coletivo da categoria, que tinha como data base agosto.

Os funcionários dizem que não querem fazer greve, mas acham que o governo está torcendo por uma paralisação em meio ao processo de privatização da empresa.



### Fim de festa I

Uma das maiores preocupações do governo com a peça orçamentária enviada ontem ao Congresso se refere à liberação obrigatória das emendas de bancada, conforme mudança constitucional promulgada em junho. É que essas emendas ficam, geralmente, na falta de R\$ 30 bilhões, ou seja, quase a metade do que o governo tem para todas as despesas discricionárias.

### Fim de festa II

Ou os parlamentares eriam juízo e baixam esses valores, ou o governo dará um calote nas excelências.

### O discurso por Eduardo

O jantar de Eduardo Bolsonaro com senadores esta semana não rendeu votos, uma vez que a maioria ali era de "convertidos à causa". Mas serviu para amarrar o discurso que cada um fará em busca dos votos. A linha é a seguinte: o desgaste para o país e o mercado será infinitamente maior se o filho do presidente for derrotado.

### O trabalho por Eduardo

Se cada um que estava ali conseguir três votos, serão, pelo menos, 48 pela indicação do deputado como embaixador em Washington. Aliás, a visita desta semana do deputado a Washington é um passo para ajudar a embalar essa conquista.

### Seguro morreu de velho

Eduardo já avisou os amigos: só renunciará ao mandato de deputado se for aprovado no Senado. Ou seja, não tem essa de pular nesse projeto da Embaixada nos Estados Unidos no escuro e sem rede.

**Um filtro para o STF preservar a Lava Jato**

Quem quiser ter a mesma felicidade de Aldemir Bendine, o ex-presidente do Banco do Brasil que teve sua condenação anulada pela Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal, é bom analisar passo a passo o processo dele. Em primeiro lugar, Bendine pedira para ser ouvido depois dos delatores na primeira instância, e o então juiz Sérgio Moro negou. Uma das saídas é conceder o mesmo tratamento àqueles que tentam, mas não tiveram sucesso antes da condenação em primeira instância. Ou seja, quem guardou esse recurso para pedir apenas ao STF, pode perder esperanças.

### CURTIDAS

**Correios em litígio!** A coluna contou a bola: os Correios declinaram à proposta de trégua de 30 dias para tentar chegar a um acordo com os servidores sobre o dissídio coletivo. Agora, será um arrastado processo no Tribunal Superior do Trabalho (TST) com greve e prejuízos. Assim, estará aberto o portal para a privatização.

**Fez votos em conversa** Os petroleiros e a Petrobras, conforme adiantou a coluna ontem, seguem na negociação.

**E o PSB, hein?** A expulsão do deputado Átila Lira (PI) foi para servir de exemplo aos demais e, de quebra, segurar o dinheiro do fundo partidário em caixa. Agora, os socialistas estão no seguinte pé: uma infidelidade (voto a favor da Previdência) o partido deixou passar para não perder bancada, nem caixa. Mas duas foi demais. Lira tinha votado a favor da reforma trabalhista.



**Baleia em campanha!** O líder do MDB na Câmara, Baleia Rossi (SP foto), já começou a mapear os diretores estaduais, em discreta campanha para presidir o partido na convenção de outubro. É apontado hoje como favorito.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://epoca.globo.com/guilherme-amado/a-briga-dos-correios-a-privatizacao-23917521>



# BRASÍLIA-DF

por Denise Rothenburg > deniserothenburg.dfabr.com.br



## Enquanto isso, na Petrobras...

A empresa corre atrás de acordo com os petroleiros para evitar uma greve da categoria. A primeira reunião de mediação varou à noite, ontem, em Brasília. Porém, a expectativa era de uma trégua para continuidade das negociações. Os petroleiros reclamam da nova política de remuneração variável, que prevê o pagamento de bônus por desempenho, segundo a categoria, com o bolo maior ficando para o alto escalão.

## A "greve" dos senadores

A falta de quórum no Senado para votação dos vetos presidenciais esta semana estava relacionada diretamente a dois movimentos: primeiro, o interesse das excedências de, a exemplo do que ocorreu na Câmara na reforma da Previdência, encontrar uma brecha para ver se conseguem emendas extras e, assim, manter os vetos do presidente Jair Bolsonaro que foram destacados para votação em separado.

## Se tem para uns...

As nomeações políticas na Codevasf prometem dificultar a vida do governo no Congresso. É que, se houve cargos para o DEM e para o PP de Ciro Nogueira, tem que haver para os outros parlamentares.

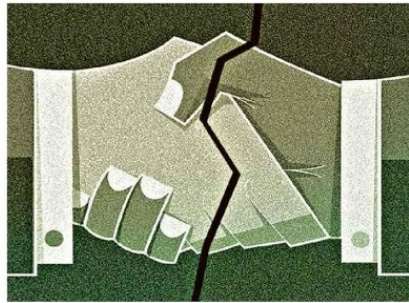
## Carinho & ação

Os afagos do presidente Jair Bolsonaro ao ministro da Justiça, Sérgio Moro, não tiraram dos policiais federais o desejo de autonomia, algo que o governo resiste a apoiar. Porém, serviram para uma "trégua". A ordem é acalmar para ver se a pressão dos policiais se dissipa.

## Por falar em ação...

Enquanto o presidente Jair Bolsonaro coleciona episódios de mal-estar e constrangimento com alguns países europeus, o governador de São Paulo, João Dória, saiu da Alemanha com investimentos de R\$ 2,4 bilhões da Volkswagen nas fábricas de São Carlos e São Bernardo do Campo. A expectativa é a geração de 1.500 empregos diretos e indiretos no estado.

## Correios apostam na greve



A direção dos Correios inverteu a lógica das negociações com os sindicatos de trabalhadores da empresa. Nas conversas mediadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que se arrastam desde julho, o atual diretor financeiro, Lorenzo Cuadros, chegou a dizer, ao fim da reunião de 31 de julho, quando ainda era assessor especial da Presidência, querer "que tenha greve mesmo, porque a sociedade precisa saber que um carteiro ganha bem, e que a empresa está quebrada". A declaração foi feita de modo informal, quando as pessoas se despediam após a intermediação do TST conseguir adiar a greve dos Correios.

» » »

Em conversas reservadas, há quem diga que a estratégia é expor os servidores e vender barato o que sobrar dos Correios. Isso porque, a cada dia de greve, o prejuízo da empresa é de R\$ 5 milhões, pelo não cumprimento de contratos. E, sem acordo, terá que haver a greve para que o Tribunal possa julgar a situação.



**Menos, deputado, menos!** O presidente da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, Felipe Francischini (PSL-PR, foto), não conseguiu disfarçar a irritação depois da sessão em que foi cobrado por não fazer votação nominal da emenda que pretende tornar públicas todas as operações do BNDES. Ao cruzar com o deputado Júlio Delgado (PSB-MG) na saída da Casa, ele reclamou: "Se continuar assim, vou virar Eduardo Cunha!".

**Calma, pessoal!** Francischini se referiu ao jeito "traidor" que Eduardo Cunha usava, sem dar muita bola para as reclamações da oposição. Cunha sempre acionava o rolo compressor da maioria.

**Quem avisa amigo é!** Júlio, na hora, reagiu: "Esquece essa história do Eduardo Cunha. Você é um bom parlamentar. Vamos conversar". Francischini parece que entendeu o recado. Afinal, o jeito de Eduardo Cunha e as denúncias o levaram diretamente para a cadeia. Não é o melhor exemplo a ser seguido.

**Especialistas reclamam!** As nomeações políticas para o Cade (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) provocaram reação imediata da direção da Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (Anespl). Em nota, a associação pede "blindagem do Cade contra ingerências políticas". Se o governo abrir demais a portinha das indicações, essas reclamações vão se espalhar.

*Correios abandonam negociação com TST e categoria ameaça parar<sup>8</sup>*

*Principal desentendimento está no plano de saúde pago a mães e pais de funcionário*

Importante serem destacadas ainda as informações divulgadas pela própria assessoria de comunicação do Tribunal Superior do Trabalho:

*Correios: após empresa recusar diálogo, vice-presidente do TST encerra mediação pré-processual<sup>9</sup>*

*A empresa rejeitou a proposta de prorrogar o ACT e de continuar a negociação.*

*03/09/19 - O vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Renato de Lacerda Paiva, extinguiu, nesta segunda-feira, o procedimento de mediação e conciliação pré-processual entre a*

<sup>8</sup> Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/correios-abandonam-negociacao-com-tst-e-categoria-ameaca-parar.shtml?utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=compwa](https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/correios-abandonam-negociacao-com-tst-e-categoria-ameaca-parar.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa)

<sup>9</sup> Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/correios-vice-presidente-do-tst-encerra-mediacao-pre-processual?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fnoticias%3Fp\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_89Dk%26p\\_lifecycle%3D0%26p\\_state%3Dnormal%26p\\_mode%3Dview%26p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_col\\_pos%3D2%26p\\_col\\_count%3D5](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/correios-vice-presidente-do-tst-encerra-mediacao-pre-processual?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fnoticias%3Fp_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_lifecycle%3D0%26p_state%3Dnormal%26p_mode%3Dview%26p_col_id%3Dcolumn-1%26p_col_pos%3D2%26p_col_count%3D5)

*Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) e as federações representantes dos empregados. Como a ECT foi a única a não aceitar nova prorrogação do acordo coletivo de trabalho anterior proposta pelo ministro para dar prosseguimento à negociação de novo instrumento coletivo, a consequência jurídica foi a extinção do procedimento. A continuidade da mediação evitaria a greve da categoria, marcada para o dia 10/9.*

#### **Plano de saúde**

*No despacho em que determinou o encerramento, o vice-presidente observou que o objeto inicial do procedimento foram as preocupações e os inconformismos manifestados pelas federações (que requereram a mediação do TST) especificamente em relação ao plano de saúde. Diante da particularidade técnica da matéria, sem prejuízo das diversas interlocuções realizadas, o ministro solicitou a atuação de servidores do Programa de Assistência à Saúde do TST, que estudaram a situação do plano de saúde dos empregados da ECT. Os estudos resultaram em possibilidades de soluções e propostas amplamente discutidas com as partes.*

#### **Data-base**

*Com o avanço do procedimento, chegou-se ao período de data-base, fato que resultou na ampliação do objeto da mediação. Isso, na avaliação do vice-presidente, “tenderia a contribuir com a busca do consenso, ao abrir novas possibilidades de concessões e contra concessões”. No entanto, a necessidade de mais tempo para encontrar alternativas para o consenso até então não identificadas levou o ministro a apresentar nova proposta de prorrogação.*

#### **Natureza voluntária**

*O vice-presidente destacou que o pedido de mediação pré-processual tem como uma das principais características o seu sentido não adversarial e voluntário. “Ninguém pode ser obrigado ou se sentir obrigado a participar do procedimento”, explicou. “Se a empresa não tem interesse em prosseguir no diálogo no âmbito do presente procedimento, não há como não respeitar tal decisão”, concluiu.*

*(GS/CF)*

Processo: [PMPP-1000948-70.2018.5.00.0000](#) e [PMPP-1000100-49.2019.5.00.0000](#)

Registre-se ainda o trecho de recente entrevista concedida pelo Excelentíssimo Ministro Presidente desse C. Tribunal Superior do Trabalho, em que Sua Excelência deixa clara a postura adotada pela ECT:

***“Sindicatos, como o dos trabalhadores dos Correios, não conseguiram um acordo com a direção da empresa, mesmo com tentativa de mediação do TST. Como o senhor vê a questão?”***

*Eu vejo esse caso específico dos Correios, hoje, com muita tristeza. Me recordo que, em julho, eu participei de uma primeira reunião com a diretoria da empresa. Os ânimos não estavam muito para negociação, mas, em respeito à Justiça do Trabalho, veio a direção da empresa, pessoal da administração, advogados. **Nós aqui sabíamos que eles não queriam negociar.** Nos sentamos à mesa e fomos conversar. De certo modo, isso amoleceu os ânimos. Eu disse para o diretor que eu queria amolecer o coração dele, mas, se amoleci os ânimos, eu já me dava por satisfeito. Gente muito educada, muito civilizada. Eles deixaram a reunião convencidos de que precisávamos nos reunir de novo. O vice-presidente (do TST) voltou de férias e fez várias rodadas de negociação, tentando fazer uma reunião bilateral e com muitas propostas para lá e para cá, mas a empresa está vivendo, como se sabe, muitas dificuldades. **Acabou, semana passada, rejeitando uma proposta que o vice-presidente do tribunal ofereceu, mas que não podiam atender. E, portanto, eles não tinham mais interesse em negociar. É uma tristeza deixar a mesa de negociação, porque se vê que não vai dar um acordo.**”<sup>10</sup>*

Como se vê, outra não é a intenção dos Correios, que não a de descumprir deliberada e dolosamente a sentença normativa, no intuito claro de inviabilizar a concessão do plano de saúde para os pais e mães dos trabalhadores, em conduta inequivocamente eivada de inegável má fé. É o que as matérias jornalísticas evidenciam em absoluta sintonia com o que espelham os autos do procedimento de mediação, cujo inteiro teor instrui a presente petição inicial.

Ao longo da negociação direta, a ECT tampouco se mostrou favorável a qualquer diálogo envolvendo o plano de saúde dos pais e mães, conforme evidencia a 9ª Ata de Negociação:

proposta para a CLÁUSULA 28 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA, conforme documento anexo. Esclareceu que na presente proposta não estão contemplados os pais dos empregados, em virtude da decisão do TST DC-1000295-05.2017.5.00.0000, que mantém os pais no plano de saúde até o dia 31 de julho. Esclareceu que os parágrafos 7, 8, 9 e 10 foram mantidos, conforme redação anterior e houve ajustes nos compartilhamentos: de

<sup>10</sup> Disponível em: [https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/politica/2019/09/08/interna\\_politica,781319/presidente-do-tst-defende-que-ainda-e-cedo-para-avaliar-a-reforma.shtml](https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/politica/2019/09/08/interna_politica,781319/presidente-do-tst-defende-que-ainda-e-cedo-para-avaliar-a-reforma.shtml)

Fato é que a medição envolvendo o plano de saúde acabou por entrelaçar-se com o debate atinente à data-base da categoria. Diversas foram as tentativas empreendidas pela Vice-Presidência desse C. TST, para que se pudesse ter uma solução negociada para o conflito coletivo.

Conquanto houvesse uma proposta de solução, que seria apresentada no dia 30/7/2019 pelo Excelentíssimo Ministro Renato de Lacerda Paiva, após estudos elaborados pelo Grupo Técnico de apoio à Vice-Presidência do TST, fato é que, em razão de recuos por parte da Empresa, a proposta não logrou sequer a ser formulada. Realmente, em despacho exarado no PMPP-1000948-70.2018.5.00.0000, registrou o Excelentíssimo Vice-Presidente desse C. Tribunal:

*“Primeiramente, registro que, conforme é de conhecimento dos representantes das partes, essa Vice-Presidência vem envidando esforços na busca de solução de consenso para o conflito objeto do presente procedimento, promovendo, dentre outras medidas, intensas interlocuções com os referidos representantes, bem como realizando estudos e análises de modo a alcançar o mencionado objetivo. Inclusive tais atividades foram mantidas com a mesma ou maior intensidade no corrente período de paralisação do funcionamento regular do Tribunal Superior do Trabalho, considerando principalmente a urgência para a solução, bem como a relevância do caso.*

*Neste sentido, saliento que essa Vice-Presidência sempre deixou clara a convicção de que o caminho natural para se resolver o conflito objeto do presente procedimento, o qual corresponde ao plano de saúde dos pais dos empregados dos Correios, bem como dos beneficiários principais, seria encontrar alternativas de contrapartidas no contexto da negociação coletiva. Na prática, o presente caminho, inevitavelmente, implicaria na ampliação do objeto do desse procedimento em curso, ou seja, implicaria na necessidade de encontrar saída envolvendo o plano de saúde, juntamente com a negociação coletiva.*

**E considerando não apenas o grau de amadurecimento na compreensão da situação por parte da Vice-Presidência do TST, bem como a urgência exigida, mormente diante da perspectiva de que a partir do dia 1º de agosto próximo os pais fiquem sem plano de saúde, entendo que é o caso de apresentação de proposta de acordo, a ser avaliada pelas partes.**

***Dessa maneira, designo audiência de conciliação para apresentação de proposta de acordo, para o dia 31/07/2019, às 15:00 hs., a ser realizada na sala de audiências localizada no 1º andar, do Bloco A, do Edifício Sede do TST.***

Me valendo do art. 5º, I, do ATO GVP Nº 01, DE 26 DE MARÇO DE 2019, informo que a audiência será transmitida ao vivo no Canal do Tribunal Superior do Trabalho no Youtube (link: <https://www.youtube.com/tst>).

**Solicito aos representantes das partes que informem o evento de transmissão supra a todos os empregados dos Correios, de modo que possam acompanhar a apresentação da proposta, com a finalidade de permitir a sua melhor compreensão possível.**

À Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, para providenciar a intimação das partes e a adoção das providências necessárias à realização da audiência, **com urgência.**”

Ao realizar-se a audiência de conciliação, contudo, a respectiva ata traz o seguinte registro:

Aberta a audiência, o Exmo Ministro Vice-Presidente fez os seguintes esclarecimentos e considerações:

- que apesar de todos os esforços para a busca de uma solução de consenso, entende que no momento não há condições para tanto;
- que a intenção da presente audiência era apresentar proposta da Vice-Presidência na presente assentada, o que se inviabilizou;
- que diante dos efeitos jurídicos que ocorreriam a partir do dia 01/08/2019, bem como de modo a garantir o ambiente de busca de consenso, propôs o seguinte: (1) que as partes promovam a prorrogação do acordo coletivo de trabalho, para que se mantenha vigente até o dia 31 de agosto; (2) que os correios assegurem a continuidade do plano de saúde dos pais para atendimentos de urgência e emergência até o dia 31 de agosto, sem prejuízo do atendimento daqueles que se encontram em tratamento, conforme a sentença normativa proferida no dc nº 1000295-05.2017.5.00.0000; (3) que caso os correios aceitem a prorrogação do acordo coletivo e o atendimento dos pais nos termos apresentados, que os empregados se comprometam a não realizar movimento grevista no mesmo período.

Passada a palavra ao representante da empresa, o Sr Heronides Eufrásio Filho se manifestou no sentido favorável ao encaminhamento proposto pelo Ministro Vice-Presidente.

Passada a palavra ao Sr José Rivaldo, ao se manifestar em nome da FENTECT, foi colocado o seguinte:

- que ontem houve um diálogo com o Ministro Vice-Presidente em função do qual surgiu a expectativa da categoria de que no dia de hoje fosse apresentada uma proposta;
- que considera que a negociação coletiva realizada diretamente com a empresa não foi frutífera;
- que não pode perder a oportunidade de registrar o inconformismo com a decisão proferida em 2018 quanto ao plano de saúde, a qual agravou a dificuldade enfrentada no momento;
- que a decisão final será dos empregados em assembleia, sendo que não obstante todas as dificuldades irá ponderar com os empregados a proposta da Vice-Presidência.

Fica claro que o recuo levado a ensejo pela Vice-Presidência teve sua origem em recuo protagonizado pela própria ECT, que sinalizara previamente de maneira afirmativa para a proposta então construída.

Novas tentativas foram entabuladas pela Vice-Presidência dessa C. Corte, oportunidade em que formulou a seguinte proposta:

*“Por outro lado, por se tratar de fato amplamente divulgado, é de conhecimento dessa Vice-Presidência que uma das partes requerentes informou a intenção de convocação de movimento paretista a partir do dia 03/09/2019, o que em parte pode ter como motivo a falta de solução para o conflito até o momento e a ausência de perspectiva quanto aos próximos passos da negociação coletiva.*

*Assim, de modo a manter as condições necessárias ao prosseguimento dos esforços voltados à busca do consenso, bem como evitar que a oportunidade de solução autocompositiva do conflito seja comprometida, e principalmente em nome do bem maior da pacificação social, proponho às partes que a proposta apresentada na audiência de 31/07/2019 seja mantida por mais 30 (trinta) dias, nas mesmas condições quanto aos compromissos de ambas as partes, a contar de 1º/09/2019.*

*Faculto às **entidades requerentes** manifestação até o dia **30/08/2019** às **12:00 horas** e à **requerida** até o dia **30/08/2019** às **18:00 horas**, entendendo o silêncio como recusa da presente proposição.*

*No caso de aceitação bilateral da proposta, fica desde já marcada **reunião bilateral de trabalho e negociação**, para o dia **10/09/2019**, às **14:00 horas**, a ser realizada na sala de reuniões da Vice-Presidência do TST, inclusive para definição de possível calendário de reuniões de negociação, nos termos do art. 2º, III, do Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do TST (Ato GVP nº 01, de 26 de março de 2019).*

*Determino à Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SETPOESDC que proceda a intimação das partes, conforme consignado acima, com urgência.”*

Conquanto as entidades representativas dos trabalhadores tenham aceitado a proposta, a manifestação patronal foi no sentido de recusá-la, dando ensejo não só à extinção do procedimento de mediação, como também à deflagração de greve por parte da categoria.

E não havia alternativa. Considerando o pressuposto do mútuo consentimento para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, somente pela via da greve é que se poderia desencadear o Poder Normativo dessa Justiça Especializada, e a obtenção de uma solução heterônoma para o conflito.

Em realidade, a ECT empurrou os trabalhadores para a greve, deixando-os sem saída. Ao fechar as portas à negociação, os Correios mostram sua intransigência em atitude que desrespeita todo o esforço empreendido pela Vice-Presidência desse C. TST e que, além disso, menospreza o comando da sentença normativa exarada por essa C. Corte Superior, que foi clara ao determinar que:

*§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.*

Nesse contexto, não há qualquer abusividade em relação ao movimento paredista. De fato, a norma coletiva não mais estava em vigor. Havia a recusa expressa da empresa em negociar. O prazo de 72h para deflagração do movimento foi, de seu turno, devidamente observado.

Presente esse contexto, é que se requer seja declarada a legalidade da greve e sua consequente NÃO ABUSIVIDADE.

## **V – DA SOLUÇÃO PARA O CONFLITO COLETIVO DE TRABALHO PROPOSTA PELA ECT**

### **V.1 – AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR DA EMPRESA PARA FORMULAR PEDIDO CONTENDO PAUTA ECONÔMICA**

Colhe-se da petição inicial proposta formulada pela Empresa para regulamentar as relações de trabalho da categoria até a próxima data-base.

A empresa, contudo, não detém legitimidade para tanto, não lhe cabendo deduzir pauta econômica perante esse C. TST. Se a empresa pretendia fornecer parte dos direitos postulados pela categoria profissional, poderia ter acenado com a celebração de um acordo coletivo parcial. O que não é juridicamente possível é deduzir pretensão de natureza econômica:

*“RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO POR EMPRESA. DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL QUE EXTINGUE O PROCESSO, SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, POR AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO POR FUNDAMENTO DIVERSO. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR DA CATEGORIA ECONÔMICA. A jurisprudência desta SDC tem manifestado o entendimento de que o empregador não tem interesse processual/jurídico tutelável pela ordem jurídica para instaurar dissídio coletivo de natureza econômica em face do sindicato da categoria profissional, uma vez que a categoria econômica pode, em tese, conceder espontaneamente quaisquer vantagens aos seus empregados. Com efeito, o sindicato obreiro é o único legitimado para ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica, como prerrogativa inerente a sua função de patrono dos interesses dos trabalhadores no plano da relação de trabalho. Na situação vertente, conforme consta no acórdão regional, existe convenção coletiva que estipula condições de trabalho aplicáveis aos empregados da Empresa Autora, não havendo óbice para que ela mesma, caso tenha interesse, inicie processo de negociação coletiva diretamente com o sindicato obreiro, a fim de criar acordo coletivo com condições de*



*trabalho específicas para seus empregados - respeitada, de todo modo, a vontade das Partes Coletivas. Contudo, como já mencionado, desserve para esse fim o dissídio coletivo de natureza econômica, consoante a pacífica jurisprudência desta Corte. Observe-se, ademais, que a Constituição Federal (art. 114, 2º, da CF) determina a observância, nas sentenças normativas, do critério de manutenção das vantagens precedentes, e não a criação (ou extensão) das condições mais gravosas eventualmente estabelecidas em instrumentos normativos antecedentes. Assim, se a pretensão da categoria econômica com o dissídio coletivo é a criação de condições mais gravosas, também aí se torna improcedente a ação dissídial, porque essa pretensão não pode ser alcançada por dissídio coletivo. Recurso ordinário desprovido." (RO-80039-71.2017.5.07.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 17/09/2019).*

O artigo 8º da Lei nº 7.783/89 é claro ao preconizar que, no dissídio coletivo de greve, a Justiça do Trabalho decidirá sobre a procedência das reivindicações dos trabalhadores e não de uma hipotética pauta econômica formulada pela empresa:

*"Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, **decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações**, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão."*

Presente essa circunstância, é de ser declarada a ausência de interesse de agir dos Correios, em relação à pauta econômica deduzida na inicial, com a consequente extinção do processo, no particular, sem resolução de mérito.

## **V.2 – DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES**

Caso seja superada a preliminar, o que se admite apenas a título de argumentação, o fato é que, considerando o acordo coletivo de trabalho que vigorou até 31/7/2019 (documento em anexo), não há dúvidas quanto à efetiva existência de norma preexistente a embasar a aplicação da regra estatuída na parte final do artigo 114, § 2º, da Constituição. Nesse sentido, é tranquila a jurisprudência desse C. TST:

*"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - CLÁUSULA PREEXISTENTE (CF, ART. 114, § 2º) - GRATIFICAÇÃO PREVISTA EM ACORDO COLETIVO IMEDIATAMENTE ANTERIOR - MANUTENÇÃO . 1. Nos termos do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, " recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais*

de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". 2. **A jurisprudência uníssona da SDC do TST segue no sentido de se admitir a manutenção de cláusula preexistente quando estabelecida em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior à instauração do dissídio ou quando se tratar de conquista histórica da categoria.** 3. In casu , para além da análise da real vontade das Partes quando da pactuação da cláusula que contempla a gratificação por lavagem de tanque, fato é que se trata de norma coletiva cuja disposição já se encontrava prevista em acordo coletivo anterior ao presente dissídio. 4. Portanto, à luz da Constituição Federal e da jurisprudência da SDC desta Corte, a manutenção da referida cláusula tal como prevista nos acordos coletivos anteriores, é medida que se impõe. Recurso ordinário provido." (RO-101088-39.2017.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 16/08/2019).

## VI – DA RECONVENÇÃO

### VI.1 – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Preceitua o artigo 114, § 3º, da CF:

"Art. 114. [...]

§ 3º *Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, **competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.***"

Dispõe o artigo 8º da Lei nº 7.783/89:

"Art. 8º *A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, **decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações,** cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão."*

É consequência lógica do dissídio de greve, que a pauta de reivindicações seja examinada, promovendo-se a solução integral do conflito. Nesse sentido:

"DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. LEGITIMIDADE ATIVA. DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA. ART. 114, PARÁGRAFOS 2º E 3º, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF). Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das

partes, empregador e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89). **No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho decidir o conflito (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio (A Justiça do Trabalho ... decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações...).** DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. MOVIMENTO PAREDISTA EM CONFORMIDADE COM O ART. 9º DA CF E COM OS REQUISITOS DA LEI Nº 7.783/89. GREVE NÃO ABUSIVA. A Carta Constitucional reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não constitui abuso no seu exercício quando há observância dos requisitos estabelecidos pela ordem jurídica do país para a validade do movimento paredista: tentativa de negociação; aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Na hipótese dos autos, percebe-se que o direito de greve foi exercido pelos empregados dentro dos limites legais. Não houve atentado à boa-fé coletiva. Relembro que a empresa tem unidades em praticamente todos os municípios do país - são mais de 5.000 municípios. No caso concreto, não se teve notícias de grandes incidentes durante todo o movimento da categoria profissional. Tal fato corrobora com a conclusão de que a greve não foi abusiva. Declaro não abusiva a greve." (Processo nº AgR-DC-6535-37.2011.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 17/10/2011).

"DISSÍDIO DE GREVE. REIVINDICAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA COLETIVA. JULGAMENTO 'EXTRA PETITA'. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não prospera a alegação de julgamento 'extra petita' em relação ao Dissídio de Greve instaurado pela categoria econômica quando a ele se agrega, em defesa, o pedido de exame acerca da interpretação de cláusula convencional que deu causa ao conflito. **O art. 8.º da Lei n.º 7.783 /89 autoriza o exame das reivindicações, ainda que, no caso concreto, a pretensão deduzida em defesa não tenha sido formalizada mediante reconvenção.** Preliminar rejeitada." (Processo nº TST-RO-1981-42.2011.5.15.0000, Relator: Ministra Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 19/02/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 01/03/2013).

Na hipótese, porém, em que há proposta de cláusulas formulada pela própria ECT a ser apreciada na sentença normativa, destaca-se aqui que serão, por extrema cautela, excepcionalmente impugnadas dentro da reconvenção, como

forma de evitar a desnecessária repetição do teor das cláusulas ao longo da presente manifestação.

Nós parágrafos a seguir, portanto, será examinada a proposta de solução articulada pela Suscitante e, simultaneamente, a FENTECT manifestará sua proposta de solução do conflito coletivo, a qual espera seja acolhida pela respectiva sentença normativa a ser proferida nos presentes autos. A pauta integral de reivindicações, contudo, é submetida ao crivo desse C. TST, como anexo à presente defesa.

Frise-se que a reconvenção é apresentada como um tópico dentro da peça global de defesa, considerando o que dispõe o artigo 343 do CPC/2015:

*“Art. 343. Na contestação, é lícito ao réu propor reconvenção para manifestar pretensão própria, conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa.”*

## **VI.2 – DAS REIVINDICAÇÕES**

A despeito da maior amplitude da pauta de negociações encaminhada pela representação dos trabalhadores à empresa, a Suscitada preconiza, como forma ideal e razoável de solução do conflito coletivo de trabalho, a manutenção das cláusulas do ACT 2018/2019, em decorrência da diretriz estampada no artigo 114, § 2º, da Constituição, haja vista a condição de cláusulas preexistentes.

Propõe-se igualmente a concessão de reajuste tendente a recompor a erosão inflacionária do salário e demais cláusulas de conteúdo econômico, com base na recomposição pelo acumulado do INPC com leve inflexão para baixo, em observância da diretriz estampada no artigo 13 da Lei nº 10.192/2001.

As cláusulas expostas a seguir também trazem proposta de solução para o plano de saúde e para as questões atinentes ao custeio sindical, que estão a sofrer ataque pelos fundamentos delineados na inicial.

Por fim, postula-se que a sentença normativa tenha vigência pelo período de 4 (quatro) anos, na forma preconizada por vários dos julgados que integram a base jurisprudencial que originou o PN nº 120/SDC.

Presente esse contexto, passa-se à exposição clausulada das reivindicações<sup>11</sup>, em atenção disposto no artigo 12 da Lei nº 10.192/2001:

---

<sup>11</sup> **32. REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA. FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. NECESSIDADE. APLICAÇÃO DO PRECEDENTE NORMATIVO Nº 37 DO TST. (inserida em 19.08.1998)** É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra "e", da Instrução Normativa nº 4/93.

“Art. 12. No ajuizamento do dissídio coletivo, as partes deverão apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.”

#### IV.3 – DAS CLÁUSULAS

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>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:</b></p> <p>§1º adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, quando os atos de anistia previstos em lei determinar o retorno do anistiado aos quadros da Empresa, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.</p> <p>§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.</p> <p>I – Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, com a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas.</p> <p>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.</p> <p>§3º avaliar e discutir os impactos e condições de viabilização para adequação salarial dos(as) empregados(as) anistiados (as) pela Lei 8.878/94, com referência salarial abaixo do piso inicial dos Correios, para enquadramento na referência de Nível Médio – NM 01.</p> <p>I – O previsto no §3º será conduzido pelo</p>	<p><b>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:</b></p> <p>§1º Adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, quando os atos de anistia previstos em lei determinar o retorno do anistiado aos quadros da Empresa, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.</p> <p>§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.</p> <p>I - Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, com a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas.</p> <p>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.</p> <p>§3º Avaliar e discutir os impactos e condições de viabilização para adequação salarial dos(as) empregados(as) anistiados(as) pela Lei 8.878/94, com referência salarial abaixo do piso inicial dos Correios, para enquadramento na referência de Nível Médio</p>

<p><i>Grupo de Trabalho, conforme item I do §2º.</i></p> <p><i>§4º avaliar e examinar encaminhamentos de demissões sem justa causa ocorridas durante o período de estabilidade previstas em lei, quando não se tratar de anistia por força das leis referenciadas no caput.</i></p> <p><b>Observação:</b> <i>Manutenção da cláusula.”</i></p>	<p>– NM 01.</p> <p>I - O previsto no §3º será conduzido pelo Grupo de Trabalho, conforme item I do §2º.</p> <p>§4º Avaliar e examinar encaminhamentos de demissões sem justa causa ocorridas durante o período de estabilidade previstas em lei, quando não se tratar de anistia por força das leis referenciadas no caput.</p>
---	---

Trata-se de cláusulas preexistente, em tudo idêntica à Cláusula 01 do acordo coletivo anterior, cuja manutenção é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até porque não há divergência em relação à pretensão patronal.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>“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:</b></p> <p>§1º <i>Manter o dia 24 de janeiro – Dia do(a) Aposentado(a) – no calendário dos Correios – desenvolvendo atividades alusivas no âmbito dos Correios.</i></p> <p>§2º <i>Garantir a participação dos(as) aposentados(as) nas ações propostas na Cláusula 05, §2º, Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças, no que diz respeito à Pessoa Idosa.</i></p> <p>§3º <i>Oportunizar ao(à) empregado(a) aposentando(a) a participação em programa de preparação para aposentadoria desenvolvido pelos Correios.</i></p> <p>§4º <i>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</i></p>	<p><b>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:</b></p> <p>§1º <i>Incluir o dia 24 de janeiro – Dia do(a) Aposentado(a) – no calendário dos Correios– desenvolvendo atividades alusivas à data no âmbito da Administração Central e Regionais.</i></p> <p>§2º <i>Garantir a participação dos(as) aposentados(as) nas ações propostas na Cláusula 05, §2º, Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças, no que diz respeito à Pessoa Idosa.</i></p> <p>§3º <i>Oportunizar ao(à) empregado(a) aposentando(a) a participação em programa de preparação para aposentadoria desenvolvido pelos Correios.</i></p> <p>§4º <i>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.</i></p>

<p><i>internos dos Correios.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.”</i></p>	
---	--

As alterações efetuadas na cláusula são insignificantes. Entretanto, por se tratar de cláusula preexistente, sua manutenção, tal como pactuada no ACT 2018/2019 é medida que se impõe, forte na disposição plasmada no artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>“Cláusula 03 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL</b> – <i>Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.</i></p> <p>§1º <i>Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos(as) profissionais dos Correios, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.</i></p> <p>§2º <i>As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho ou canal de denúncias da Ouvidoria, conforme o caso, para a devida análise e encaminhamento. O empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.</i></p> <p>§3º <i>Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicossocial pertinente.</i></p> <p>§ 4º <i>Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Assédio</i></p>	<p><b>Cláusula 03 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL</b> – Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.</p> <p>§1º Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos(as) profissionais dos Correios, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.</p> <p>§2º As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, conforme o caso, para a devida análise e encaminhamento. O empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.</p> <p>§3º Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.</p> <p>§ 4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os</p>

<p><i>Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir:</i></p> <p><i>I – Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática.</i></p> <p><i>II – A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, visando apenas crescer o canal de denúncias ouvidoria e ampliar a orientação de psicológica para psicossocial.”</i></p>	<p>critérios a seguir:</p> <p>I - Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática.</p> <p>II - A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>“Cláusula 04 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO –</b> Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.</p> <p>§1º Os Correios tratarão os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os(as) praticados contra os(as) seus(suas) empregados(as) no cumprimento</p>	<p><b>Cláusula 04 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO –</b> Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.</p> <p>§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</p>



<p><i>das suas atividades, sempre que estes forem denunciadas.</i></p> <p><i>§2° A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de relações do trabalho ou canal de denúncias da Ouvidoria, para análise e encaminhamento.</i></p> <p><i>§3° Os Correios se comprometem a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.</i></p> <p><i>§4° Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.</i></p> <p><i>§5° Serão promovidas ações de sensibilização que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra.</i></p> <p><i>§6° Os Correios farão levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus(suas) empregados(as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.</i></p> <p><i>§7º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:</i></p> <p><i>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></p> <p><i>II – A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes,</i></p>	<p>denunciados.</p> <p>§2° A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.</p> <p>§3° Os Correios se comprometem a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.</p> <p>§4° Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.</p> <p>§5° Serão promovidas ações de sensibilização que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra.</p> <p>§6° Os Correios farão levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus(suas) empregados(as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.</p> <p>§ 7º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores(as), legalmente constituídas, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:</p> <p>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.</p> <p>II - A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor</p>
--	---

<p><i>sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, visando apenas crescer o canal de denúncias ouvidoria.</i></p>	<p>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.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 05 – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS</b> – <i>Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação.</i></p> <p><i>§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes às pessoas com deficiência, à juventude, à pessoas LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção inclusiva.</i></p> <p><i>§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos à pessoas com deficiência, juventude, pessoas LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.</i></p> <p><i>§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</i></p>	<p><b>Cláusula 05 – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS</b> – Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação.</p> <p>§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregados (as) a temas referentes às pessoas com deficiência, à juventude, à LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção inclusiva.</p> <p>§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos à pessoas com deficiência, juventude, LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.</p> <p>§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.</p>

<p>diferenças e a não discriminação.</p> <p>§4º Os Correios desenvolverão campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.</p> <p>§5º Os Correios implementarão comissões regionais paritárias compostas por representantes da Empresa e representantes sindicais com a finalidade de identificar casos de violação de Direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.</p>	<p>§4º Os Correios desenvolverão campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.</p> <p>§5º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientá-los(las) a identificar casos de violação de Direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 06 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE</b> – Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:</p> <p>§1º Abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas do Exame Nacional de Ensino Médio – ENEM ou de vestibular específico para ingresso em estabelecimento de ensino superior ou técnico, devendo o empregado(a) inscrito(a) apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.</p> <p>§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.</p> <p>§3º Realização de estágio curricular na própria Empresa, para o(a) estudante de ensino superior ou técnico, na medida da</p>	<p><b>Cláusula 06 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE</b> – Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:</p> <p>§1º Abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas do Exame Nacional de Ensino Médio – ENEM ou de vestibular específico para ingresso em estabelecimento de ensino superior ou técnico, devendo o empregado(a) inscrito(a) apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.</p> <p>§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.</p> <p>§3º Realização de estágio curricular na própria Empresa, para o(a) estudante de ensino superior ou técnico, na medida da</p>

*conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos(as) interessados(as).*

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

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

*§6º Orientação e apoio às Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados(as) dos Correios, visando articular as políticas educacionais do Governo Federal às necessidades dos(das) empregados(as) dos Correios, estimulando seu acesso ao ensino superior e técnico por meio do ENEM, porta de entrada para os programas SISU, SISUTEC, PROUNI, PRONATEC e FIES.*

*§7º Priorização de transferência, frente ao SNT, de empregado(a) estudante que, por meio do ENEM ou vestibular específico, seja aprovado(a) em curso superior de instituição federal de ensino, para localidade diferente do seu local de trabalho.*

*§8º Empreender política de estímulo à pesquisa e à inovação com a participação de seus(suas) empregados(as) estudantes nos grupos de pesquisa e inovação estabelecidos em parceria com instituições de pesquisa e ensino superior.*

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

conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos(as) interessados(as).

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

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

§6º Orientação e apoio às Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados(as) dos Correios, visando articular as políticas educacionais do Governo Federal às necessidades dos(das) empregados(as) dos Correios, estimulando seu acesso ao ensino superior e técnico por meio do ENEM, porta de entrada para os programas SISU, SISUTEC, PROUNI, PRONATEC e FIES.

§7º Priorização de transferência, frente ao SNT, de empregado(a) estudante que por meio do ENEM ou Vestibular específico seja aprovado(a) em curso superior de instituição federal de ensino, para localidade diferente do seu local de trabalho.

§8º Empreender política de estímulo à pesquisa e à inovação com a participação de seus(suas) empregados(as) estudantes nos grupos de pesquisa e inovação estabelecidos em parceria com instituições de pesquisa e ensino superior.

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

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

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 07 – LICENÇA ADOÇÃO</b> – Os Correios concederão às empregadas adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.</p> <p>§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§2º As empregadas abrangidas pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias da licença adoção.</p> <p>§3º A licença adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou à guardiã.</p> <p>§4º O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença paternidade.</p> <p>§5º O(A) empregado(a) adotante sem relação estável e considerado(a) solteiro (a) no processo judicial de adoção terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adoção prevista em lei.</p> <p>§6º No caso de relação homoafetiva estável,</p>	<p><b>Cláusula 07 – LICENÇA ADOÇÃO</b> – Os Correios concederão às empregadas adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.</p> <p>§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 12 (doze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§2º As empregadas abrangidas pelo disposto no parágrafo anterior poderão optar pela prorrogação de 60 (sessenta) dias da licença adoção.</p> <p>§3º A licença adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou à guardiã.</p> <p>§4º O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença paternidade.</p> <p>§5º O(A) empregado(a) adotante sem relação estável e considerado(a) solteiro (a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adoção prevista em lei.</p>

<p><i>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.</i></p> <p><b>Observação:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>§6º 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.</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 08 – PROGRAMA CASA PRÓPRIA –</b> <i>Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda. Incentivará a organização dos(das) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.</i></p> <p><i>§1º Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(das) seus(suas) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, 01 (um) dirigente de entidade habitacional (Cooperativa, Associação ou Federação) devidamente habilitada no Ministério das Cidades e Secretaria Habitação Estadual e Municipal, mediante apresentação de projeto habitacional em desenvolvimento, para empregados(as), familiares de empregados(as) e prestadores(as) de serviço, com ônus para as entidades.</i></p> <p><i>I – Os Correios liberarão somente os(as) empregados(as) que não ocupem função com</i></p>	<p><b>Cláusula 08 – PROGRAMA CASA PRÓPRIA –</b> Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda. Incentivará a organização dos(das) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.</p> <p>§1º Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(das) seus(suas) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 01 (um) dirigente de entidade habitacional (Cooperativa, Associação ou Federação) devidamente habilitada no Ministério das Cidades e Secretaria Habitação Estadual e Municipal, mediante apresentação de projeto habitacional em desenvolvimento, para empregados(as), familiares de empregados(as) e prestadores(as) de serviço, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.</p> <p>I – Os Correios liberarão somente</p>

<p>remuneração singular.</p> <p>II – A liberação do(a) dirigente de entidade habitacional deverá ser solicitada por escrito à respectiva Superintendência Estadual com, no mínimo, 10 (dez) dias úteis de antecedência à data de início da liberação, contendo nome, matrícula, lotação, cargo/função e período inicial/final da liberação.</p> <p>III – Para que os Correios procedam à liberação do(a) dirigente, a entidade habitacional deverá encaminhar, o pedido de liberação e o projeto habitacional em andamento.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula e adequação à nova estrutura da Empresa.</p>	<p>os(as) empregados(as) que não ocupem função com remuneração singular.</p> <p>II – A liberação do(a) dirigente de entidade habitacional deverá ser solicitada por escrito à respectiva Diretoria Regional com, no mínimo, 10 (dez) dias úteis de antecedência à data de início da liberação, contendo nome, matrícula, lotação, cargo/função e período inicial/final da liberação.</p> <p>III – Para que os Correios procedam à liberação do(a) dirigente, a entidade habitacional deverá encaminhar, o pedido de liberação e o projeto habitacional em andamento.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 09 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC –</b> Os Correios garantirão às empregadas gestantes e em período de licença maternidade:</p> <p>§1º O adicional de 30% do salário base, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na Atividade de Carteiro e na atividade carteira motorizada, inclusive as que não aderiram ao PCCS 2008 e se encontram no cargo de Carteiro em extinção, a título de AADC, a partir do 5º (quinto) mês de gestação ou antes (por recomendação médica), quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.</p> <p>I – Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à empregada gestante ocupante do cargo de</p>	<p><b>Cláusula 09 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC –</b> Os Correios garantirão às empregadas gestantes e em período de licença maternidade:</p> <p>§1º O adicional de 30% do salário base, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na Atividade de Carteiro e na atividade carteira motorizada, inclusive as que não aderiram ao PCCS 2008 e se encontram no cargo de Carteiro em extinção, a título de AADC, a partir do 5º (quinto) mês de gestação ou antes (por recomendação médica), quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.</p> <p>I – Aplica-se o disposto no parágrafo</p>

<p><i>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.</i></p> <p><i>II – A manutenção do adicional de 30% do salário base a título de AADC, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteiro e na atividade carteira motorizada, aplica-se para todo o período de licença gestante e prorrogação, inclusive, às atuais empregadas afastadas em decorrência de licença gestante.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>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.</p> <p>II – A manutenção do adicional de 30% do salário base a título de AADC, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na atividade de Carteiro e na atividade carteira motorizada, aplica-se para todo o período de licença gestante e prorrogação, inclusive, às atuais empregadas afastadas em decorrência de licença gestante</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 10 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER</b> – Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e fortalecimento no enfrentamento à violência contra as mulheres.</p> <p>§1º A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de unidade, Município ou Estado, independentemente do cadastro no Sistema Nacional de Transferência – SNT, devendo a empregada apresentar documentos comprobatórios para homologação da área de Gestão de Pessoas.</p> <p>§2º Os Correios farão a divulgação da Central de Atendimento à Mulher, Ligue 180 e/ou demais serviços públicos, para o atendimento</p>	<p><b>Cláusula 10 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER</b> – Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e fortalecimento no enfrentamento à violência contra as mulheres.</p> <p>§1º A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de unidade, Município ou Estado, independentemente do cadastro no Sistema Nacional de Transferência – SNT, devendo a empregada apresentar documentos comprobatórios para homologação da área de Gestão de Pessoas.</p> <p>§2º Os Correios farão a divulgação da Central de Atendimento à Mulher, Ligue 180 e/ou demais serviços públicos, para o atendimento</p>



<p><i>de mulheres em situação de violência.</i></p> <p><i>§3º Os Correios garantirão a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 (seis) meses, conforme a Lei 11.340/2006, sem quaisquer pagamentos de remunerações.</i></p> <p><i>§4º Os Correios com participação dos Sindicatos e Federações de Trabalhadores, legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho e sindical.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>de mulheres em situação de violência.</p> <p>§3º Os Correios garantirão a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 (seis) meses, conforme a Lei 11.340/2006, sem quaisquer pagamentos de remunerações.</p> <p>4§º Os Correios com participação dos Sindicatos e Federações de Trabalhadores(as), legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho e sindical.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 11 – LICENÇA MATERNIDADE – Os Correios assegurarão à empregada:</b></p> <p><i>§1º Início da licença maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico.</i></p> <p><i>§2º Quando do término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na Cláusula Adicional de Atividade Distribuição e Coleta – AADC. Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliária.</i></p> <p><i>§3º Conciliar o início da fruição de suas férias com o final da licença maternidade, observado o seu período aquisitivo, devendo esse tempo ser deduzido dos 2 (dois) meses mencionados no §2º desta cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 11 – LICENÇA MATERNIDADE – Os Correios assegurarão à empregada:</b></p> <p>§1º Início da licença maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico.</p> <p>§2º Quando do término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na Cláusula Adicional de Atividade Distribuição e Coleta – AADC. Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliária.</p> <p>§3º Conciliar o início da fruição de suas férias com o final da licença maternidade, observado o seu período aquisitivo, devendo esse tempo ser deduzido dos 2 (dois) meses mencionados no §2º desta cláusula.</p>

<p>§4º O pagamento do salário maternidade, observadas as normas da Previdência Social.</p> <p>§5º Estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p>§4º O pagamento do salário maternidade, observadas as normas da Previdência Social.</p> <p>§5º Estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 12 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO</b> – Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.</p> <p>§1º Por solicitação da empregada, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente.</p> <p>§2º A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade próxima de sua residência, não podendo haver recusa por parte da chefia.</p> <p>§3º Em caso de jornada inferior à prevista no caput desta cláusula, serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o filho complete 1 (um) ano de idade.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 12 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO</b> – Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.</p> <p>§1º Por solicitação da empregada, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente.</p> <p>§2º A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade próxima de sua residência, não podendo haver recusa por parte da chefia.</p> <p>§3º Em caso de jornada inferior à prevista no caput desta cláusula, serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o filho complete 1 (um) ano de idade.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 13 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE</b> – Os Correios concederão à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770 de 9/9/2008 e este Acordo Coletivo de Trabalho.</p> <p>§1º A empregada deverá requerer a prorrogação junto à sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§2º Durante o período de prorrogação, a empregada terá o direito à sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.</p> <p>§3º No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.</p> <p>§4º No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação.</p> <p>§5º A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 49 – Reembolso Creche e Reembolso Babá.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 13 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE</b> – Os Correios concederão à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade conforme estabelece a Lei 11.770 de 9/9/2008 e este Acordo Coletivo de Trabalho.</p> <p>§1º A empregada deverá requerer a prorrogação, junto a sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§2º Durante o período de prorrogação a empregada terá o direito a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.</p> <p>§3º No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.</p> <p>§4º No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação.</p> <p>§5º A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 49 – Reembolso Creche e Reembolso Babá.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 14 – SAÚDE DA MULHER –</b> Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.</p> <p>§1º No mês de março, as ações terão enfoque na saúde da mulher e, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de mama.</p> <p>§2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários, ocorrerão nos Correios Sede e Superintendências Estaduais.</p> <p>§3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez.</p> <p>I – Às empregadas que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, os Correios garantirão, sem prejuízo do disposto no parágrafo terceiro, a mudança provisória automática, a partir do 5º (quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.</p> <p>§4º As mulheres/adolescentes/meninas dependentes poderão participar de quaisquer atividades de prevenção e promoção a saúde da mulher organizadas pelos Correios.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, havendo adequação da redação à atual estrutura da Empresa.</p>	<p><b>Cláusula 14 – SAÚDE DA MULHER –</b> Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.</p> <p>§1º No mês de março, as ações terão enfoque na saúde da mulher e, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de mama.</p> <p>§2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários, ocorrerão na Administração Central e nas Diretorias Regionais.</p> <p>§3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez.</p> <p>I - Às empregadas que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, os Correios garantirão, sem prejuízo do disposto no §3º, a mudança provisória automática, a partir do 5º (quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.</p> <p>§ 4º As mulheres/adolescentes/meninas dependentes poderão participar de quaisquer atividades de prevenção e promoção a saúde da mulher organizadas pelos Correios.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 15 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO –</b>  <i>Os Correios promoverão atividades e ações com objetivo de contribuir para equidade de gênero e o enfrentamento ao sexismo, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.</i></p> <p>§1º <i>Os princípios de empoderamento das mulheres serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.</i></p> <p>§2º <i>Os programas de desenvolvimento de lideranças dos Correios contemplarão recorte de gênero, objetivando desenvolvimento específico para as mulheres, considerando suas especificidades.</i></p> <p>§3º <i>Os Correios desenvolverão ações de sensibilização dos homens empregados da empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.</i></p> <p>§4º <i>Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídos, para tratar do assunto Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:</i></p> <p><i>I – Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.</i></p>	<p><b>Cláusula 15 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO –</b>  Os Correios promoverão atividades e ações com objetivo de contribuir para equidade de gênero e o enfrentamento ao sexismo, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.</p> <p>§1º Os princípios de empoderamento das mulheres serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.</p> <p>§2º Os programas de desenvolvimento de liderança dos Correios, contemplarão recorte de gênero, objetivando desenvolvimento específico para as mulheres, considerando suas especificidades.</p> <p>§ 3º Os Correios desenvolverão ações de sensibilização dos homens empregados da empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.</p> <p>§ 4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:</p> <p>I – Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo</p>

<p><i>II – A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como buscar a eliminação da homofobia no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.</p> <p>II – A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como buscar a eliminação da homofobia no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 16 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS</b> – <i>Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(das) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:</i></p> <p><i>§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, as reuniões ocorrerão durante a jornada de trabalho.</i></p> <p><i>§2º Nas demais unidades, as reuniões poderão ser realizadas no início ou no final da jornada de trabalho.</i></p>	<p><b>Cláusula 16 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS</b> – <i>Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave, terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(das) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6. 538/78 e observado o seguinte:</i></p> <p><i>§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, as reuniões ocorrerão durante a jornada de trabalho.</i></p> <p><i>§2º Nas demais unidades, as reuniões poderão ser realizadas no início ou no final da jornada de trabalho.</i></p>

§3º Cada reunião deverá ser realizada, no máximo, por 3 (três) dirigentes sindicais, no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 40 (quarenta) minutos.

§4º Os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação.

§5º As reuniões serão realizadas em locais apropriados, tais como salas de aula/reunião, áreas de lazer, refeitórios ou no local de trabalho, sem a participação do representante da área de relações sindicais da empresa, salvo se solicitado pela entidade sindical, sem prejuízo ao desenvolvimento das atividades previstas para a unidade visitada, sendo a participação do(a) empregado(a) facultativa.

I – As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao(à) representante da área de gestão das relações sindicais e do trabalho com 2 (dois) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente.

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

§6º Quando do treinamento para os(as) novos(as) empregados(as) admitidos(as) pelos Correios, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial onde os(as) empregados(as) serão lotados(as) poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Superintendência Estadual, no prazo máximo de uma hora de duração.

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

§7º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão o

§3º Cada reunião deverá ser realizada, no máximo, por 3 (três) dirigentes sindicais, no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 40 (quarenta) minutos.

§4º Os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação.

§5º As reuniões serão realizadas em locais apropriados, tais como salas de aula/reunião, áreas de lazer, refeitórios ou no local de trabalho, sem a participação do representante da área de relações sindicais da empresa, salvo se solicitado pela entidade sindical, sem prejuízo ao desenvolvimento das atividades previstas para a unidade visitada, sendo a participação do(a) empregado(a) facultativa.

I - As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao (à) representante, da área de gestão das relações sindicais e do trabalho com 2 (dois) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente.

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

§6º Quando do treinamento para os(as) novos(as) empregados(as) admitidos(as) pelos Correios, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial, onde os(as) empregados(as) serão lotados(as) poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Diretoria Regional, no prazo máximo de uma hora de duração.

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

<p><i>acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa.</i></p> <p><i>I – A disponibilização será concedida por meio do serviço de acesso remoto Virtual Private Network – VPN.</i></p> <p><i>II – O(A) Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da Correios Sede, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula e adequação à nova estrutura da Empresa.</i></p>	<p>§7º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão o acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa.</p> <p>I – A disponibilização será concedida por meio do serviço de acesso remoto <i>Virtual Private Network – VPN.</i></p> <p>II – O(A) Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da Administração Central, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 17 – DESCONTO ASSISTENCIAL</b> – <i>Os Correios promoverão o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do(a) empregado(a) filiado(a) ao sindicato, com direito de oposição.</i></p> <p>§1º <i>Se o(a) empregado(a) não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao sindicato, até o dia 12 (doze) do mês do desconto, em documento assinado pelo(a) próprio(a) interessado(a) (válido para todas as parcelas, em caso de desconto parcelado), e, por opção exclusiva do(a) empregado(a), encaminhado via postal sob registro ou entregue nas Sedes das Entidades Sindicais.</i></p> <p>§2º <i>Para que se verifique o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão aos Correios cópia das Atas das Assembleias</i></p>	<p><b>Cláusula 17 – DESCONTO ASSISTENCIAL</b> – Os Correios promoverão o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do(a) empregado(a) filiado(a) ou não à entidade sindical.</p> <p>§1º Se o(a) empregado(a) não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao sindicato, até o dia 12 (doze) do mês do desconto, em documento assinado pelo(a) próprio(a) interessado(a) (válido para todas as parcelas, em caso de desconto parcelado), e, por opção exclusiva do(a) empregado(a), encaminhado via postal sob registro ou entregue nas Sedes das Entidades Sindicais.</p> <p>§2º Para que se verifique o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão aos Correios cópia das Atas das Assembleias</p>



<p><i>em que foram decididos os percentuais, até o 2º (segundo) dia útil, e relação dos(das) empregados(as) que desautorizaram o desconto, até o dia 15 (quinze) do mês de incidência.</i></p> <p><i>§3º 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.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>A Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT. A partir da análise do artigo 611-B, inciso XXVI c/c artigo 545, ambos da Consolidação vigente, verifica-se que a contribuição assistencial somente pode ser descontada da folha de pagamento, quando houver autorização expressa, prévia e individual do empregado. Em outras palavras, o legislador pátrio vedou a possibilidade de cobrança compulsória do desconto assistencial por instrumento coletivo.</i></p>	<p><i>em que foram decididos os percentuais, até o 2º (segundo) dia útil, e relação dos(das) empregados(as) que desautorizaram o desconto, até o dia 15 (quinze) do mês de incidência.</i></p> <p><i>§3º 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.</i></p>
---	---

Frise-se, de início, que a autorização para o desconto da contribuição assistencial somente se mostra necessária em relação ao trabalhador não associado da entidade sindical. Em relação aos associados, o desconto é compulsório. A autorização decorre do próprio vínculo associativo.

É o que se infere da ampla jurisprudência desse C. Tribunal Superior do Trabalho (Orientação Jurisprudencial n. 17 da SDC e Precedente Normativo n. 119 da SDC) e do Supremo Tribunal Federal (Súmula n. 666 e Súmula Vinculante n. 40) que excepcionam a exigibilidade compulsória apenas em relação ao trabalhador não sindicalizado:

***Orientação Jurisprudencial n. 17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) – DEJT divulgado em 25.08.2014*** - *As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, **obrigando trabalhadores não sindicalizados**, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.*

***Precedente Normativo nº 119: CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) – DEJT divulgado em 25.08.2014.*** *A Constituição da República, em seus*

arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, **obrigando trabalhadores não sindicalizados**. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

**Súmula 666** – A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, **só é exigível dos filiados** ao sindicato respectivo.

**Súmula Vinculante 40** – A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, **só é exigível dos filiados** ao sindicato respectivo.

De outro lado, há que se observar que a cláusula em questão foi substituída e encontra sua regência atrelada ao Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) celebrado com o Ministério Público do Trabalho da 24ª Região, nos autos do Processo nº ACP-0025732-49.2015.5.24.0006:

*“Considerando, conforme apurado extrajudicialmente, o significativo nível de sindicalização na categoria representada pelas agremiações sindicais rés;*

*Considerando que tal legitimidade afasta a presunção de violação do princípio da liberdade sindical;*

*Considerando, associado às considerações acima, a perda do interesse processual no que concerne à discussão em torno das contribuições já efetivadas, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NOS CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES DE MATO GROSSO DO SUL – SINTECT/MS, A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT e a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS** assumem, solidariamente, as seguintes obrigações:*

*2.1 No que concerne à cobrança de contribuição assistencial, embora estas devam ser preferencialmente cobradas apenas de trabalhadores sindicalizados, **caso venham a ser exigidas de trabalhadores não sindicalizados, que em instrumentos coletivos futuros, seja estabelecida cláusula em observância aos seguintes parâmetros:***

*2.1.1 Garantia de amplo exercício do direito de oposição por parte dos trabalhadores contrários ao desconto, mediante:*

**a)** comunicação da oposição à entidade sindical, alternativamente, por meio de: **a.1)** documento assinado pelo(a) próprio(a) interessado(a); **a.2)** mensagem eletrônica enviada pelo “e-mail” corporativo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT utilizado individualmente por cada trabalhador(a); **a.3)** entregue pessoalmente na sede do sindicato ou; **a.4)** via postal com registro.

**b)** na comunicação referida no item precedente, deverá constar a identificação do trabalhador (matrícula e lotação) e sua declaração de vontade contrária ao desconto;

**c)** que a manifestação da oposição possa ser efetivada até o dia 14 do mês previsto para o desconto;

**d)** que o exercício do direito de oposição pode se dar a qualquer tempo, porém alcançando apenas parcelas vincendas posteriores ao dia 14 do mês do exercício.

2.1.2 A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT não poderá induzir os empregados e as empregadas a desautorizarem o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula aos(as) empregados(as) nas competências do desconto.

2.1.3 Para que se efetue o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão à A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT cópia das Atas das Assembleias em que foram decididos os percentuais, até o 2º (segundo) dia útil, e relação dos empregados e das empregadas que desautorizaram o desconto, até o dia 17 (dezessete) das competências de incidência.

2.2 Após liberados os valores retidos pelo Juízo à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, esta deverá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, ratear e restituir os valores devidos a cada uma das entidades sindicais interessadas.”

Registre-se, em acréscimo, que o referido TAC foi homologado judicialmente e, nesse passo, encontra-se protegido pela coisa julgada, nos termos do artigo 831, parágrafo único, da CLT.

A manutenção da cláusula, portanto, nos termos fixados pelo TAC, é medida que se impõe.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<b>Cláusula 18 – FORNECIMENTO DE</b>	<b>Cláusula 18 – FORNECIMENTO DE</b>

<p><b>DOCUMENTOS</b> – Os Correios, quando solicitados, fornecerão às Federações de Trabalhadores legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitada a Lei de Acesso à Informação, cópia em meio digital dos Manuais da Empresa, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.</p> <p>§1º Quando se tratar de manual estratégico dos Correios, a entidade sindical solicitante deverá assinar um termo de confidencialidade fornecido pelos Correios.</p> <p>I – A definição de manual estratégico ficará a critério dos Correios.</p> <p>§2º Os Correios enviarão às Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e aos Sindicatos seu informativo de comunicação interna – Primeira Hora.</p> <p>§3º 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), status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, em atendimento à solicitação constante na pauta da FENTECT, e que não acarreta prejuízo aos empregados.</p>	<p><b>DOCUMENTOS</b> – Os Correios, quando solicitados, fornecerão às Federações de Trabalhadores legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitada a Lei de Acesso à Informação, cópia em meio digital dos Manuais da Empresa, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.</p> <p>§1º Quando se tratar de manual estratégico dos Correios, a entidade sindical solicitante deverá assinar um termo de confidencialidade fornecido pelos Correios.</p> <p>I – A definição de manual estratégico ficará a critério dos Correios.</p> <p>§2º Os Correios enviarão às Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e aos Sindicatos seu informativo de comunicação interna - Primeira Hora.</p> <p>§3º Os Correios disponibilizarão, quando solicitado pelos Sindicatos, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade, lotação de empregados(as), status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 19 – LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO(A) DO POSTALIS</b> – Os Correios, por solicitação do POSTALIS, liberarão os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do POSTALIS, eleitos pelos(as) empregados(as)</p>	<p><b>Cláusula 19 – LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO (A) DO POSTALIS</b> – Os Correios, por solicitação do POSTALIS, liberarão os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do POSTALIS, eleitos pelos(as) empregados(as) ou indicados pela Empresa,</p>

<p>ou indicados pela Empresa, pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados.</p> <p><i>Parágrafo Único: Os Conselheiros(as) eleitos(as) pelos(as) empregados(as) serão liberados com ônus para os Correios, quando da participação em reuniões obrigatórias do POSTALIS e em horário que estiver realizando curso de capacitação continuada para atuar em conselhos estabelecidos pela Lei Complementar 108.</i></p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p>pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados.</p> <p>Parágrafo Único: Os(As) Conselheiros(as) eleitos(as) pelos(as) empregados(as) serão liberados(as) com ônus para os Correios, quando da participação em reuniões obrigatórias do POSTALIS e em horário que estiver realizando curso de capacitação continuada para atuar em conselhos estabelecidos pela Lei Complementar 108.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 20 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS</b> – Os Correios liberarão 11 (onze) empregados(as) para cada Federação dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituída e 5 (cinco) por Sindicato dos Empregados dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), com ônus para os sindicatos e Federações. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.500 (um mil e quinhentos), limitado a 9 (nove) liberações, com ônus para os sindicatos e Federações.</p> <p>§1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta e Vale Cultura, conforme os seus critérios, cujos valores serão</p>	<p><b>Cláusula 20 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS</b> – Os Correios liberarão 11 (onze) empregados(as) para cada Federação dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituída e 5 (cinco) por Sindicato dos Empregados dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.500 (um mil e quinhentos), limitado a 9 (nove) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.</p> <p>§1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o</p>

<p><i>totalmente suportados pelas entidades de representação, descontados das mensalidades a serem repassadas para as Federações/Sindicatos.</i></p> <p><i>I – As condições pactuadas no parágrafo 1º não descaracterizam a suspensão do contrato de trabalho.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, deverá ser solicitada, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas) ou às áreas de Relações Sindicais e do Trabalho (se dos Sindicatos), e protocolizada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação.</i></p> <p><i>§3º As entidades sindicais deverão indicar, nas ocasiões oportunas e com o prazo de antecedência apontado no parágrafo anterior, o nome dos dirigentes e período que permanecerão liberados com e sem ônus para os Correios.</i></p> <p><i>§4º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios, legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, será mantido o benefício de Assistência Médica regularmente compartilhada, sendo que a participação financeira dos(as) empregados(as) no custeio das despesas médicas se dará conforme previsto na Cláusula Assistência Médica/Hospitalar e Odontológica do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.</i></p> <p><i>§5º As despesas médicas relativas à parte da Empresa, dos(as) empregados(as) liberados com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas ou Sindicatos, serão suportadas pelos Correios, não sendo descontadas dos repasses das mensalidades.</i></p>	<p>fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta e Vale Cultura, conforme os seus critérios, cujos valores serão totalmente suportados pelas entidades de representação, descontados das mensalidades a serem repassadas para as Federações/Sindicatos.</p> <p>I - As condições pactuadas no parágrafo 1º não descaracterizam a suspensão do contrato de trabalho.</p> <p>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.</p> <p>§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para os Correios, deverão ser solicitados, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas) ou às áreas de Relações Sindicais e do Trabalho (se dos Sindicatos), e protocolizada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação.</p> <p>§3º As entidades sindicais deverão indicar, nas ocasiões oportunas e com o prazo de antecedência apontado no parágrafo anterior, o nome dos dirigentes e período que permanecerão liberados com e sem ônus para os Correios.</p> <p>§4º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios, legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, será mantido o benefício de Assistência Médica regularmente compartilhada, sendo que a participação financeira dos(as) empregados (as) no custeio das despesas médicas se dará conforme previsto na Cláusula Assistência Médica/Hospitalar e Odontológica, do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.</p> <p>§5º As despesas médicas relativas à parte da Empresa, dos(as) empregados (as) liberados com ônus para as Federações de</p>
--	--

<p><i>§6° A liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios, legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios (sem ônus para os Correios) será considerada para efeito de registro de frequência como “Licença não Remunerada de Dirigente Sindical”, com o respectivo lançamento no contracheque.</i></p> <p><i>§7° A liberação de representante eleito em assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para os Correios, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.</i></p> <p><i>§8° O período de liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, será considerado para fins de concessão de promoções, anuênios e IGQP, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.</i></p> <p><i>I – Nos casos do cômputo do período anterior à vigência deste Acordo, o tempo de afastamento será utilizado apenas para efeito de cálculo das concessões de promoções, anuênios e IGQP de que tratam o parágrafo §8º desta Cláusula, sem efeitos financeiros retroativos.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, que visa a redução de custos por parte da Empresa, uma vez que todas as liberações sindicais serão realizadas com ônus para os sindicatos</i></p>	<p>Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas ou Sindicatos, serão suportadas pelos Correios, não sendo descontadas dos repasses das mensalidades.</p> <p>§6° A liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios, legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios (sem ônus para os Correios) será considerada para efeito de registro de frequência como “Licença não Remunerada de Dirigente Sindical”, com o respectivo lançamento no contracheque.</p> <p>§7° A liberação de representante eleito em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para os Correios, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.</p> <p>§8° O período de liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, será considerado para fins de concessão de promoções, anuênios e IGQP, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.</p> <p>I – Nos casos do cômputo do período anterior à vigência deste Acordo, o tempo de afastamento será utilizado apenas para efeito de cálculo das concessões de promoções, anuênios e IGQP de que tratam o parágrafo §8º desta cláusula, sem efeitos financeiros retroativos.</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 21 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> – Em caso de ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, visando ajustá-lo à nova realidade.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 21 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> – Em caso de ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, visando ajustá-lo à nova realidade.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 22 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO</b> – Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente – SNNP-Correios, com assuntos definidos e acordado entre as partes.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, com o objetivo de não fixar os assuntos a serem discutidos em acordo coletivo de trabalho, pois poderá ocorrer a obsolescência de determinados temas.</p>	<p><b>Cláusula 22 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO</b> – Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente – SNNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(das) trabalhadores(as).</p> <p>§1º Os temas/assuntos a serem debatidos serão acordados previamente entre as partes, dentre os quais:</p> <p>I – Vale Transporte não abrangido na Cláusula 52 - Vale Transporte e Jornada de Trabalho "In Itinere";</p> <p>II – Sistema de Distritamento – SD;</p> <p>III – A substituição gradativa de mão-de-obra temporária – MOT, por contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei</p>



	<p>9.601/98, cuja deliberação integrará, para todos os fins, o presente Acordo Coletivo de Trabalho;</p> <p>IV – A jornada de trabalho do(a) jornalista, com discussão sobre compensação de horas.</p> <p>§2º As partes se comprometem a discutir as pautas de reivindicações dos trabalhadores e da Empresa nas reuniões do SNNP-Correios.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 23 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO</b> – A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinada às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT, observando-se os princípios da liberdade e autonomia sindical estabelecidas na Constituição Federal.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 23 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO</b> – A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinada às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT, observando-se os princípios da liberdade e autonomia sindical estabelecidas na Constituição Federal.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 24 – QUADRO DE AVISOS</b> – Os Correios assegurarão que o Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial instale quadro para a fixação</p>	<p><b>Cláusula 24 – QUADRO DE AVISOS</b> – Os Correios assegurarão que o Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial, instale quadro para a fixação</p>

<p><i>de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes.</i></p> <p><i>Parágrafo Único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos, ficando vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes.</p> <p>Parágrafo único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos, ficando vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 25 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO</b> – <i>Os Correios se comprometem a descontar dos empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo valor ou percentual, por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.</i></p> <p><i>§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.</i></p> <p><i>§2º Os Correios se comprometem a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato a partir da data em que os(as) empregados(as) filiados(as), afastados(as) do trabalho, retornarem ao serviço.</i></p> <p><i>§3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) aos respectivos sindicatos.</i></p> <p><i>§4º Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o</i></p>	<p><b>Cláusula 25 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO</b> – Os Correios se comprometem a descontar dos empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo valor ou percentual, por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.</p> <p>§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.</p> <p>§2º Os Correios se comprometem a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os(as) empregados(as) filiados(as), afastados(as) do trabalho, retornarem ao serviço.</p> <p>§3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) aos respectivos sindicatos.</p> <p>§4º Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à</p>

<p><i>processamento na folha de pagamento no mesmo mês.</i></p> <p><b>Observações</b> <i>O repasse das mensalidades das entidades sindicais encontra-se abarcado na disposição do artigo 545 da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017. Assim sendo, aos empregadores somente é permitido efetuar o desconto quando houver autorização prévia, expressa e individual do empregado, impedindo-se descontos com base em instrumento coletivo, assembleia geral ou outro instrumento pactuado.</i></p>	<p>Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, cuja manutenção decorre da diretriz traçada pelo artigo 114, § 2º, da CF.

Registre-se que sobre o recolhimento das mensalidades não incidem as restrições preconizadas pela ECT. Isso porque as mensalidades materializam-se nos valores pagos pelos associados, como decorrência de suas obrigações associativas e estatutárias, e encontram sua previsão legal no artigo 548 da CLT:

*Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:*

*[...]*

*b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais;*

Trata-se, portanto, de fonte de custeio obrigatoriamente devida por todo aquele que figurar como associados do sindicato e que não pode ser objeto de óbices legislativos, sob pena de afronta ao artigo 8º, V, da Constituição:

*“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

*[...]*

*V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;”*

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 26 – REPRESENTANTES DOS(AS) EMPREGADOS(AS)</b> – <i>Os Representantes dos(as) Empregados(as) dirigentes sindicais, delegados/ representantes sindicais e cipeiros(as) eleitos exclusivamente pelos</i></p>	<p><b>Cláusula 26 – REPRESENTANTES DOS(AS) EMPREGADOS(AS)</b> – Os Representantes dos(das) Empregados(as) dirigentes sindicais, delegados/representantes sindicais e cipeiros (as) eleitos exclusivamente pelos empregados</p>

<p><i>empregados(as) dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência, cuja instância recursal será a Diretoria de Gestão Estratégica de Pessoas – DIGEP.</i></p> <p><i>§1º Os Correios garantirão estabilidade no emprego aos(as) dirigentes sindicais, conforme estabelece o Art. 522 da CLT.</i></p> <p><i>§2º Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os(as) delegados(as) sindicais terão estabilidade de 1 (um) ano após o término do seu mandato.</i></p> <p><i>§3º O número de delegados(as) por sindicato obedecerá critérios de razoabilidade, e a concessão da referida quantidade será avaliada pelos Correios, em conjunto com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.</i></p>	<p>(as) dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência, por decisão do Diretor Regional, cuja instância recursal será a Vice-presidência de Gestão de Pessoas – VIGEP.</p> <p>§1º Os Correios garantirão estabilidade no emprego aos(as) dirigentes sindicais, conforme estabelece o Art. 522 da CLT, e cipeiros, por mais 6 (seis) meses após o término da estabilidade concedida por lei.</p> <p>§2º Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os(as) delegados(as) sindicais terão estabilidade de 1 (um) ano após o término do seu mandato.</p> <p>§3º O número de delegados (as) por sindicato obedecerá critérios de razoabilidade e, a concessão da referida estabilidade será avaliada pelos Correios, em conjunto com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>TÍTULO III</b></p> <p><b>DA SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A)</b></p> <p><b>Cláusula 27 – ACOMPANHANTE</b> – Assegura-se ao(à) empregado(a) o direito à ausência remunerada de até 6 (seis) dias, o que equivale a 12 (doze) turnos de trabalho, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, para levar ao médico:</p>	<p><b>Cláusula 27 – ACOMPANHANTE</b> – Assegura-se ao(à) empregado (a) o direito à ausência remunerada de até 6 (seis) dias, o que equivale a 12 (doze) turnos de trabalho, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, para levar ao médico: dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência (física, visual, auditiva ou mental); esposa gestante;</p>

<p><i>dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência (física, visual, auditiva ou mental); esposa gestante; companheira gestante; esposa(o) ou companheiro(a) com impossibilidade de locomover-se sozinho(a), por problema de saúde, atestado por médico assistente; e, pais com mais de 60 (sessenta) anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado.</i></p> <p><i>§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.</i></p> <p><i>§2º Para o(a) empregado(a) que possui filho(a) com deficiência, nos termos da Cláusula 48 – Auxílio para Dependentes com Deficiência, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis, o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.</i></p> <p><i>§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no caput desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (dezesesseis) turnos, para acompanhamento do ente enfermo para tratamento de saúde, devendo o empregado ou empregada, após cada dia de ausência, ou no caso de esta ser utilizada de uma só vez, apresentar ao gestor(a) imediato o atestado de acompanhamento emitido por médico(a).</i></p> <p><i>§4º As ausências objeto desta Cláusula serão consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo de qualquer natureza para o empregado (a).</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>companheira gestante; esposa(o) ou companheiro(a) com impossibilidade de locomover-se sozinho(a), por problema de saúde, atestado por médico assistente; e, pais com mais de 60 (sessenta) anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado.</p> <p>§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.</p> <p>§2º Para o(a) empregado(a) que possui filho(a) com deficiência nos termos da Cláusula 48 - Auxílio para Dependentes com Deficiência, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.</p> <p>§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no Caput desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (dezesesseis) turnos, para acompanhamento do ente enfermo para tratamento de saúde, devendo o empregado ou empregada, após cada dia de ausência, ou no caso de esta ser utilizada de uma só vez, apresentar ao gestor(a) imediato o atestado de acompanhamento emitido por médico(a).</p> <p>§4º As ausências objeto desta Cláusula serão consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo de qualquer natureza para o empregado(a).</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	MATÉRIA SERÁ OBJETO DE ANÁLISE EM TÓPICO ESPECÍFICO
<p><b>Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA</b> – A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, com a cobrança de mensalidade e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados(as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.</p> <p>§1º A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas, será fixada em, no máximo, 50% (cinquenta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 50% (sessenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.</p> <p>§2º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:</p> <p>I – Para os(as) empregados(as) ativos 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(da) empregado(a).</p> <p>II – Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.</p> <p>§3º Isenção de coparticipação para os casos</p>	<p><b>MATÉRIA SERÁ OBJETO DE ANÁLISE EM TÓPICO ESPECÍFICO</b></p>

de interinação.

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

**FAIXAS – REMUNERAÇÃO PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR**

Até R\$ 2.500,00  
4,78%

Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00  
5,55%

Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00  
6,12%

Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00  
6,69%

Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00  
7,27%

Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00  
7,84%

Acima de R\$ 20.000,01  
8,42%

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

**DEPENDENTE PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR**

Cônjuge/companheiro(a) 60%

Filho(a)/menor sob guarda 35%

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

**IDADE VALOR LIMITE DE COBRANÇA DE MENSALIDADE**

00-18 R\$ 182,74

19-23 R\$ 230,25

24-28 R\$ 290,66

29-33 R\$ 361,82

34-38 R\$ 405,69

39-43 R\$ 442,23

44-48 R\$ 487,96

49-53 R\$ 565,93

54-58 R\$ 756,53

>59 R\$ 1.094,59

*§7° Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.*

*§8° Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.*

*§9° Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.*

*§10° Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano*



<p><i>CorreiosSaúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao(a) participante deste benefício.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação da Cláusula com vistas ao cumprimento da Resolução CGPAR Nº 23.</i></p>	
---	--

A questão atinente ao plano de saúde será objeto de tópico específico, em razão da complexidade de que se reveste, já que envolve não só o regramento estatuído no acordo coletivo de trabalho, mas também aquele previsto na sentença normativa proferida no Dissídio Coletivo nº 1000295-052017.5.00.0000.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 29 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO</b> – <i>Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, dos(as) empregados(as) demitidos(as) nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa.</i></p> <p><i>Parágrafo Único: Os Correios autorizarão a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 29 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO</b> – Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, dos(das) empregados(as) demitidos(as) nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa.</p> <p>Parágrafo Único: Os Correios autorizarão a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 30 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b> – Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante da entidade sindical, acompanhado(a) por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.</p> <p>§1º O Sindicato deverá solicitar o agendamento de visita com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Superintendência Regional.</p> <p>I – Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o recebimento da solicitação.</p> <p>II – Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias.</p> <p>§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.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. Visa adequar a redação da cláusula à atual estrutura da Empresa.</p>	<p><b>Cláusula 30 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b> – Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato, acompanhado(a) por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.</p> <p>§1º O Sindicato deverá solicitar o agendamento de visita com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Diretoria Regional.</p> <p>I – Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o recebimento da solicitação.</p> <p>II – Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias.</p> <p>§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.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 31 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA –</b> <i>Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 50 (cinquenta) empregados(as).</i></p> <p><i>§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.</i></p> <p><i>§2º A partir de 31 (trinta e um) empregados(as), observar-se-á o que estabelece a NR- 05.</i></p> <p><i>§3º Nos estabelecimentos com efetivo de até 50 (cinquenta) empregados(as), os Correios designarão um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.</i></p> <p><i>§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 cipeiros(as) a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas nos estabelecimentos com menos de 400 (quatrocentos) empregados(as), 6 (seis) horas nos estabelecimentos com 400 (quatrocentos) a 1.000 (hum mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1.000 (hum mil) empregados(as).</i></p> <p><i>§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, sob a supervisão dos Correios.</i></p> <p><i>§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</i></p>	<p><b>Cláusula 31 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA –</b> <i>Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as).</i></p> <p><i>§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.</i></p> <p><i>§2º A partir de 31 (trinta e um) empregados(as) observar-se-á o que estabelece a NR- 05.</i></p> <p><i>§3º Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados(as) os Correios designarão um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.</i></p> <p><i>§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 cipeiros(as) a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas nos estabelecimentos com menos de 400 (quatrocentos) empregados(as), 6 (seis) horas nos estabelecimentos com 400 (quatrocentos) a 1.000 (hum mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1.000 (hum mil) empregados(as).</i></p> <p><i>§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, sob a supervisão dos Correios.</i></p> <p><i>§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</i></p>

<p>pela CIPA.</p> <p>§7º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1 da NR-07 (PCMSO).</p> <p>§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 trabalhadores e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAs, antes da posse e instalação das mesmas.</p> <p>I – Para o primeiro mandato, o referido curso de formação deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contatos a partir do término da eleição.</p> <p>§9º Os Correios se comprometem a realizar reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAs de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as), preferencialmente por videoconferência, devendo a primeira ocorrer em até 120 (cento e vinte) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.</p> <p>§10º O treinamento da CIPA também será disponibilizado para os(as) integrantes da Diretoria da Entidade Sindical, empregados(as) da Empresa.</p> <p>I – A Empresa assumirá eventuais custos no caso de integrantes da Diretoria da Entidade Sindical liberados(as) com ônus.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, apenas adequação da cláusula à NR – 07, no que se refere a realização de eleições para composição da CIPA nas unidades cujo efetivo seja superior a 50 (cinquenta) empregados.</p>	<p>pela CIPA.</p> <p>§7º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1. da NR 7 (PCMSO).</p> <p>§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 trabalhadores e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAs, antes da posse e instalação das mesmas.</p> <p>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.</p> <p>§9º Os Correios se comprometem a realizar reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAs de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados (as), preferencialmente, por videoconferência, devendo a primeira ocorrer em até 120 (cento e vinte) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.</p> <p>§10º O treinamento da CIPA também será disponibilizado para os(as) integrantes da Diretoria da Entidade Sindical, empregados(as) da Empresa.</p> <p>I – A Empresa assumirá eventuais custos no caso de integrantes da Diretoria da Entidade Sindical liberados(as) com ônus.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS</b> – Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) vivendo com HIV ou Aids, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.</p> <p><i>Parágrafo Único: Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado(a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano CorreiosSaúde.</i></p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS</b> – Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) vivendo com HIV ou Aids, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.</p> <p>Parágrafo único: Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado(a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Correios Saúde.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 33 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO:</b> Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para trabalhadores(as) que tiveram cessado o seu benefício, por terem sido considerados(as) aptos(as) para o trabalho pelos peritos do INSS.</p> <p>§1º A orientação prevista no caput terá como fundamento a avaliação médica da Área de</p>	<p><b>Cláusula 33 – EMPREGADO(A) INAPTO (A) PARA RETORNO AO TRABALHO</b> – Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para trabalhadores(as) que tiveram cessado o seu benefício, por terem sido considerados(as) aptos(as) para o trabalho pelos peritos do INSS.</p> <p>§1º A orientação prevista no caput terá como fundamento a avaliação médica da Área de</p>

*Saúde da Empresa que, mesmo com base na Comunicação de Decisão da Perícia Médica do INSS da cessação do benefício previdenciário, considerar o(a) empregado(a) inapto(a) para retorno ao trabalho.*

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

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

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

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

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

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

Saúde da Empresa que, mesmo com base na Comunicação de Decisão da Perícia Médica do INSS da cessação do benefício previdenciário, considerar o(a) empregado(a) inapto(a) para retorno ao trabalho.

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

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

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

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

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

<p><i>integralmente pelos Correios.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>§4º Caso o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) contra a decisão do INSS não seja julgado dentro dos 90 (noventa) dias, este prazo poderá ser prorrogado uma única vez, por mais 90 (noventa) dias, mediante decisão de uma Junta Médica formada por 3 (três) profissionais da Área de Saúde da Empresa, ou na impossibilidade, por médico dos Correios ou indicado pela Empresa, orientando a manutenção de sua inaptidão para o trabalho.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Exclusão da cláusula com o objetivo de trazer economia para a Empresa.</i></p>	<p>§3º Se indeferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, mantendo a decisão anterior de apto para o trabalho, os valores desembolsados serão assumidos integralmente pelos Correios.</p> <p>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.</p> <p>§4º Caso o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) contra a decisão do INSS não seja julgado dentro dos 90 (noventa) dias, este prazo poderá ser prorrogado, uma única vez, por mais 90 (noventa) dias, mediante decisão de uma Junta Médica formada por 3 (três) profissionais da Área de Saúde da Empresa, ou na impossibilidade, por médico dos Correios ou indicado pela Empresa, orientando a manutenção de sua inaptidão para o trabalho.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 34 – ERGONOMIA NA EMPRESA –</b> <i>Os Correios se comprometem a realizar avaliação permanente dos processos de trabalho, tendo como base, dentre outros saberes técnicos científicos, os conceitos e princípios ergonômicos, de acordo com a NR-17 e seus anexos, conforme condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.</i></p> <p>§1º <i>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</i></p>	<p><b>Cláusula 34 – ERGONOMIA NA EMPRESA –</b> Os Correios se comprometem a realizar avaliação permanente dos processos de trabalho, tendo como base, dentre outros saberes técnicos científicos, os conceitos e princípios ergonômicos, de acordo com a NR 17 e seus anexos, conforme condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.</p> <p>§1º Os Correios quando identificarem processo cuja operacionalização se mostre mais apropriado, sob o ponto de vista ergonômico, com a utilização de sistema mecanizado ou automatizado, desencadeará</p>

<p><i>ações com vistas ao seu aprimoramento.</i></p> <p><i>§2º A implementação destas soluções ficará condicionada à existência de soluções disponíveis no mercado.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>ações com vistas ao seu aprimoramento.</p> <p>§2º A implementação destas soluções ficará condicionada à existência de soluções disponíveis no mercado.</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA –</b> <i>Os Correios emitirão o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos aos(às) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.</i></p> <p><i>§1º Os Correios fornecerão, às Federações e Sindicatos dos empregados, uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.</i></p> <p><i>§2º Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical que estiver liberado(a) com ônus para a Empresa e que se acidentar, quando em atividades da representação sindical de que participa.</i></p> <p><i>§ 3º Os Correios orientarão aos(às) gestores(as) quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.</i></p> <p><i>I – As orientações sobre emissão de CAT, emanadas pelos Correios, também serão encaminhadas às entidades sindicais.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA –</b> Os Correios emitirão o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos aos(às) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.</p> <p>§1º Os Correios fornecerão às Federações e Sindicatos dos empregados, uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.</p> <p>§2º Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical que estiver liberado(a) com ônus para a Empresa e que se acidentar, quando em atividades da representação sindical de que participa.</p> <p>§3º Os Correios orientarão aos(às) gestores(as) quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.</p> <p>I – As orientações sobre emissão de CAT, emanadas pelos Correios, também serão encaminhadas às entidades sindicais.</p>



Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 36 – ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR</b> – Os Correios se comprometem a fornecer itens de proteção ao(à) empregado(a) que realiza atividades externas em regiões de baixa umidade relativa do ar.</p> <p>§1º Considera-se a umidade relativa do ar baixa quando:</p> <p>I – A média dos menores índices de umidade relativa do ar, registrados nos últimos cinco dias consecutivos, atingir valores iguais ou inferiores a 20%.</p> <p>II – O menor índice de umidade relativa do ar, registrado no dia anterior, atingir valor igual ou inferior a 15%.</p> <p>§2º Nas situações descritas nos incisos do §1º, os Correios fornecerão ao(à) empregado(a) que realiza atividade externa:</p> <p>I – Garrafa individual de água (squeezes) para os(as) empregados(as), para o transporte de água durante as atividades de entrega externa, para hidratação.</p> <p>II – Frascos com soro fisiológico, visando evitar ressecamento nasal.</p> <p>III – Protetor labial FPS 30 com ação hidratante para minimizar o impacto da radiação solar e o ressecamento da pele.</p> <p>§3º Os procedimentos descritos nos incisos do §2º são suplementares, não havendo prejuízo ao fornecimento regular de camisa manga longa, protetor solar, bonés e óculos de sol.</p>	<p><b>Cláusula 36 – ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR</b> – Os Correios se comprometem a fornecer itens de proteção ao(à) empregado(a) que realiza atividades externas em regiões de baixa umidade relativa do ar.</p> <p>§1º Considera-se a umidade relativa do ar baixa quando:</p> <p>I – A média dos menores índices de umidade relativa do ar, registrados nos últimos cinco dias consecutivos, atingir valores iguais ou inferiores a 20%.</p> <p>II – O menor índice de umidade relativa do ar, registrado no dia anterior, atingir valor igual ou inferior a 15%.</p> <p>§2º Nas situações descritas nos incisos do §1º, Os Correios fornecerão ao(à) empregado(a) que realiza atividade externa:</p> <p>I – Garrafa individual de água (squeezes) para os(as) empregados(as), para o transporte de água durante as atividades de entrega externa, para hidratação.</p> <p>II – Frascos com soro fisiológico, visando evitar ressecamento nasal.</p> <p>III – Protetor labial FPS 30 com ação hidratante para minimizar o impacto da radiação solar e o ressecamento da pele.</p> <p>§3º Os procedimentos descritos nos incisos do §2º são suplementares, não havendo prejuízo ao fornecimento regular de camisa manga longa, protetor solar, bonés e óculos</p>

<b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i>	de sol.
--	---------

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 37 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)</b> – <i>Os Correios fornecerão sem ônus aos(às) empregados(as), uniformes adequados à atividade desenvolvida na empresa e às condições climáticas da região, nos modelos masculino e feminino, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo.</i></p> <p><i>§1º Os Correios fornecerão meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os(as) carteiros(as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, de acordo com a recomendação médica e homologada pela área de saúde dos Correios.</i></p> <p><i>§2º Os Correios assegurarão aos OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos que são manuseados.</i></p> <p><i>§3º Os Correios fornecerão aos(às) carteiros(as) tênis, diferenciado em modelos masculino e feminino, providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral.</i></p> <p><i>I – Os tênis terão as especificações técnicas desenvolvidas com foco na saúde ocupacional e serão testados previamente pelos(as)</i></p>	<p><b>Cláusula 37 – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)</b> – <i>Os Correios fornecerão sem ônus aos(às) empregados(as), uniformes adequados à atividade desenvolvida na empresa e às condições climáticas da região, nos modelos masculino e feminino, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo.</i></p> <p><i>§1º Os Correios fornecerão meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os(as) carteiros(as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, de acordo com a recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico da ECT.</i></p> <p><i>§2º Os Correios assegurarão aos OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos que são manuseados.</i></p> <p><i>§3º Os Correios fornecerão aos(as) carteiros(as) tênis, diferenciado em modelos masculino e feminino, providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral.</i></p> <p><i>I – Os tênis terão as especificações técnicas desenvolvidas com foco na saúde ocupacional e serão testados</i></p>

<p><i>trabalhadores(as), por amostragem.</i></p> <p><i>§4º Os Correios fornecerão botina para uso dos(as) OTTs, considerando as especificações técnicas que atendam aos requisitos de saúde ocupacional, disponibilizando modelos masculino e feminino.</i></p> <p><i>§5º O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos(às) empregados(as) será feito conforme a NR-06.</i></p> <p><i>§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 executam atividades de distribuição domiciliária.</i></p> <p><i>§7º Os Correios garantirão a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA nos seus estabelecimentos e a adoção das medidas por ele indicadas.</i></p> <p><i>§8º Os Correios promoverão campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar e uso do protetor solar.</i></p> <p><i>§9º Para o(a) empregado(a) designado(a) com a função de Motorizado(a) M, o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, jaquetas de couro e botas serão de duas peças por item e da calça de motociclista, de quatro peças.</i></p> <p><i>I – Os Correios também garantirão o fornecimento de tênis para os(as) empregados(as) designados com a função de Motorizado(a) M.</i></p> <p><i>§10º Nas situações em que o(a) empregado(a) designado com a função de Motorizado(a) M atue regularmente na distribuição domiciliar convencional, será fornecido também um par de tênis e calça ou bermuda.</i></p> <p><i>§11º Os Correios continuarão aplicando orientação e treinamento aos(às) empregados(as) sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.</i></p> <p><i>§12º Os Correios prosseguirão com os</i></p>	<p>previamente pelos(as) trabalhadores(as), por amostragem.</p> <p>§4º Os Correios fornecerão botina para uso dos(as) OTTs, considerando as especificações técnicas que atendam aos requisitos de saúde ocupacional, disponibilizando modelos masculino e feminino.</p> <p>§5º O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos(às) empregados(as) será feito conforme a NR 06.</p> <p>§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 executam atividades de distribuição domiciliária.</p> <p>§7º Os Correios garantirão a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA nos seus estabelecimentos e a adoção das medidas por ele indicadas.</p> <p>§8º Os Correios promoverão campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar e uso do protetor solar.</p> <p>§9º Para o(a) empregado(a) designado(a) com a função de Motorizado(a) M, o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, jaquetas de couro e botas serão de duas peças por item e da calça de motociclista, de quatro peças.</p> <p>I – Os Correios também garantirão o fornecimento de tênis para os(as) empregados(as) designados com a função de Motorizado(a) M.</p> <p>§10º Nas situações em que o(a) empregado(a) designado com a função de Motorizado(a) M atue regularmente na distribuição domiciliar convencional, será fornecido também um par de tênis e calça ou bermuda.</p> <p>§11º Os Correios continuarão aplicando orientação e treinamento aos(às) empregados(as) sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.</p>
--	---

*estudos referentes à definição de mesa ergonômica para carteiro, como forma de preservar a saúde ocupacional do(a) empregado(a).*

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

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

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

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

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

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

**Observações:** Modificação discutida com as

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

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

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

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

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

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

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

<i>Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. Visa adequar a redação da cláusula à atual estrutura da Empresa.</i>	Atendente Comercial e OTTs.
--	-----------------------------

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 38 – PREVENÇÃO DE DOENÇAS</b> – Os Correios se comprometem a implementar programas voltados a promoção da saúde e prevenção de doenças no trabalho, visando:</p> <p>§1º Implantar gradativamente as ações de Cinesioterapia dentro dos Centros de Tratamento e Terminais de Carga ou nas suas imediações, com o objetivo de levar para perto dos(as) empregados(as) todas as condições de fortalecimento da saúde e melhoria da qualidade de vida.</p> <p>§2º Implantar gradativamente o rodízio operacional nos Centros de Tratamento, com vistas à melhoria contínua da saúde dos(as) empregados(as), ambientes de trabalho e clima organizacional.</p> <p>§3º Expandir o programa roda de fala em, no mínimo, 50% das Sedes das Superintendências Estaduais.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula e adequação à nova estrutura da Empresa, bem como substituição da expressão terapia comunitária integrativa por roda de fala.</p>	<p><b>Cláusula 38 – PREVENÇÃO DE DOENÇAS</b> – Os Correios se comprometem a implementar programas voltados a promoção da saúde e prevenção de doenças no trabalho, visando:</p> <p>§1º implantar gradativamente as ações de Cinesioterapia dentro dos Centros de Tratamento e Terminais de Carga ou nas suas imediações, com o objetivo de levar para perto dos(as) empregados(as) todas as condições de fortalecimento da saúde e melhoria da qualidade de vida.</p> <p>§2º implantar gradativamente o rodízio operacional nos Centros de Tratamento, com vistas à melhoria contínua da saúde dos(as) empregados(as), ambientes de trabalho e clima organizacional.</p> <p>§3º expandir o programa terapia comunitária integrativa em, no mínimo, 50% das Sedes das Diretorias Regionais.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>

<p><b>Cláusula 39 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL</b>  – 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.</p> <p>§1º Quando autorizados pelo órgão competente, os(as) empregados(as) realizarão seu estágio de reabilitação na própria Empresa, em cargo adequado a sua situação.</p> <p>§2º Os Correios garantirão a estabilidade do reabilitado(a) por um período de 24 (vinte e quatro) meses.</p> <p>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.</p> <p>§3º Os Correios se comprometem a realizar acompanhamento sistemático de empregado(a) reabilitado(a), sempre que houver recomendação do Médico Assistente, com vistas à sua manutenção em atividades compatíveis com sua capacidade laboral.</p> <p>§4º A Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional – CRRP, sempre que necessário, poderá interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato, com vistas ao melhor encaminhamento das questões junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.</p> <p><b>Observação:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.</p>	<p><b>Cláusula 39 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL</b>  – 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.</p> <p>§1º Quando autorizados pelo órgão competente, os(as) empregados(as) realizarão seu estágio de reabilitação na própria Empresa, em cargo adequado a sua situação.</p> <p>§2º Os Correios garantirão a estabilidade do reabilitado(a) por um período de 24 (vinte e quatro) meses.</p> <p>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.</p> <p>§3º Os Correios se comprometem a realizar acompanhamento sistemático de empregado(a) reabilitado(a), sempre que houver recomendação do Médico Assistente, com vistas à sua manutenção em atividades compatíveis com sua capacidade laboral.</p> <p>§4º A Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional – CRRP, sempre que necessário, poderá interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato com vistas ao melhor encaminhamento das questões junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 40 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)</b> – Os Correios prosseguirão nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados(as) aos exames necessários.</p> <p>§1º Os Correios continuarão desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR-17 para prevenção de LER/DORT.</p> <p>§2º A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados(as), com atenção às especificidades do(a) afrodescendente.</p> <p>§3º Por indicação profissional e autorização de médico(a) dos Correios, serão oferecidos acolhimento psicossocial para empregados(as) vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Plano CorreiosSaúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.</p> <p>§4º A Empresa se compromete a entregar ao empregado(a), quando por ele(a) solicitado, cópia do seu prontuário médico, onde deverão estar todos os exames de saúde ocupacional, laudo, pareceres e resultados de exame admissional, periódico e demissional, se for o caso.</p> <p>§5º Quando solicitado, os Correios encaminharão aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e à higiene do trabalho.</p> <p>§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.</p>	<p><b>Cláusula 40 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A)</b> – Os Correios prosseguirão nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados (as) aos exames necessários.</p> <p>§1º Os Correios continuarão desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17 para prevenção de LER/DORT.</p> <p>§2º A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados(as), com atenção às especificidades do(a) afrodescendente.</p> <p>§3º Por indicação profissional e autorização de médico(a) dos Correios, serão oferecidos acompanhamento psicológico para empregados(as) vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Plano CorreiosSaúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.</p> <p>§4º A Empresa se compromete a entregar ao empregado(a), quando por ele(a) solicitado, cópia do seu prontuário médico, onde deverão estar todos os exames de saúde ocupacional, laudo, pareceres e resultados de exame admissional, periódico e demissional, se for o caso.</p> <p>§5º Quando solicitado, os Correios encaminharão aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e à higiene do trabalho.</p> <p>§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.</p>

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

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

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

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

§10º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos, de 1 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata será de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Os atestados superiores a 4 (quatro) dias deverão, obrigatoriamente, ser submetidos à homologação médica/odontológica.

I – No caso do estado de saúde do(a) empregado(a) comprometer ou impossibilitar que ele(a) cumpra o prazo estabelecido acima, a chefia imediata receberá o atestado médico/odontológico mesmo fora do prazo estabelecido, desde que devidamente justificado pelo(a) empregado(a) via requerimento de próprio punho.

**Observações:** Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.

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

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

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

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

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

I – No caso do estado de saúde do(a) empregado(a) comprometer ou impossibilitar que ele(a) cumpra o prazo estabelecido acima, a chefia imediata receberá o atestado médico/odontológico, mesmo fora do prazo estabelecido, desde que devidamente justificado pelo(a) empregado(a) via requerimento de próprio punho.



Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>TITULO IV</b></p> <p><b>DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b></p> <p><b>Cláusula 41 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA –</b>  <i>A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:</i></p> <p><i>§1º O limite de peso transportado pelo(a) carteiro(a), quer na saída das unidades, quer nos Depósitos Auxiliares – DAs, não ultrapassará 10 (dez) kg para homens e 8 (oito) kg para mulheres.</i></p> <p><i>§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.</i></p> <p><i>§3º Os Correios comprometem-se a aperfeiçoar os critérios e ampliar a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do(a) carteiro(a) na atividade será o critério de maior peso e de desempate.</i></p> <p><i>§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(as) interessados(as) e que não possuam as respectivas carteiras de habilitação, garantirá os recursos necessários para a obtenção dessas.</i></p> <p><i>§5º A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros</i></p>	<p><b>Cláusula 41 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA –</b>  A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p> <p>§3º Os Correios comprometem-se a aperfeiçoar os critérios e ampliar a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do(a) carteiro(a) na atividade será o critério de maior peso e de desempate.</p> <p>§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.</p> <p>§5º A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação do respectivo processo de apuração.</p> <p>§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional,</p>

*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, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDDs, desde que atendidos os seguintes requisitos:*

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

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

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

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

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

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

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

*§7º Durante o período de implantação da entrega matutina, no conjunto das localidades onde no período de seca a umidade relativa do ar for menor que 30%*

visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(as) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDD, desde que atendidos os seguintes requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

*(trinta por cento), a Empresa se compromete a ajustar o processo produtivo com o objetivo de mitigar os impactos negativos à saúde do(a) trabalhador(a), inclusive antecipando o horário para realização da distribuição domiciliária, em distritos postais onde o trabalho é executado de forma pedestre ou com uso de bicicletas, quando for o caso, sem prejuízo aos níveis de serviço estabelecidos.*

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

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

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

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

**Observações:** *Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. A exclusão dos parágrafos sexto ao nono deve-se ao esgotamento do objeto, pois havia prazo para a conclusão dos trabalhos, findando-se outubro/2015 e dezembro/2016.*

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

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

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

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

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

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 42 – FROTA OPERACIONAL</b> – 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.</p> <p>§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.</p> <p>§2º Os Correios continuarão promovendo estudos com o objetivo de especificar novo modelo de bicicleta, observando aspectos ergonômicos, funcionais, técnicos e de produtividade, adequada para utilização em terrenos mais irregulares, viabilizando a implantação das alternativas que se mostrarem viáveis técnica e economicamente e que proporcionem melhores condições de trabalho aos(as) empregados(as).</p> <p>§3º A implantação será realizada por meio de substituição, considerando o final da vida útil de cada item da Frota Operacional.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 42 – FROTA OPERACIONAL</b> – 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.</p> <p>§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.</p> <p>§2º Os Correios continuarão promovendo estudos com o objetivo de especificar novo modelo de bicicleta, observando aspectos ergonômicos, funcionais, técnicos e de produtividade, adequada para utilização em terrenos mais irregulares, viabilizando a implantação das alternativas que se mostrarem viáveis técnica e economicamente e que proporcionem melhores condições de trabalho aos(as) empregados(as).</p> <p>§3º A implantação será realizada por meio de substituição, considerando o final da vida útil de cada item da Frota Operacional.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019

<p><b>Cláusula 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS –</b>  <i>Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS –</b>  Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 44 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS –</b>  <i>O início da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) lotados(as) nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.</i></p> <p><i>Parágrafo Único: Os Correios respeitarão os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 44 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS –</b>  O início da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) lotados(as) nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.</p> <p>Parágrafo Único: Os Correios respeitarão os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 45 – JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS</b></p>	<p><b>Cláusula 45 – JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS</b></p>

<p><b>COMPUTADORIZADOS</b> – 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.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>COMPUTADORIZADOS</b> – 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.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA</b> – No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(as) empregados(as) que serão abrangidos(as) com o redimensionamento, os Correios viabilizarão a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de CTC, CTE, CTCE, CDD, CEE, TECA e CTCl, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.</p> <p><i>Parágrafo Único:</i> 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.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da Cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA</b> – No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(as) empregados(as) que serão abrangidos(as) com o redimensionamento, os Correios viabilizarão a participação de 1 (um/a) representante sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de CTC, CTE, CTCE, CDD, CEE, TECA e CTCl, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.</p> <p><i>Parágrafo único:</i> 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.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da

norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p align="center"><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p align="center"><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 47 – SEGURANÇA NA EMPRESA</b> – Os Correios mantêm o compromisso de promover a alocação de kit de segurança, composto por cofre com fechadura eletrônica de retardo, onde for necessário, além de alarme monitorado e CFTV em suas unidades, de acordo com sua disponibilidade orçamentária, para preservar a segurança física dos(as) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.</p> <p>§1º Os Correios fornecerão todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades.</p> <p>§2º Os Correios comprometem-se a continuar informando os(as) representantes dos sindicatos regionais sobre as providências já adotadas e as que estão em planejamento, relativas à questão de segurança.</p> <p>§3º Os Correios continuarão aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial.</p> <p>§4º As ações e compromissos decorrentes da implementação dessa política de segurança empresarial obedecerão ao princípio da eficiência na prestação dos serviços prestados pelos Correios à Sociedade que, como entidade da Administração Federal Pública, respeitarão as diretrizes e princípios norteadores dos procedimentos da Administração Pública.</p> <p>§5º Nos Correios, o compromisso com a preservação da vida e da integridade física</p>	<p><b>Cláusula 47 – SEGURANÇA NA EMPRESA</b> – Os Correios mantêm o compromisso de adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(das) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.</p> <p>§1º Os Correios fornecerão todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades.</p> <p>§2º Os Correios comprometem-se a continuar informando os(as) representantes dos sindicatos regionais, sobre as providências já adotadas e as que estão em planejamento relativas à questão de segurança.</p> <p>§3º Os Correios continuarão aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial.</p> <p>§4º As ações e compromissos decorrentes da implementação dessa política de segurança empresarial obedecerão ao princípio da eficiência na prestação dos serviços prestados pelos Correios à Sociedade que, como entidade da Administração Federal Pública, respeitarão as diretrizes e princípios norteadores dos procedimentos da Administração Pública.</p> <p>§5º Nos Correios, o compromisso com a preservação da vida e da integridade física das pessoas será priorizada sobre os demais aspectos da atividade postal.</p>

<p><i>das pessoas será priorizada sobre os demais aspectos da atividade postal.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. Visa conferir maior objetividade e clareza à redação da cláusula.</i></p>	
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 48 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA</b> – A ECT reembolsará aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as).</p> <p>§1º <i>Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais ou instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.</i></p> <p>§2º <i>A manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT.</i></p> <p>§3º <i>O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 935,73 (novecentos e trinta e cinco reais e setenta e três centavos) em relação a cada um dos dependentes de</i></p>	<p><b>Cláusula 48 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA</b> – A ECT reembolsará aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as):</p> <p>§1º Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais ou instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.</p> <p>§2º A manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT.</p> <p>§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo <b>de R\$ 928,30 (novecentos e vinte e oito reais e trinta centavos)</b> em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.</p>



<p><i>cuidados especiais.</i></p> <p>§4º <i>Os gastos mensais superiores ao limite estipulado no parágrafo anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico.</i></p> <p>§5º <i>O reembolso será mantido mesmo quando os(as) respectivos(as) empregados(as) encontrarem-se em licença médica.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula e reajuste de 0,8%.</i></p>	<p>§4º Os gastos mensais superiores ao limite estipulado no parágrafo anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico.</p> <p>§5º O reembolso será mantido mesmo quando os(as) respectivos(as) empregados(as) encontrarem-se em licença médica.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF. Quanto ao reajuste, este deverá ser o mais próximo possível do acumulado do INPC (2,68%), como forma de recompor o desgaste inflacionário, sem atentar contra a diretriz estampada na Lei nº 10.192/2001:

*“Art. 13. No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.”*

Sobre o tema, cabe reproduzir a jurisprudência da Eg. Seção Especializada em Dissídios Coletivos:

*"[...] 3. REAJUSTE. SALÁRIOS E CLÁUSULAS ECONÔMICAS (5ª - ALIMENTAÇÃO; 6ª - CESTA- ALIMENTAÇÃO; 10 - AUXÍLIO-CRECHE; e 12 - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS). O Tribunal Regional fixou o percentual de reajuste dos salários em 10,24%, considerando o índice aferido pelo IPCA para o período de janeiro a dezembro de 2017, acrescidos de percentuais relativos às defasagens salariais ocorridas em relação aos reajustes fixados nos ACTs de 2015, 2016 e 2017, e aplicou o mesmo percentual para o reajuste das cláusulas econômicas, acima epigrafadas. De um lado, mostra-se inviável a concessão de diferenças de reajustes pactuados nos acordos coletivos anteriores, uma vez que os reajustes resultaram de processo negocial, cujas propostas foram levadas à consideração das assembleias de trabalhadores e assinadas pelos segmentos patronal e profissional. **De outro, esta Seção Especializada, considerando a necessidade de se atenuar os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários, bem como a vedação trazida no***

**art. 13 da Lei nº 10.192/2001, admite a concessão do reajuste salarial pela via normativa, mas em percentual levemente inferior àquele apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando, que, no caso, foi de 2,06%.** Verifica-se, no entanto, que as recorrentes admitem a concessão do reajuste em relação ao período revisando deste dissídio, ou seja de janeiro a dezembro de 2017, com base no índice aferido pelo IPCA para o período. Assim, reforma-se parcialmente a decisão, reduzindo-se a 2,94% o percentual de reajuste dos salários. Em relação às cláusulas econômicas, o entendimento desta SDC é o de que, se for mantida a condição, pela preexistência ou por consenso das partes, deve ser aplicado o mesmo percentual fixado para o reajuste dos salários - no caso 2,94% -, a incidir sobre os valores dos benefícios previstos na norma revisanda, na hipótese o ACT de 2017. Recursos ordinários conhecidos e providos parcialmente, no tópico. [...]" (Processo nº TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/09/2019).

A cláusula assim ficará com a seguinte redação:

**Cláusula 48 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA** – A ECT reembolsará aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as):

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

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

§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo **de R\$ 953,17 (novecentos e cinquenta e três reais e dezessete 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 da ECT, conforme documento básico.

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

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 49 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ</b> – As empregadas dos Correios, mesmo quando se encontrarem em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu(sua) filho(a), tutelado(a) ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário.</p> <p>§1º Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilizarão a opção pelo Reembolso Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 8.212/1991, no seu artigo 28, inciso 11, §9º, alínea "s", com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.</p> <p>§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R\$ 589,29 (quinhentos e oitenta e nove reais e vinte e nove centavos) e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.</p> <p>I – Nos seis primeiros meses de idade da criança, o ressarcimento da despesa com a instituição é realizado de forma integral, conforme estabelece o inciso I do artigo 1º da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento observará o limite mensal</p>	<p><b>Cláusula 49 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ</b> – As empregadas dos Correios, mesmo quando se encontrarem em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu(sua) filho(a), tutelado(a) ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário.</p> <p>§1º Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilizarão a opção pelo Reembolso Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 8.212/1991, no seu artigo 28, inciso 11, §9º, alínea "s", com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.</p> <p>§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de <b>R\$ 584,61 (quinhentos e oitenta e quatro reais e sessenta e um centavos)</b> e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.</p> <p>I – Nos seis primeiros meses de idade da criança, o ressarcimento da despesa com a instituição é realizado de forma integral, conforme estabelece o inciso I do artigo 1º da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento</p>

<p><i>máximo definido no §2º desta cláusula, deduzindo deste limite, o percentual de participação da empregada em 5% (cinco por cento) e da Empresa em 95% (noventa e cinco por cento).</i></p> <p><i>II – No caso da empregada que optou pelo Reembolso Babá desde o primeiro mês de vida da criança, o ressarcimento máximo será aquele estabelecido no §2º desta cláusula.</i></p> <p><i>§3º O direito ao benefício previsto nesta cláusula estende-se ao empregado pai solteiro ou separado judicialmente, que tenha a guarda legal dos(as) filhos(as), ao viúvo e à empregada em gozo de licença-maternidade por 120 (cento e vinte) dias.</i></p> <p><i>§4º Não são consideradas, para efeito de reembolso, as mensalidades relativas ao ensino fundamental, mesmo que o dependente se encontre na faixa etária prevista no caput desta cláusula.</i></p> <p><i>§5º As empregadas dos Correios que ocupem o cargo de Agente de Correios – Atividade de Carteira, 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.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula e reajuste de 0,8%.</i></p>	<p>observará o limite mensal máximo definido no §2º desta cláusula, deduzindo deste limite, o percentual de participação da empregada em 5% (cinco por cento) e da Empresa em 95% (noventa e cinco por cento).</p> <p>II – No caso da empregada que optou pelo Reembolso Babá desde o primeiro mês de vida da criança, o ressarcimento máximo será aquele estabelecido no §2º desta cláusula.</p> <p>§3º O direito ao benefício previsto nesta cláusula estende-se ao empregado pai solteiro ou separado judicialmente, que tenha a guarda legal dos(as) filhos(as), ao viúvo e à empregada em gozo de licença-maternidade por 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§4º Não são consideradas, para efeito de reembolso, as mensalidades relativas ao ensino fundamental, mesmo que o dependente se encontre na faixa etária prevista no <i>caput</i> desta cláusula.</p> <p>§5º As empregadas dos Correios que ocupem o cargo de Agente de Correios – Atividade de Carteira, 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.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa. Quanto ao reajuste, este deverá ser o mais próximo possível do acumulado do INPC, como forma de recompor o desgaste inflacionário, sem atentar contra a diretriz estampada na Lei nº 10.192/2001 (art. 13).

A cláusula ficará assim com a seguinte redação:

**Cláusula 49 – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ** – As empregadas dos Correios, mesmo quando se encontrarem em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu(sua) filho(a), tutelado(a) ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário.

§1º Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilizarão a opção pelo Reembolso Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 8.212/1991, no seu artigo 28, inciso 11, §9º, alínea "s", com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de **R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos)** e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

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

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

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

§4º Não são consideradas, para efeito de reembolso, as mensalidades relativas ao ensino fundamental, mesmo que o dependente se encontre na faixa etária prevista no caput desta cláusula.

§5º As empregadas dos Correios que ocupem o cargo de Agente de Correios – Atividade de Carteira, 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.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 50 – TRANSPORTE NOTURNO</b> – Os Correios providenciarão transporte, sem ônus para o(a) empregado(a) que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre a Empresa e a residência do(a) empregado(a).</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 50 – TRANSPORTE NOTURNO</b> – Os Correios providenciarão transporte, sem ônus para o(a) empregado(a) que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre a Empresa e a residência do(a) empregado(a).</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 51 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO</b> – Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2019, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 38,26 (trinta e oito reais e vinte e seis centavos) na quantidade de 23 (vinte e três) ou 27 (vinte e sete) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 239,50 (duzentos e trinta e nove reais e cinquenta centavos).</p> <p>§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(das) empregados(as) nas seguintes proporções:</p>	<p><b>Cláusula 51 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO</b> – Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2018, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de <b>R\$ 37,96 (trinta e sete reais e noventa e seis centavos)</b> na quantidade de 26 (vinte e seis) ou 30 (trinta) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de <b>R\$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos)</b>.</p> <p>§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(das) empregados(as) nas seguintes proporções:</p> <p>I – NM-01 até NM-63 – 0,5% (zero</p>

<p>a) 5% para os ocupantes das referências salariais NM-01 à NM-18;</p> <p>b) 10% para os ocupantes das referências salariais NM-19 à NM-38;</p> <p>c) 15% para os ocupantes das referências salariais NM-39 à NM-90;</p> <p>d) 15% para os ocupantes das referências salariais NS-01 à NS-60.</p> <p>§2° No período de fruição de férias licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados no <i>caput</i>, 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 <i>caput</i> desta cláusula.</p> <p>§3° O(a) empregado(a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas: 100% no Cartão Refeição ou 100% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Alimentação e 70% no cartão Refeição, ou 50% em cada um dos cartões.</p> <p>§4° Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3 e 24.6.3.2 da Portaria MTE nº 13 de 17/09/93, principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.</p> <p>§5° Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por licença médica e por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde.</p> <p>Para todos os casos, haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno</p>	<p>vírgula cinco por cento);</p> <p>II – NM-64 até NM-90 – 5% (cinco por cento);</p> <p>III – NS-01 até NS-60 – 10% (dez por cento).</p> <p>§2° No período de fruição de férias, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados no <i>caput</i>, 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 <i>caput</i> desta cláusula.</p> <p>§3° O(a) empregado(a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas: 100% no Cartão Refeição ou 100% no Cartão Alimentação ou 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Alimentação e 70% no cartão Refeição ou 50% em cada um dos cartões.</p> <p>§4° Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE nº 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.</p> <p>§5° Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.</p> <p>I – Em caso de retorno ao auxílio doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de</p>
---	---

ao trabalho.

*I – Em caso de retorno ao auxílio-doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de retorno for relacionado ao do último afastamento, o empregado(a) não terá direito a nova contagem de 15 (quinze) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.*

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

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

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

*I – Os(As) empregados(as) admitidos(as) até 31/07/2019 e que estejam em atividade em 30/11/2019;*

*II – Os(As) empregados(as) que, em 30/11/2019, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença) por até 90 (noventa) dias;*

*III – Os(As) empregados(as) afastados(as) por acidente de trabalho;*

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

retorno for relacionado ao do último afastamento, o empregado(a) não terá direito a nova contagem de 90 (noventa) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.

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

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

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

Farão jus a esta concessão:

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

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

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

IV – Empregadas em gozo de licença-maternidade de até 120 (cento e vinte) dias e empregados(as) em licença adoção (conforme legislação específica), inclusive as que optarem



<p><i>maternidade, quando do referido pagamento;</i></p> <p><i>V – Os(As) Dirigentes Sindicais afastados(as) sem ônus para os Correios.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação. Valor facial reajustado em 0,8%. Redução da quantidade de vales de 26 para 23 e de 30 para 27. Exclusão do fornecimento de vales nas férias e exclusão do vale extra. E ajuste do percentual de compartilhamento dos vales.</i></p>	<p>pela prorrogação da licença maternidade, quando do referido pagamento.</p> <p>V – Os(As) Dirigentes Sindicais afastados(as) sem ônus para os Correios.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF. Quanto ao reajuste, este deverá ser o mais próximo possível do acumulado do INPC, como forma de recompor o desgaste inflacionário, sem atentar contra a diretriz estampada na Lei nº 10.192/2001 (art. 13).

A cláusula ficará assim com a seguinte redação:

**Cláusula 51 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO** – *Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2019, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 38,97 (trinta e oito reais e noventa e sete centavos) na quantidade de 26 (vinte e seis) ou 30 (trinta) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 243,97 (duzentos e quarenta e três reais e noventa e sete centavos).*

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

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

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

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

*§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.*

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

*§4° Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE nº 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.*

*§5° Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.*

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

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

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

*§8° Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor total de R\$ **1.052,41 (mil e cinquenta e dois reais e quarenta e um centavos)** a título de Vale Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no §1°, incisos "I", "II" e "III" desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/**2019**.*

*Farão jus a esta concessão:*

I – Os(As) empregados(as) admitidos(as) até 31/07/**2019** e que estejam em atividade em 30/11/**2019**.

II – Os(As) empregados(as) que, em 30/11/**2019**, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença) por até 90 (noventa) dias.

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

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

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

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 52 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE</b> – Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.</p> <p>§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário devidamente legalizado, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total R\$ 717,48 (setecentos e dezessete reais e quarenta e oito centavos) por mês.</p> <p>§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte, devidamente comprovado por documentos, para que não haja prejuízos aos(às) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale-Transporte em pecúnia.</p> <p>§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.</p> <p>§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</p>	<p><b>Cláusula 52 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE</b> – Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.</p> <p>§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 <b>R\$ 711,79 (setecentos e onze reais e setenta e nove centavos)</b> por mês.</p> <p>§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte, devidamente comprovado por documentos, para que não haja prejuízos aos(às) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale-Transporte em pecúnia.</p> <p>§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.</p> <p>§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</p>

<p>remuneração do(a) beneficiário(a) para quaisquer efeitos, conforme legislação que versa sobre o Vale-Transporte.</p> <p>§5° O pagamento da jornada in itinere está condicionado ao contido no §2º do Artigo 58 da CLT.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da cláusula e reajuste no benefício em 0,8%.</p>	<p>remuneração do(a) beneficiário(a) para quaisquer efeitos, conforme legislação que versa sobre o Vale-Transporte.</p> <p>§5° O pagamento da jornada In Itinere está condicionado ao contido no §2º do Artigo 58 da CLT.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa. Quanto ao reajuste, este deverá ser o mais próximo possível do acumulado do INPC, como forma de recompor o desgaste inflacionário, sem atentar contra a diretriz estampada na Lei nº 10.192/2001 (art. 13).

A cláusula passa a ter o seguinte teor:

**Cláusula 52 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE** – Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.

§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de **R\$ 730,86 (setecentos e trinta reais e oitenta e seis centavos)** por mês.

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

§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.

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

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 53 – VALE CULTURA</b> – Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as) que percebam remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos o Vale Cultura, instituído pela Lei 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº. 8.084 de 26 de agosto de 2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.</p> <p>§1º O percentual de compartilhamento do Vale Cultura ocorrerá na forma descrita abaixo:</p> <p>I – até um salário mínimo – dois por cento.</p> <p>II – acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento.</p> <p>III – acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento.</p> <p>IV – acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento.</p> <p>V – acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.</p> <p>§2º O valor do Vale Cultura será reajustado na forma da Lei.</p> <p><b>Observações:</b> Exclusão da cláusula com o objetivo de trazer economia para a Empresa.</p>	<p><b>Cláusula 53 – VALE CULTURA</b> – Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as), que percebam remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos, o Vale Cultura instituído pela Lei 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº. 8.084 de 26 de agosto de 2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.</p> <p>§1º O percentual de compartilhamento do Vale Cultura, ocorrerá na forma descrita abaixo:</p> <p>I - até um salário mínimo – dois por cento.</p> <p>II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento.</p> <p>III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento.</p> <p>IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento.</p> <p>V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.</p> <p>§2º O valor do Vale Cultura será reajustado na forma da Lei.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT
---------------------	------------------------------

	2018/2019
<p><b>Cláusula 54 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS –</b>  <i>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.</i></p> <p>§1º <i>Os Correios mantêm para todos(as) os(as) empregados(as) o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do(a) empregado(a), em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento relativo ao segundo mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.</i></p> <p>§2º <i>Para os efeitos desta cláusula, os(as) empregados(as) reintegrados(as) ou readmitidos(as) também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias.</i></p> <p>§3º <i>Poderá o(a) empregado(a) optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento.</i></p> <p>§4º <i>Por solicitação do(a) empregado(a), inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em até três períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, devendo ocorrer dentro do mesmo período concessivo com interstício mínimo de 30 (trinta) dias entre um período e outro.</i></p> <p>§5º <i>No caso de a concessão de férias ocorrer em três períodos, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.</i></p> <p>§6º <i>A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a</i></p>	<p><b>Cláusula 54 – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS –</b>  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.</p> <p>§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 relativo ao segundo mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.</p> <p>§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.</p> <p>§3º Poderá o(a) empregado(a) optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento.</p> <p>§4º Por solicitação do(a) empregado(a), inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em dois períodos. Nenhum dos períodos poderá ser inferior a dez dias corridos e ambos deverão ocorrer dentro do mesmo período concessivo, com interstício mínimo de 30 (trinta) dias entre um período e outro.</p> <p>§5º No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.</p> <p>§6º A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas.</p>

<p>situações pretéritas.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, que visa adequação à Reforma Trabalhista.</p>	
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 55 – ADICIONAL NOTURNO</b> – Para os(as) empregados(as) com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, os Correios pagarão, a título de adicional noturno, acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal.</p> <p>§1º Para os fins desta Cláusula, considera-se horário noturno o prestado entre 20 (vinte) horas de um dia e 6 (seis) horas do dia seguinte, aplicando-se também a regra de hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos entre esse horário.</p> <p>§2º Não haverá a suspensão do pagamento do adicional noturno, para o(a) empregado(a) com jornada normal noturna ou mista, nos casos de não comparecimento ao trabalho pelos motivos de licença médica até os primeiros 15 (quinze) dias, treinamento, viagem a serviço ou folgas compensatórias resultantes de trabalho em dias de repouso remunerado ou feriado.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que visa adequar o pagamento do adicional noturno conforme legislação específica.</p>	<p><b>Cláusula 55 – ADICIONAL NOTURNO</b> – Para os(as) empregados(as) com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, os Correios pagarão, a título de adicional noturno, acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal.</p> <p>§1º Para os fins desta Cláusula, considera-se horário noturno o prestado entre 20 (vinte) horas de um dia e 6 (seis) horas do dia seguinte, aplicando-se também a regra de hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos entre esse horário.</p> <p>§2º Não haverá a suspensão do pagamento do adicional noturno, para o(a) empregado(a) com jornada normal noturna ou mista, nos casos de não comparecimento ao trabalho pelos motivos de licença médica até os primeiros 15 (quinze) dias, treinamento, viagem a serviço ou folgas compensatórias resultantes de trabalho em dias de repouso remunerado ou feriado.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja manutenção, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 56 – AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA</b> – A ajuda de custo pela transferência do(a) empregado(a), por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de 1.336,51 (hum mil trezentos e trinta e seis reais e cinquenta e um centavos).</p> <p>§1º As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade dos Correios, nos termos do Manual de Pessoal – MANPES.</p> <p>§2º Os(as) empregados(as) transferidos para exercício de função gratificada ou de confiança na localidade de destino farão jus à respectiva gratificação a partir do início do período de trânsito, quando houver.</p> <p>§3º Os Correios darão especial atenção aos pedidos de transferência de empregados(as), observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência – SNT, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da cláusula e reajuste de 0,8%.</p>	<p><b>Cláusula 56 – AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA</b> – A ajuda de custo pela transferência do(a) empregado(a), por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R\$ 1.325,90 (hum mil trezentos e vinte e cinco reais e noventa centavos).</p> <p>§1º As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade dos Correios, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES.</p> <p>§2º Os(as) empregados(as) transferidos para exercício de função gratificada ou de confiança, na localidade de destino, farão jus à respectiva gratificação a partir do início do período de trânsito, quando houver.</p> <p>§3º Os Correios darão especial atenção aos pedidos de transferência de empregados (as), observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência - SNT, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa. Quanto ao reajuste, este deverá ser o mais próximo possível do acumulado do INPC, como forma de recompor o desgaste inflacionário, sem atentar contra a diretriz estampada na Lei nº 10.192/2001 (art. 13).



PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 57 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA</b> – Os(As) empregados(as) que, em 2020, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2020 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2020, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho ou de novembro/2020.</p> <p>§1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2020.</p> <p>§2º Os Correios garantirão, aos(às) empregados(as) que optarem, o direito de receber a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina no seu período de férias, de janeiro a novembro.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que traz benefícios aos empregados. Ajuste no ano e adição do mês de novembro para recebimento dos 50% da gratificação natalina.</p>	<p><b>Cláusula 57 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA</b> – Os(As) empregados(as) que, em 2019, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2019 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2019, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2019.</p> <p>§1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2019.</p> <p>§2º Os Correios garantirão, aos(às) empregados(as) que optarem, o direito de receber a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina no seu período de férias, de janeiro a novembro.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 58 – ANUÊNIOS:</b> Os Correios garantirão ao(à) empregado(a), mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da</p>	<p><b>Cláusula 58 – ANUÊNIOS</b> – Os Correios garantirão ao(à) empregado(a), mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da gratificação de função ou complementação</p>

<p><i>gratificação de função ou complementação de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados(as).</i></p> <p><i>§1º Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do(a) empregado(a).</i></p> <p><i>§2º O limite máximo para o adicional de tempo de serviço é de 35% (trinta e cinco por cento).</i></p> <p><i>§3º As vantagens previstas nesta cláusula não geram direitos em relação a pagamentos pretéritos.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula.</i></p>	<p>de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados (as).</p> <p>§1º Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do(a) empregado(a).</p> <p>§2º O limite máximo para o adicional de tempo de serviço é de 35% (trinta e cinco por cento).</p> <p>§3º As vantagens previstas nesta cláusula não geram direitos em relação a pagamentos pretéritos.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 59 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS</b> – Os Correios concederão a todos(as) os(as) empregados(as) gratificação de férias no valor de 1/3 (um terço) da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados(as).</p> <p><i>§1º No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, a gratificação de férias será paga proporcionalmente a cada período.</i></p> <p><i>§2º A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as</i></p>	<p><b>Cláusula 59 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS</b> – Os Correios concederão a todos(as) os(as) empregados(as) gratificação de férias no valor de 70% (setenta por cento) da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º(sétimo) da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados(as).</p> <p>§1º No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, a gratificação de férias será paga proporcionalmente a cada período.</p> <p>§2º A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.</p>

*Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que visa adequar o pagamento da gratificação de férias conforme legislação específica.*

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA</b> – Os Correios concederão aos(as) empregados(as) que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista (em espécie ou em cheque), em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:</p> <p><i>I – R\$ 195,99 (cento e noventa e cinco reais e noventa e nove centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.</i></p> <p><i>II – R\$ 261,31 (duzentos e sessenta e um reais e trinta e um centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.</i></p> <p><i>§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.</i></p> <p><i>§2º A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos. §3º A partir de janeiro de 2010, os(as) empregados(as) que atuarem em parte da sua jornada diária de trabalho, em guichês de Agências, cobrindo horário de almoço de titular de guichê, farão jus a 25% (vinte e cinco por cento) do valor previsto nos incisos "I" e "II", conforme o caso.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula e reajustada em 0,8%.</i></p>	<p><b>Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA</b> – Os Correios concederão aos(as) empregados(as) que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista (em espécie ou em cheque), em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:</p> <p><b>I – R\$ 194,43 (cento e noventa e quatro reais e quarenta e três centavos)</b> para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.</p> <p><b>II – R\$ 259,24 (duzentos e cinquenta e nove reais e vinte e quatro centavos)</b> para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.</p> <p><i>§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.</i></p> <p><i>§2º A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.</i></p> <p><i>§3º A partir de janeiro de 2010, os(as) empregados(as) que atuarem em parte da sua jornada diária de trabalho, em guichês de Agências, cobrindo horário de almoço de titular de guichê, farão jus a 25% (vinte e cinco por cento) do valor previsto nos incisos "I" e "II", conforme o caso.</i></p>

--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa. Quanto ao reajuste, este deverá ser o mais próximo possível do acumulado do INPC, como forma de recompor o desgaste inflacionário, sem atentar contra a diretriz estampada na Lei nº 10.192/2001 (art. 13).

A cláusula passa a figurar com a seguinte redação, considerado o reajuste:

**Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** – Os Correios concederão aos(as) empregados(as) que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista (em espécie ou em cheque), em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:

**I – R\$ 199,64 (cento e noventa e nove reais e sessenta e quatro centavos)** para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.

**II – R\$ 266,18 (duzentos e sessenta e seis reais e dezoito centavos)** para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.

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

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

§3º A partir de janeiro de 2010, os(as) empregados(as) que atuarem em parte da sua jornada diária de trabalho, em guichês de Agências, cobrindo horário de almoço de titular de guichê, farão jus a 25% (vinte e cinco por cento) do valor previsto nos incisos "I" e "II", conforme o caso.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<b>Cláusula 61 – HORAS EXTRAS</b> – As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente à sua realização, mediante	<b>Cláusula 61 – HORAS EXTRAS</b> – As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente a sua realização, mediante acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o

<p><i>acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base.</i></p> <p><i>Parágrafo Único: As horas e/ou frações de hora que o(a) empregado(a) foi oficialmente liberado(a) não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula.</i></p>	<p>valor da hora normal em relação ao salário-base.</p> <p>Parágrafo Único: As horas e/ou frações de hora que o(a) empregado(a) foi oficialmente liberado(a) não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 62 – PAGAMENTO DE SALÁRIO</b> – <i>Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 62 – PAGAMENTO DE SALÁRIO</b> – Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 63 – REAJUSTE SALARIAL:</b> <i>Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as) 0,8% sobre a tabela salarial vigente, a partir de 1º de agosto de 2019.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Proposta de reajuste aprovada pela Diretoria dos Correios, que visa garantir a sustentabilidade da Empresa.</i></p>	<p><b>Cláusula 63 – REAJUSTE SALARIAL</b> – Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as) a reposição pela inflação do período, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, de 3,61% sobre a tabela salarial vigente, a partir de 1º de agosto de 2018.</p>

O reajuste proposto pela ECT não há como prosperar. O índice previsto na cláusula deverá ser o mais próximo possível do acumulado do INPC, como forma de recompor o desgaste inflacionário, sem atentar contra a diretriz estampada na Lei nº 10.192/2001 (art. 13). Assim preconiza a jurisprudência desse C. TST, conforme se infere do seguinte precedente:

*"[...] 2 – RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SUSCITANTE REAJUSTE SALARIAL. PRESERVAÇÃO DO PODER AQUISITIVO. NÃO INDEXAÇÃO. Se o art. 13 da Lei 10.192/2001 proíbe a fixação, por sentença normativa, de reajuste salarial atrelado a índice de preço, por outro lado o art. 12, § 1º, da referida lei estabelece que a decisão, devidamente fundamentada sob pena de nulidade, deve traduzir a justa composição do conflito de interesses e guardar adequação com o interesse da coletividade. Desse modo, em que pese a vedação legal de indexação dos salários aos índices de inflação, para minimizar as consequências da perda do poder aquisitivo dos salários em face do processo inflacionário, a Justiça do Trabalho, no exercício do Poder normativo, poderá tomá-lo em consideração na concessão do reajuste salarial. Não deve, entretanto, promover indexação de salário, mas, atendendo o disposto no art. 12 da Lei 10.192/2001, promover a justa composição do conflito adequando-a aos interesses da coletividade. [...]" (Processo nº TST-RODC-27700-02.2006.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 11/05/2007).*

Por essa razão, na forma preconizada em precedente anteriormente citado e *"considerando a necessidade de se atenuar os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários, bem como a vedação trazida no art. 13 da Lei nº 10.192/2001, admite a concessão do reajuste salarial pela via normativa, mas em percentual levemente inferior àquele apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando, que, no caso, foi de 2,06%." (Processo nº TST-RO-1000514-27.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/09/2019).*

A cláusula assim terá a seguinte redação, que repercutirá em todas as demais cláusulas de conteúdo econômico:

***Cláusula 63 – REAJUSTE SALARIAL – Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as) a reposição pela inflação do período, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, de 2,68% sobre a tabela salarial vigente, a partir de 1º de agosto de 2019.***

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 64 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO</b> – Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado, fica assegurado ao(à) empregado(a) que for convocado(a) a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 100% (cem por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um Vale Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.</p> <p>§1º Os 100% (cem por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente à sua apuração.</p> <p>§2º A critério do(a) empregado(a), o dia trabalhado na forma desta cláusula poderá ser trocado pela concessão de 2 (duas) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado.</p> <p>§3º A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso.</p> <p>§4º A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.</p> <p><b>Observações:</b> Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que visa adequar o pagamento do trabalho em dia de repouso conforme legislação específica.</p>	<p><b>Cláusula 64 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO</b> – Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado fica assegurado ao(a) empregado(a) que for convocado(a) a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 200% (duzentos por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um Vale Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.</p> <p>§1º Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração.</p> <p>§2º A critério do(a) empregado(a), o dia trabalhado na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 2 (duas) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado.</p> <p>§3º A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso.</p> <p>§4º A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 65 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA</b> – Os(as) empregados(as) lotados(as) na Área Operacional com carga de trabalho normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que trabalham regularmente nos fins de semana, receberão pelo trabalho excedente, em relação ao pessoal com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário base pelas horas trabalhadas.</p> <p>§1º Para os efeitos desta cláusula, consideram-se como atividades operacionais as de atendimento, transporte, tratamento, encaminhamento e distribuição de objetos postais e as de suporte imprescindível à realização dessas atividades.</p> <p>§2º Qualquer empregado(a), independentemente de sua área de lotação, convocado(a) eventualmente pela autoridade competente, devidamente justificado, terá direito a um quarto de 15% (quinze por cento) por fim de semana trabalhado, limitado a 15% (quinze por cento) ao mês.</p> <p>§3º O(a) empregado(a) convocado(a) na forma prevista no parágrafo anterior, com jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, fará jus também a um Vale Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.</p> <p>§4º A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 65 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA</b> – Os(as) empregados(as) lotados (as) na Área Operacional com carga de trabalho normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que trabalham regularmente nos fins de semana, receberão pelo trabalho excedente, em relação ao pessoal com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário-base pelas horas trabalhadas.</p> <p>§1º Para os efeitos desta cláusula, consideram-se como atividades operacionais as de atendimento, transporte, tratamento, encaminhamento e distribuição de objetos postais e as de suporte imprescindível à realização dessas atividades.</p> <p>§2º Qualquer empregado(a), independentemente de sua área de lotação, convocado (a) eventualmente pela autoridade competente, devidamente justificado, terá direito a um quarto de 15% (quinze por cento) por fim de semana trabalhado, limitado a 15% (quinze por cento) ao mês.</p> <p>§3º O(a) empregado(a) convocado(a) na forma prevista no parágrafo anterior, com jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, fará jus também a um vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.</p> <p>§4º A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos(as) empregados(as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da



norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>DISPOSIÇÕES GERAIS</b></p> <p><b>Cláusula 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS</b> – 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.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS</b> – 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.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 67 – CONCURSO PÚBLICO</b> – Os Correios garantirão que, nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos, não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas a pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros(as).</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> 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.</p>	<p><b>Cláusula 67 – CONCURSO PÚBLICO</b> – Os Correios garantirão que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas a pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros(as).</p> <p><b>Parágrafo Único:</b> 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.</p>

**Observações:** Manutenção da cláusula.

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS</b> – Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as) em cursos e reuniões obrigatórias, por exigência da Empresa, para capacitação relacionada ao cargo/atividade/especialidade, referentes às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos nos Correios.</p> <p>§1º Os Correios comunicarão, com no mínimo 3 (três) dias úteis de antecedência, aos(às) empregados(as) sobre sua participação em cursos obrigatórios.</p> <p>§2º Os locais de treinamento, inclusive para ensino à distância, deverão estar devidamente adequados à realização dos cursos.</p> <p>§3º No caso dos(as) empregados(as) em efetivo exercício:</p> <p>I – Os cursos e reuniões realizados fora do horário de serviço, os Correios pagarão horas extras aos(às) empregados(as) participantes.</p> <p>II – Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, desde que acordado entre os Correios e o(a) empregado(a).</p> <p>III – Aos cursos em EaD, não se aplica o estabelecido nos incisos "I" e "II" deste parágrafo, quando o empregado(a), por seu interesse, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho.</p>	<p><b>Cláusula 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS</b> – Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as), em cursos e reuniões obrigatórios, por exigência da Empresa, para capacitação relacionada ao cargo/atividade/especialidade, referente às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos nos Correios.</p> <p>§1º Os Correios comunicarão, com no mínimo 3 (três) dias úteis de antecedência, aos(as) empregados(as) sobre sua participação em cursos obrigatórios.</p> <p>§2º Os locais de treinamento, inclusive para ensino à distância, deverão estar devidamente adequados à realização dos cursos.</p> <p>§3º No caso dos(as) empregados(as) em efetivo exercício:</p> <p>I – Os cursos e reuniões realizados fora do horário de serviço, os Correios pagarão horas extras aos empregados(as) participantes.</p> <p>II – Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, desde que acordado entre os Correios e o(a) empregado (a).</p> <p>III – Aos cursos em EaD, não se aplica o estabelecido nos incisos "I" e "II" deste parágrafo, quando o(a) empregado (a), por seu interesse, optar por fazer o</p>

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

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

*§5º No caso dos(as) Dirigentes Sindicais, liberados com ou sem ônus para a Empresa:*

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

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

*III – Os(as) Dirigentes Sindicais poderão participar de cursos de capacitação promovidos pelos Correios, respeitados os princípios da razoabilidade, oportunidade e conveniência.*

*IV – A participação dos(as) Dirigentes Sindicais em cursos de capacitação promovidos pelos Correios deverão seguir todas as regras de presença, frequência e resultados determinados para os(as) demais empregados(as).*

**Observações:** *Manutenção da cláusula.*

curso fora do seu horário de trabalho.

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

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

§5º 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).

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA</b> – Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.</p> <p><b>Observações:</b> Manutenção da cláusula.</p>	<p><b>Cláusula 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA</b> – Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 70 – MULTAS DE TRÂNSITO</b> – 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.</p> <p>§1º Em não havendo recusa por parte do(a) empregado(a) junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento.</p> <p>§2º Havendo o recurso por parte do(a) empregado(a) e julgado improcedente pelo</p>	<p><b>Cláusula 70 – MULTAS DE TRÂNSITO</b> – 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.</p> <p>§1º Em não havendo recusa por parte do(a) empregado(a) junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento.</p> <p>§2º Havendo o recurso por parte do(a) empregado(a) e julgado improcedente pelo</p>

<p><i>órgão de trânsito, obriga-se o infrator a ressarcir aos Correios o valor da multa atualizada na forma da lei.</i></p> <p><i>§3º Verificadas as hipóteses do §1º ou do §2º, o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido o limite máximo legal de consignações.</i></p> <p><i>§4º Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o(a) empregado(a) dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, os Correios farão gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da Carteira Nacional de Habilitação – CNH.</i></p> <p><i>§5º Na ocorrência da suspensão da CNH pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o(a) empregado(a) para outra atividade compatível com o cargo.</i></p> <p><i>§6º Os Correios manterão a realização dos cursos de direção defensiva.</i></p> <p><i>§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.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula.</i></p>	<p>órgão de trânsito, obriga-se o infrator a ressarcir os Correios o valor da multa atualizada na forma da lei.</p> <p>§3º Verificadas as hipóteses do §1º ou do §2º, o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido o limite máximo legal de consignações.</p> <p>§4º Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o(a) empregado(a) dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, os Correios farão gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da Carteira Nacional de Habilitação – CNH.</p> <p>§5º Na ocorrência da suspensão da CNH pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o(a) empregado(a) para outra atividade compatível com o cargo.</p> <p>§6º Os Correios manterão a realização dos cursos de direção defensiva.</p> <p>§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.</p>
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<b>Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR – Os Correios se</b>	<b>Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR – Os Correios se comprometem a negociar a PLR com a</b>

<p><i>comprometem a negociar a PLR com a participação das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula.</i></p>	<p>participação das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 72 – PENALIDADE</b> – <i>Descumprida qualquer obrigação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a), de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste(a).</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 72 – PENALIDADE</b> – Descumprida qualquer obrigação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do(a) empregado (a) prejudicado(a), de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste(a).</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO</b> – <i>As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos(as) empregados(as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias. Considera-se, para fins desta Cláusula:</i></p> <p><i>I – Consignado: empregado(a) ativo(a) que,</i></p>	<p><b>Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO</b> – As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos(as) empregados(as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias. Considera-se, para fins desta Cláusula:</p> <p>I - consignado: empregado(a) ativo(a) que por contrato tenha estabelecido</p>

<p><i>por contrato, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação jurídica que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento;</i></p> <p><i>II – Consignação Obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei ou mandado judicial;</i></p> <p><i>III – Consignação Voluntária: desconto incidente sobre a remuneração, mediante autorização prévia e formal do consignado; e</i></p> <p><i>IV – Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada a 30% da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos.</i></p> <p><i>a) São consignações obrigatórias:</i></p> <p><i>I – Contribuição para a Previdência Social;</i></p> <p><i>II – Pensão alimentícia judicial;</i></p> <p><i>III – Imposto sobre rendimentos do trabalho;</i></p> <p><i>IV – Decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;</i></p> <p><i>V – Mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;</i></p> <p><i>VI – Compartilhamento para serviço ou Plano CorreiosSaúde;</i></p> <p><i>VII – Outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;</i></p> <p><i>VIII – Contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar;</i></p> <p><i>b) São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:</i></p> <p><i>I – Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;</i></p> <p><i>II – Pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado(a);</i></p>	<p>com pessoa jurídica relação jurídica que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento;</p> <p>II - consignação obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei ou mandado judicial;</p> <p>III - consignação voluntária: desconto incidente sobre a remuneração, mediante autorização prévia e formal do consignado; e,</p> <p>IV - margem consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada a 30% da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos.</p> <p>a) São consignações obrigatórias:</p> <p>I - contribuição para a Previdência Social;</p> <p>II - pensão alimentícia judicial;</p> <p>III - imposto sobre rendimentos do trabalho;</p> <p>IV - decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;</p> <p>V - mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;</p> <p>VI - compartilhamento para serviço ou Plano CorreiosSaúde;</p> <p>VII - outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho.</p>
--	--

*contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão;*

*III – prestação referente a empréstimo concedido por entidade aberta ou fechada de previdência complementar, ou, por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados;*

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

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

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

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

**Observações:** *Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, apenas adequação aos termos de acordo assinados no ACT 2018/2019.*

b) São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:

I - contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar;

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

III - pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado (a); contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão;

IV - prestação referente a empréstimo concedido por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados;

V - prestação referente a



	<p>empréstimo concedido por entidades bancárias, caixas econômicas ou por entidade aberta ou fechada de previdência complementar 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.</p> <p>§1º A soma mensal das consignações voluntárias de cada empregado(a) não excederá ao valor equivalente a 30% (trinta por cento) da respectiva remuneração para empréstimos financeiros e outras consignações e 10% (dez por cento) para cartão de crédito consignado.</p> <p>§2º Os descontos autorizados na forma desta lei e seu regulamento terão preferência sobre outros descontos da mesma natureza que venham a ser autorizados posteriormente.</p> <p>§3º A implementação do processamento das consignações dispostas na presente Cláusula se dará no próximo exercício.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<i>Cláusula 74 – REGISTRO DE PONTO – O registro de frequência para fins de controle</i>	<b>Cláusula 74 – REGISTRO DE PONTO – O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob a</b>

<p><i>da jornada de trabalho estabelecida em contrato de trabalho, será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob supervisão da Empresa, de acordo com o estabelecido na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.</i></p> <p><i>§1º Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto.</i></p> <p><i>§2º Além da tolerância de 5 (cinco) minutos, prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, apenas adequação ao estabelecido na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.</i></p>	<p>supervisão da Empresa.</p> <p>§1º Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto.</p> <p>§2º Além da tolerância de 5 (cinco) minutos, prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.</p>
---	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO</b> – <i>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.</i></p> <p><i>§1º As diretrizes sobre o assunto serão estabelecidas e implantadas pelos Correios, por meio de grupo de trabalho constituído por portaria.</i></p> <p><i>§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e</i></p>	<p><b>Cláusula 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRANSITO</b> – 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.</p> <p>§1º As diretrizes sobre o assunto serão estabelecidas e implantadas pelos Correios, por meio de grupo de trabalho constituído por portaria.</p> <p>§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, deverão ser</p>

<p><i>sobrestados na Empresa deverão ser analisados por comissão paritária, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três) integrantes do Sindicato dos Empregados dos Correios da respectiva base sindical.</i></p> <p><i>I – Somente se caracterizará a conduta dolosa do empregado quando houver decisão da comissão.</i></p> <p><i>II – As comissões paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos.</i></p> <p><i>III – As comissões paritárias já instituídas permanecerão conforme acordo assinado, anteriormente, na MNNP-Correios pelas respectivas Entidades Sindicais, até a data de sua vigência.</i></p> <p><i>§3º Os Correios se comprometem a desenvolver campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Exclusão da cláusula com o objetivo de trazer economia para a Empresa.</i></p>	<p>analisados por comissão paritária, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três) integrantes do Sindicato dos Empregados dos Correios da respectiva base sindical.</p> <p>I - Somente se caracterizará a conduta dolosa do empregado quando houver decisão da comissão.</p> <p>II - As comissões paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos.</p> <p>III - As comissões paritárias já instituídas permanecerão conforme acordo assinado, anteriormente, na MNNP-Correios pelas respectivas Entidades Sindicais, até a data de sua vigência.</p> <p>§3º Os Correios se comprometem a desenvolver campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.</p>
--	---

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

PROPOSTA DA EMPRESA	CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019
<p><b>Cláusula 76 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE</b> – A Empresa indenizará o(a) empregado(a) ou seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, na importância de R\$ 137.755,81 (cento e trinta e sete mil, setecentos e cinquenta e cinco reais e oitenta e um centavos), em consequência de acidente de trabalho, assalto e/ou roubo, nas Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso.</p> <p>§1º Enquanto o(a) empregado(a) estiver</p>	<p><b>Cláusula 76 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE:</b> A Empresa indenizará o(a) empregado(a) ou seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, na importância de R\$ 137.755,81 (cento e trinta e sete mil, setecentos e cinquenta e cinco reais e oitenta e um centavos), em consequência de acidente de trabalho, assalto e/ou roubo, nas Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso.</p> <p>§1º Enquanto o(a) empregado(a) estiver</p>

<p><i>percebendo o benefício por acidente de trabalho, pelo INSS, decorrente do evento previsto no caput, sem definição quanto à invalidez permanente, a Empresa complementar o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não à Empresa.</i></p> <p><i>§2º No caso de assalto a qualquer das Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso, todos os(as) empregados(as) envolvidos(as) terão direito a atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA e abertura de CAT.</i></p> <p><i>§3º O benefício previsto no caput aplica-se apenas aos casos ocorridos a partir da vigência do presente ACT.</i></p> <p><i>§4º O valor da indenização será abatido em caso de eventual condenação judicial decorrente do mesmo fato.</i></p> <p><i>§5º Poderá ser contratado seguro de vida em substituição à indenização do caput, desde que o benefício tenha valor equivalente, mantida a mesma cobertura.</i></p> <p><b>Observações:</b> <i>Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p>percebendo o benefício por acidente de trabalho, pelo INSS, decorrente do evento previsto no “caput”, sem definição quanto à invalidez permanente, a Empresa complementar o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não à Empresa.</p> <p>§2º No caso de assalto a qualquer das Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso, todos os(as) empregados(as) envolvidos (as) terão direito a atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA e abertura de CAT.</p> <p>§3º O benefício previsto no “caput” aplica-se apenas aos casos ocorridos a partir da vigência do presente ACT.</p> <p>§4º O valor da indenização será abatido em caso de eventual condenação judicial decorrente do mesmo fato.</p> <p>§5º Poderá ser contratado seguro de vida em substituição à indenização do caput, desde que o benefício tenha valor equivalente, mantida a mesma cobertura.</p>
--	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF.

<p><b>PROPOSTA DA EMPRESA</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b></p>
<p><b>Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO</b>  <i>– Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.</i></p>	<p><b>Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO</b>  <i>– Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.</i></p>

<i>Observações: Manutenção da Cláusula.</i>	
---	--

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS</b> – Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.</p> <p><i>Observações: Manutenção da Cláusula.</i></p>	<p><b>Cláusula 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS</b> – Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.</p>

Trata-se de cláusula preexistente, com expressa previsão no acordo coletivo 2018/2019, cuja preservação, nos exatos termos da norma anterior, é corolário lógico do artigo 114, § 2º, da CF, até mesmo diante da proposta de manutenção formulada pela empresa.

<b>PROPOSTA DA EMPRESA</b>	<b>CLÁUSULA PREEXISTENTE DO ACT 2018/2019</b>
<p><b>Cláusula 79 – VIGÊNCIA</b> – O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2019 até 31 de julho de 2020.</p> <p><i>Observações: Ajuste com relação à data base.</i></p>	<p><b>Cláusula 79 – VIGÊNCIA</b> – O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 4 (quatro) anos, de 1º de agosto de 2019 até 31 de julho de 2023.</p>

Quanto à vigência, há que se analisar o que dispõe o artigo 868 da CLT:

*“Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal*

*competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.*

*Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, **bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.***

O fato é que, pela legislação, a vigência da sentença normativa pode ser fixada entre o mínimo de 1 (um) ano e o máximo de 4 (quatro). No caso, há que se levar em consideração alguns fatores importantes e que conduzem à conclusão de que a justa solução do conflito coletivo de trabalho pressupõe um prazo maior de vigência, como forma de outorgar aos trabalhadores um clima de indispensável segurança jurídica, frente à postura recalcitrante dos Correios em participar de maneira efetiva do processo negocial.

Com efeito, claros são os termos do artigo 616 da CLT, ao preconizar que

*Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais **e as empresas**, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, **não podem recusar-se à negociação coletiva.***

A despeito dos claros limites do comando legal, a postura patronal foi toda direcionada a empurrar os trabalhadores para a greve, na perspectiva de retirar a preexistência das cláusulas e possibilitar o esvaziamento do acordo coletivo na data-base de 2020. Para tanto, a estratégia utilizada foi o simples cruzar de braços, materializada na recusa em levar adiante a negociação coletiva.

Para além disso, a recusa em negociar ocorreu de maneira desrespeitosa com a Vice-Presidência desse C. TST, já que ignorou todas as tentativas de mediação empreendidas pelo Excelentíssimo Ministro Renato de Lacerda Paiva, inclusive provocando o cancelamento de audiência em que seria formulada proposta de negociação, que já fora exposta à empresa e seguramente por ela aprovada.

Não bastasse, a empresa solenemente desconsidera a diretriz estampada na sentença normativa exarada no Dissídio Coletivo nº 1000295-05.2017.5.00.0000, que determinou fossem entabuladas negociações com a representação do trabalhadores, na perspectiva de construir um novo modelo de plano de saúde para os pais:

*Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*

*A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às)*

*aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.*

*§ 1º Para os dependentes pai e/ou mãe dos empregados e dos aposentados, de que trata o caput, do Plano “Correios Saúde” ou no plano que o suceder, a Empresa, manterá o plano de saúde nos moldes atuais por um ano, a contar de agosto/2018, com exceção daqueles que se encontram em tratamento médico/hospitalar, cuja manutenção ocorrerá até a alta médica.*

[...]

**§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.**

A vigência da sentença normativa pelo período de apenas um ano significará um prêmio à postura maliciosa empreendida pela ECT, que terá todas as condições para promover um significativo esvaziamento das conquistas sociais materializadas no ACT 2018/2019, a partir da data-base de 2020.

Frise-se que a fixação de período de vigência superior a um ano não é algo que seja repellido pela jurisprudência desse C. TST. Muito pelo contrário. O Precedente Normativo nº 120/SDC é textual ao dispor que:

*PN nº 120 SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)*

*A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.*

Entre os julgados que servem de base ao mencionado Precedente Normativo, há que se mencionar aquele proferido no Processo nº RODC-2033200-41.2007.5.02.0000 (Relatora: Ministra Dora Maria da Costa - DEJT - 28/06/2010), em que os seguintes parâmetros foram fixados:

**“CLÁUSULA 2ª - VIGÊNCIA DA SENTENÇA NORMATIVA**

*O Acordo deverá ter duração de 03 anos, ou seja até 2010 (fl. 451)*

*O Regional, analisando a cláusula constante da pauta de reivindicações dos eletricitários de São Paulo, em relação à EMAE, considerou que o prazo de vigência superior a um ano é específico para Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (art. 614, § 3º, da CLT), sendo inviável sua imposição por meio de sentença normativa. Assim, deferiu a proposta com a seguinte redação:*

*A presente sentença normativa terá vigência de 1 (um) ano, a partir de 1º de junho de 2007 até 31 de maio de 2008 (fl. 1.149).*

*Alega o recorrente ter justificado, em sua pauta reivindicatória, o prazo maior de vigência, ou seja de três anos para as cláusulas sociais - embora não desconheça o teor do art. 614, § 3º, da CLT -, tendo em vista o fato de as empresas suscitadas serem controladas pelo Governo do Estado de São Paulo e incluídas no Programa Estadual de Desestatização. Ressalta a possibilidade de privatização das suscitadas e a não garantia de emprego aos trabalhadores e requer, caso não seja acolhido o seu pedido, a vigência da sentença normativa pelo prazo de dois anos, conforme voto divergente proferido no julgamento do dissídio coletivo (fls. 1.284/1.286).*

*No julgamento do RODC-143900-69.2004.5.04.0000 (Rel. Min. Maurício Godinho, DJ de 9/5/2008), esta Seção Especializada se posicionou no sentido de respeitar o limite de quatro anos para a vigência das decisões normativas, estabelecido no parágrafo único do art. 868 da CLT, conforme se depreende do trecho a seguir transcrito:*

*Sabe-se que a jurisprudência desta Corte abraçou o entendimento no sentido de conferir vigência de um ano para as sentenças normativas.*

*Entretanto, não há regra legal imperativa que obrigue vigência de sentença normativa pelo exíguo prazo de um ano; a lei apenas fala em prazo máximo de quatro anos (art. 868, parágrafo único, da CLT). Na verdade, o ideal é que as regras vigorem até que novo instrumento normativo surja normatizando a situação coletiva das partes. É claro que, em tal caso, ocorrerá a revogação tácita do diploma anterior. O diploma revogador pode ser judicial (sentença normativa) ou privado (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho), é claro. Desse modo, dou provimento parcial ao recurso ordinário para fixar a vigência da sentença normativa a partir de 1º de maio de 2004 até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.*



**Desse modo, dou provimento parcial ao recurso para determinar que a sentença normativa vigore a partir de 1º de junho de 2007, até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho) produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.”**

No mesmo sentido: Processo nº TST-RODC-201100-29.2007.5.04.0000, Relatora: Excelentíssima Ministra Dora Maria da Costa, DEJT de 23/04/2010. Vale a pena reproduzir, ainda, o seguinte julgado da lavra do Excelentíssimo Ministro Maurício Godinho Delgado (Processo nº RODC - 95100-91.2004.5.01.0000, DEJT - 26/02/2010):

*“Vigência*

*4.71- Vigência pelo prazo de 1º de janeiro de 2004 a 31 de dezembro de 2004.*

*Contestação o suscitado não impugna tal cláusula.*

**DECISÃO**

*Fixo a vigência para o prazo de um ano a partir da data do ajuizamento desta ação coletiva (20/03/04), conforme o art. 867, parágrafo único, da CLT, considerando-se a inexistência de norma revisanda.*

*O suscitante alega que a vigência deverá ser de um ano.*

*Passo à análise.*

*A lei estabelece que o instrumento normativo coletivo judicial deverá observar o prazo máximo de quatro anos de vigência (art. 868, parágrafo único, da CLT).*

*Na verdade, o ideal é que as regras vigorem até que novo instrumento normativo surja, normatizando a situação coletiva das partes. Por óbvio, em tal caso, ocorrerá a revogação tácita do diploma anterior. O diploma revogador pode ser judicial (sentença normativa) ou privado (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho), é claro.*

*Esta Corte abraçou o entendimento no sentido de fixar a vigência para a sentença normativa até que novo diploma coletivo exsurja e produza a revogação expressa ou tácita no instrumento coletivo imediatamente anterior, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência (Precedente RODC-1439/2004.000.04.00.0).*

*Em síntese: no Direito brasileiro pode a sentença normativa vigorar, desde seu termo inicial, até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.*

*Esse é o entendimento desta Seção, conforme os seguintes precedentes:*

*TST-RODC-1758/2003-000-04-00.4, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DJ de 22/11/09; TST-RODC-20135/2006-000-02-00.4, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DJ de 20/11/09; TST-RODC-593/2003-000-04-00.3, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DJ de 26/06/09.*

**Desse modo, face à natureza constitutiva da decisão proferida em sede de dissídio coletivo econômico, determino que a presente sentença normativa vigore a partir de 20 de março de 2004, perdurando até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.**

Presente esse contexto, impõe-se a fixação da vigência da sentença normativa desde o dia 1º/8/2019 até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

## **VI.4 – O PLANO DE SAÚDE**

### **VI.4.1 – CLÁUSULA PREEXISTENTE NAQUILO QUE NÃO CONFLITAR COM A SENTENÇA NORMATIVA – NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO**

A situação do plano de saúde possui contornos peculiares, por isso sua abordagem, que demanda uma explanação mais detalhada, está sendo realizada em tópico específico.

Com efeito, na pauta de reivindicações encaminhada para os Correios, a FENTECT fez constar a seguinte proposta:

**“Cláusula 28 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA – Manutenção da assistência pelo Correios Saúde, diretamente pela empresa. 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 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.

**§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.

**§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, e comunicará ao plano de saúde os gastos relacionados ao acidente de trabalho.

**§10º**- Haverá tratamento também nos casos de neoplasias.

**§11º**- A ECT garantirá a operação de laqueadura, vasectomia, gastroplastia e exame de mamografia, 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 e 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 ECT saúde até terminar o curso, independente da idade.

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

**§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 as pessoas físicas que foram descredenciadas pela ECT.

**§28º**- Expansão do credenciamento de atendimento medico/hospitalar/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 a todos os empregados e seus dependentes, sem ônus para os mesmos, 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 medica, garantindo, também, a entrega dos remédios nos setores de trabalho e no domicílio do paciente crônico, conforme opção do empregado.

**§32º**- A participação financeira dos empregados (as) no custeio das despesas, mediante sistema compartilhado, ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 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.

**§34º-** Os exames periódicos obrigatórios para os empregados (as) ativos (as) serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.

**§35º-** Nas localidades onde não houver rede de atendimento credenciada a ECT firmara convenio a fim de garantir o atendimento medico/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.

O regramento do plano de saúde está pulverizado em múltiplas fontes. No acordo coletivo da categoria há a seguinte previsão:

*“Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA – Os Correios, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos(às) empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados(as) desligados(as) sem justa causa ou a pedido e aos aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, não poderão ser modificados para*

*efeitos de exclusão de dependentes. Eventual alteração no plano de Assistência Médica/Hospitalar e Odontológica, vigente na Empresa será precedida de estudos atuariais por comissão paritária. A participação financeira dos(das) empregados(das) no custeio das empresas, mediante sistema compartilhado, ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 1º, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria:*

*I – NM-01 até NM-16 – 10%;*

*II – NM-17 até NM-48 – 15%;*

*III – NM-49 até NM-90 – 20%*

*IV – NS-01 até NS-60 – 20%*

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

*I – Para os(as) empregados(as) ativos 2 vezes o valor do salário base do(da) empregado(a)*

*II – Para os aposentados desligados 3 vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS*

*§ 2º. Os exames periódicos obrigatórios para os empregados ativos serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.*

*§ 3º. Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o empregado ativo terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.*

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

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

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

*§ 7º Os ex-empregados, aposentados nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao participante deste benefício.*

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

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

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

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

*§ 11. A presente cláusula é mantida somente em relação às disposições não superadas pela decisão proferida nos autos do dissídio coletivo nº TST-DC-1000295-05.2017.5.00.0000, observados os esclarecimentos do Ministro Vice-Presidente do TST em despacho proferido no dia 27/8/2018, nos autos do PMPP1000562-40.2018.5.00.0000 (id. cab10ec), os quais, conforme ali consignado, devem ser considerados na leitura deste dispositivo.”*



O despacho referido no § 11 supra traz as seguintes considerações:

“Considerando a referida redação, promovo os seguintes esclarecimentos que reputo relevantes, os quais devem ser considerados na leitura da cláusula:

- que tal redação estabelece, nos termos da proposta aceita por ambas as partes, que somente tem eficácia as disposições da Cláusula 28ª compatíveis com o julgamento proferido no DC-1000295-05.2017.5.00.0000, não tendo, por óbvio, eficácia o que for incompatível;

- que a referida redação reconhece que o DC-1000295-05.2017.5.00.0000 conta com sentença normativa proferida, a qual está produzindo todos os seus efeitos, vez que não conta com efeito suspensivo;

- que nenhum dispositivo da cláusula pode ser considerado válido e eficaz se for incompatível com a decisão proferida no DC-1000295-05.2017.5.00.0000;

- que o presente acordo não pode trazer qualquer impacto na tramitação do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, ou no conteúdo da decisão proferida no referido processo, mas sim o contrário. Ou seja, somente a decisão do DC-1000295-05.2017.5.00.0000 é que pode impactar na eficácia e alcance da Cláusula 28ª; e

- que o acordo a ser firmado pelas partes não tem o condão de tornar preexistentes os dispositivos da Cláusula 28ª alcançados pelo DC-1000295-05.2017.5.00.0000, para efeito de futuras negociações coletivas, exatamente pelo fato de que tal matéria estaria regrada no mesmo DC-1000295-05.2017.5.00.0000.”

A cláusula constante da sentença normativa exarada no Dissídio Coletivo nº 1000295-05.2017.5.00.0000 tem o seguinte teor:

*IV - por maioria, vencido o Exmo. Ministro Maurício Godinho Delegado, e com ressalva de fundamentação da Exma. Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgar procedente, em parte, o pedido para que a Cláusula 28 do ACT 2017/2018 tenha a seguinte redação:*

*Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*

*A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às)*

*aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.*

*§ 1º Para os dependentes pai e/ou mãe dos empregados e dos aposentados, de que trata o caput, do Plano “Correios Saúde” ou no plano que o suceder, a Empresa, manterá o plano de saúde nos moldes atuais por um ano, a contar de agosto/2018, com exceção daqueles que se encontram em tratamento médico/hospitalar, cuja manutenção ocorrerá até a alta médica.*

*§2º A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas, será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.*

*§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:*

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

*II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.*

*§ 4º Isenção de coparticipação para os casos de internação.*

*§ 5º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme faixa remuneratória/rendimento, abaixo demonstrados:*

<b>FAIXAS – REMUNERAÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR</b>
<i>Até R\$ 2.500,00</i>	<i>2,50%</i>
<i>Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00</i>	<i>2,90%</i>
<i>Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00</i>	<i>3,20%</i>
<i>Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00</i>	<i>3,50%</i>
<i>Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00</i>	<i>3,80%</i>

Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00	4,10%
Acima de R\$ 20.000,01	4,40%

§ 6º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, cobrada de forma per capita, nos valores percentuais conforme a mensalidade do titular para cada dependente, abaixo demonstrados:

**DEPENDENTE PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR**

Cônjuge/companheiro(a): 60%

Filho(a)/menor sob guarda: 35%

§ 7º Tabela de limites de cobrança mensal, sobre o valor da mensalidade do titular, utilizando para tal a idade do beneficiário titular e tendo como base legal a RN nº 63/2003 da ANS que estabelece os limites de variação de preço por faixa etária, abaixo apresentada:

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

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

**§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.**

A sentença normativa, com fundamento no Precedente nº 120, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, terá vigência, a partir de sua publicação até 01 de agosto de 2019.

*Custas sobre o valor dado à causa, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), pela suscitante.”*

Presente esse cenário, as disposições da cláusula 28 do ACT que não conflitem com o decidido no DC-1000295-05.2017.5.00.0000 possuem a natureza de cláusulas preexistentes e, nesse contexto, sofrem os efeitos da diretriz plasmada no artigo 114, § 2º, da CF. Nesse particular, portanto, a cláusula deve ser mantida, nos seguintes termos:

*“Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA*

*CAPUT REVOGADO PELA SENTENÇA NORMATIVA*

*§ 1º. REVOGADO PELA SENTENÇA NORMATIVA*

*§ 2º. Os exames periódicos obrigatórios para os empregados ativos serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.*

*§ 3º. Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o empregado ativo terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula (\*leia-se percentuais estabelecidos na sentença normativa).*

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

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

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

*§ 7º Os ex-empregados, aposentados nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento –*

*PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao participante deste benefício.*

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

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

- c) 14 (quatorze) representantes dos trabalhadores sendo: 7 (sete) da FENTECT e 7 (sete) da FINDECT;*
- d) 14 (quatorze) representantes da Empresa.*

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

*§ 11. A presente cláusula é mantida somente em relação às disposições não superadas pela decisão proferida nos autos do dissídio coletivo nº TST-DC-1000295-05.2017.5.00.0000, observados os esclarecimentos do Ministro Vice-Presidente do TST em despacho proferido no dia 27/8/2018, nos autos do PMPP1000562-40.2018.5.00.0000 (id. cab10ec), os quais, conforme ali consignado, devem ser considerados na leitura deste dispositivo.”*

No que foi objeto de regramento na sentença normativa, dois aspectos distintos deverão ser objeto de destaque: a situação de pais e mães na qualidade de dependentes e os demais parâmetros de custeio estabelecidos.

#### **VI.4.2 – OS PARÂMETROS DE CUSTEIO FIXADOS PELA SENTENÇA NORMATIVA – NECESSIDADE DE AJUSTES**

Na sentença normativa proferida no dissídio coletivo nº TST-DC-1000295-05.2017.5.00.0000 ficaram estabelecidos parâmetros de custeio que merecem ser revistos em certos aspectos, a fim de que se apresentem mais proporcionais ao patamar remuneratório médio da categoria profissional, que sempre trocou incremento salarial por benefícios.

Com efeito, na sentença normativa os seguintes parâmetros de custeio foram traçados:

*IV - por maioria, vencido o Exmo. Ministro Maurício Godinho Delegado, e com ressalva de fundamentação da Exma. Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgar procedente, em parte, o pedido para que a Cláusula 28 do ACT 2017/2018 tenha a seguinte redação:*

*Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*

*A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.*

*§ 1º Para os dependentes pai e/ou mãe dos empregados e dos aposentados, de que trata o caput, do Plano “Correios Saúde” ou no plano que o suceder, a Empresa, manterá o plano de saúde nos moldes atuais por um ano, a contar de agosto/2018, com exceção daqueles que se encontram em tratamento médico/hospitalar, cuja manutenção ocorrerá até a alta médica.*

*§2º A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas, será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.*

*§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:*

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

*II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.*

*§ 4º Isenção de coparticipação para os casos de internação.*

§ 5º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme faixa remuneratória/rendimento, abaixo demonstrados:

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

§ 6º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, cobrada de forma per capita, nos valores percentuais conforme a mensalidade do titular para cada dependente, abaixo demonstrados:

**DEPENDENTE PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR**

Cônjuge/companheiro(a): 60%

Filho(a)/menor sob guarda: 35%

§ 7º Tabela de limites de cobrança mensal, sobre o valor da mensalidade do titular, utilizando para tal a idade do beneficiário titular e tendo como base legal a RN nº 63/2003 da ANS que estabelece os limites de variação de preço por faixa etária, abaixo apresentada:

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

> 59

R\$ 861,59

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

§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.

A sentença normativa, com fundamento no Precedente nº 120, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, terá vigência, a partir de sua publicação até 01 de agosto de 2019.

Custas sobre o valor dado à causa, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), pela suscitante.”

#### VI.4.2.1 – BASE DE CÁLCULO DA MENSALIDADE

Ponto importantíssimo e que gera forte impacto na categoria é a base de cálculo da mensalidade paga pelos trabalhadores, que ficou assim regida pela sentença normativa:

“§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

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

[...]

§ 5º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme **faixa remuneratória/rendimento**, abaixo demonstrados:

#### **FAIXAS – REMUNERAÇÃO PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR**

Até R\$ 2.500,00 – 2,50%

Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00 – 2,90%

Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00 – 3,20%

Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00 – 3,50%

Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00 – 3,80%



Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00 – 4,10%

Acima de R\$ 20.000,01 – 4,40%

Como se vê, o cálculo deverá observar a faixa de remuneração do empregado, **que é obtida pela remuneração bruta**, ou seja, aquela que está no contracheque antes da incidência dos descontos legais. Esta circunstância, considerada a média salarial da categoria, tem provocado um excesso de onerosidade para os trabalhadores, acarretando em um processo de evasão do plano de saúde. No PMPP 1000948-70.2018.5.00.0000, cuja íntegra instrui a presente defesa, constam contracheques de trabalhadores, de modo a evidenciar o que aqui se afirma.

Para avaliar o impacto sobre a remuneração do titular, basta verificar que a média das remunerações dos empregados na EBCT informadas na RAIS 2016 – Relação Anual de Informações Sociais – é R\$ 3.904,23. Ou seja, o custo médio de um plano alternativo disponível no mercado – cerca de R\$ 1.000,00 – representaria mais de 25% da remuneração média do titular.

Uma outra alteração com impacto direto sobre a remuneração dos trabalhadores, conforme já mencionada acima, é a instituição de cobrança mensal, a título de mensalidade, de valores percentuais que variam de forma progressiva de 2,5% a 4,4%, conforme a faixa remuneratória. Além disso, são estabelecidos acréscimos de 60% desse valor para dependente cônjuge/companheiro (a) e de 35% para cada dependente filho (a) /menor sob guarda.

Dessa forma, a título de exemplo, considerando-se que o titular tenha remuneração de R\$ 3.968,00 (aproximadamente a média apurada na RAIS), idade média de 43 anos (também apurada na RAIS 2016) e tenha no plano o cônjuge e dois filhos, a mensalidade seria da ordem de R\$ 292,04 (conforme tabela 1). O que representaria uma perda de 7,4% em relação à remuneração média.

Os mesmos resultados são obtidos ao se considerar as mesmas condições acima, porém, tomando-se como referência a idade do titular de 23 anos. O que altera nesse caso, é o valor limite da mensalidade que, conforme a decisão do TST, será de R\$ 181,24.

**Tabela 01**

**Exemplo de cálculo - mensalidade Postal Saúde, conforme proposta do TST**

<b>Atributos</b>	<b>Nº e Valor</b>	<b>% e Valor</b>
Salário Bruto	<b>R\$ 3.968,00</b>	3,20%
Idade do Titular	43	R\$ 126,98
Cônjuge	1	R\$ 76,19
Filhos	2	R\$ 88,88
<b>Total Mensalidade</b>		<b>R\$ 292,04</b>
<b>Perda de Remuneração</b>		<b>7,40%</b>

Fonte: TST, PROCESSO Nº DC-1000295-05.2017.5.00.0000

Elaboração: DIEESE.

No entanto, levando-se em consideração que o titular tenha uma remuneração de R\$ 20.000,00, a mesma idade média de 23 anos, e inclua no plano o/a cônjuge e dois filhos, ou seja, a mesma situação da simulação acima, a mensalidade seria da ordem de R\$ 181,24 (conforme tabela 2). O que representaria uma perda de 2,1% em relação à remuneração média.

**Tabela 02**

**Exemplo de cálculo mensalidade Postal Saúde, conforme proposta do TST**

<b>Atributos</b>	<b>Nº e Valor</b>	<b>% e Valor</b>
Salário Bruto	<b>R\$ 20.000,00</b>	
Idade do Titular	23	R\$ 181,24
Cônjuge	1	R\$ 108,74
Filhos	2	R\$ 126,87
<b>Total Mensalidade</b>		<b>R\$ 416,85</b>
<b>Perda de Remuneração</b>		<b>2,08%</b>

Fonte: TST, PROCESSO Nº DC-1000295-05.2017.5.00.0000

Elaboração: DIEESE.

Diante dos exemplos acima apresentados, constata-se uma significativa distorção quando a comparação é feita entre os menores e os maiores salários. Para que se tenha uma ideia, comparando-se a perda em termos de remuneração dos exemplos simulados acima, verifica-se que é superior a 3,5 vezes, já que, no caso do salário de R\$ 3.968,00, a perda em termos de remuneração é de 7,4%, ao passo que na situação em que o salário é de R\$ 20.000,00, a perda de remuneração é de 2,08%.

Se a isso juntar-se o custo da contratação de um plano alternativo para a “mãe”, passa-se para um comprometimento de cerca de 32% da remuneração, sem considerar os aportes eventualmente realizados a título de coparticipação.

Daí a necessidade de se fixar parâmetros que assegurem o equilíbrio do plano, sem a imposição de tamanho sacrifício ao trabalhador, sobretudo aquele de menor poder aquisitivo, porque situado nas faixas salariais mais baixas.

O atual critério de custeio desvirtua a finalidade do plano de saúde, pois transforma o que deveria ser um benefício em um pesado ônus financeiro para o empregado dos Correios, tornando desproporcional a relação entre os custos do plano e os ganhos auferidos pelos trabalhadores.

Conforme dados encaminhados pela Gerência de Relações de Trabalho em 08 de outubro de 2018, desde a decisão do TST de 12 de março de 2018 até 01 de setembro de 2018, solicitaram saída do Plano de Saúde 13.854 beneficiários,

sendo 3.193 titulares (ativos e aposentados) e 10.661 dependentes, o que representa uma redução de 3,5% no total de beneficiários informados na tabela 1 (392.421 beneficiários).

Em relação às despesas (pessoal, administrativo e operacional) e receitas (mensalidade e coparticipação) do Plano, de janeiro a agosto de 2018, os dados da Gerência de Relações de Trabalho mostram um saldo positivo de mais de 100 milhões no período.

**Nº de beneficiários que saíram do Plano, despesas, receitas e saldo  
Janeiro a Agosto de 2018**

<b>Descrição</b>	<b>Total</b>
<b>Nº de beneficiários que saíram do Plano desde abril/2018</b>	<b>13.854</b>
Despesas do Plano (pessoal, administrativo e operacional)	101.036.334
Receitas do Plano (mensalidade e coparticipação)	222.301.960
<b>Saldo (Receitas - Despesas)</b>	<b>101.036.334</b>

Fonte: Gerência das Relações do Trabalho – GERT/VIGEP

**Como parâmetro razoável para a solução do conflito coletivo, propõe-se a manutenção do critério de custeio fixado pela sentença normativa, alterando-se, porém, a base de incidência para cálculo da mensalidade, mediante substituição da remuneração pelo salário base.**

*“§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:*

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

[...]

*§ 5º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme **faixa do salário base** abaixo demonstrada:*

**FAIXAS – REMUNERAÇÃO PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR**

*Até R\$ 2.500,00 – 2,50%*

*Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00 – 2,90%*

*Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00 – 3,20%*

*Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00 – 3,50%*

*Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00 – 3,80%*

*Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00 – 4,10%*

Acima de R\$ 20.000,01 – 4,40%

#### VI.4.2.2 – APOSENTADOS

Também em relação aos aposentados, é importante que sejam feitos ajustes na cláusula, a fim de que seja excluída alusão à complementação de aposentadoria recebida do POSTALIS. Veja-se o teor da sentença normativa, no particular:

##### *Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*

*A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.*

[...]

*§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:*

[...]

*II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e **suplementação concedida pelo POSTALIS**, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.*

E os ajustes postulados se fundam em dois aspectos primordiais.

Com efeito, o debate gira em torno das regras atinentes à coparticipação, que é devida em caso de exame e consulta no percentual de 30% (trinta por cento). Há um teto de cobrança estabelecido na cláusula.

A fixação do teto em “até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e **suplementação concedida pelo POSTALIS**”, indubitavelmente, acarreta problemas.

Com efeito, há situações bastante diversas de uso da suplementação do Postalís, pois os beneficiários podem recebê-la de forma **vitalícia**, **diferida**, ou ainda fazerem a **portabilidade para outros fundos**. A título de esclarecimento, caso um beneficiário receba de forma diferida, o valor será maior, mas ele o receberá em

menos tempo. Caso seja vitalício, o valor será substancialmente reduzido. Já em uma situação de portabilidade, o valor não será sequer de conhecimento do Postalis e, por conseguinte, da Postal Saúde ou da ECT.

Partindo desse cenário, a regra fixada na sentença normativa materializa manifesta desigualdade no tratamento de beneficiários em situações equivalentes. Cria igualmente fator de incentivo financeiro ao desligamento massivo dos aposentados, com a portabilidade da Postalis para outros fundos de previdência privada.

Realmente, não obstante usufruam do mesmo plano de saúde, os beneficiários que recebem a suplementação de forma vitalícia terão um sistema de custeio distinto daqueles que recebem de forma diferida. De outro lado, aqueles que fizerem a portabilidade para outros planos terão o teto calculado apenas sobre o benefício recebido do INSS, já que, consoante frisado, nessa última hipótese, o valor da complementação de aposentadoria não será sequer de conhecimento do Postalis e, por conseguinte, da Postal Saúde ou da ECT.

Nesse contexto, para além de criar um cisma sob a ótica do tratamento isonômico que deve haver entre os participantes do plano de saúde, a sentença normativa acabou por instituir um estímulo à portabilidade para outros planos de previdência privada, já que, com isso, a suplementação não se somará ao valor recebido do INSS.

Eis aí a razão pela qual se propõe a seguinte redação para a cláusula:

*§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:*

*[...]*

*II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.*

#### **VI.4.2.3 – TRATAMENTOS CONTINUADOS – UM PROBLEMA CRESCENTE**

É importante observar, sob outra vertente, que há lacunas na sentença normativa, que têm gerado, inclusive, problemas no âmbito da categoria profissional, acarretando um acirramento do conflito coletivo em torno da questão do plano de saúde.

A sentença normativa estabeleceu, de forma ampla e geral, critério de coparticipação em consultas e exames no percentual de 30% (trinta por cento). **O ponto de inflexão está centrado nas internações, que gozam de isenção.**

Há, contudo, situações específicas que demandam uma análise mais apurada e diferenciada, no que concerne à fixação dos critérios de coparticipação.

Faz-se aqui referência aos tratamentos de despesa continuada, como acontece com hemodiálise, quimioterapia ou outros procedimentos que se prolongam no tempo em relação a custo e duração.

Em outras palavras, hemodiálise, quimioterapia e outros procedimentos de natureza similar se enquadram como exame ou internação para efeito de coparticipação? Registre-se que essa questão já foi objeto de mediação no âmbito da Vice-Presidência (Processo: [PMPP-15501-76.2017.5.00.0000](#)), oportunidade em que os atores ali envolvidos pactuaram pela isenção de coparticipação.

Veja Vossa Excelência, sob outra vertente, que as rubricas assistenciais do plano não se esgotam em exames, consultas e internações. Há previsão também das rubricas “*terapias*” e “*outros atendimentos*”. Tanto que o balanço da própria Postal Saúde (documento juntado no PMPP), contempla todas as essas rubricas na discriminação das despesas correntes do plano.

É preciso alcançar uma solução para a classificação dos tratamentos continuados (oncológicos, diálise, etc), a fim de estabelecer como ficarão os respectivos critérios de coparticipação. Por isso é que propõe a seguinte solução:

“[...]”

*§ 4º Isenção de coparticipação para os casos de internação e nos tratamentos continuados como quimioterapia, diálise, etc.*

#### **VI.4.3 – PAIS E MÃES**

A sentença normativa fixou os seguintes parâmetros relativos à condição de dependentes inerente a pais e mães:

*Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*

*A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus*

*dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.*

*§ 1º Para os dependentes pai e/ou mãe dos empregados e dos aposentados, de que trata o caput, do Plano “Correios Saúde” ou no plano que o suceder, a Empresa, manterá o plano de saúde nos moldes atuais por um ano, a contar de agosto/2018, com exceção daqueles que se encontram em tratamento médico/hospitalar, cuja manutenção ocorrerá até a alta médica.*

[...]

*§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.”*

Claros são os termos da sentença normativa exarada por esse C. TST:

*§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, **serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.***

Como se vê, a norma coletiva é expressa ao determinar a construção de uma nova solução para o plano de saúde de pais e mães, determinando claramente que isto ocorresse mediante negociação entre as partes interessadas.

Os Correios, entretanto, adotaram a tática da inércia. Não se moveram. Recusaram o diálogo. Sua pretensão foi única e exclusivamente a de promover o esgotamento da sentença normativa e a consequente exclusão de pais e mães do rol de dependentes dos trabalhadores no plano de saúde, sem entabular qualquer negociação voltada à construção de uma solução conciliada.

A Consolidação das Leis do Trabalho, porém, é clara:

*Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, **não podem recusar-se à negociação coletiva.***

No caso, a construção de um novo modelo para o plano de saúde dos pais depende de negociação coletiva. A negociação, portanto, funciona como condição suspensiva, cuja implementação não é dada aos Correios recusar.

E isso porque, a inércia patronal esvazia por completo a eficácia da sentença normativa, atraindo, por analogia, a situação prevista no artigo 122 do Código Civil:

*Art. 122. São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; **entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.***

E a própria lei civil traz a solução para a conduta patronal:

*Art. 129. Reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, **a condição cujo implemento for maliciosamente obtado pela parte a quem desfavorecer**, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento.*

Presente esse cenário, é que se requer o restabelecimento dos parâmetros originariamente fixados para o plano de saúde de pais e mães pela r. sentença normativa, até que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos implemente a condição fixada para a construção do plano família e promova a abertura da negociação nos moldes determinados por esse C. TST.

Em caráter subsidiário, requer a FENTECT, a título de proposta para a solução do conflito, haja a extensão para pais e mães do sistema de custeio relativo aos demais dependentes, com a fixação de cláusula de seguinte teor:

*Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*

*A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros, filhos beneficiários/menor sob guarda **e pais e mães** do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.*

Nessa segunda hipótese, a cláusula passaria a ter a seguinte redação, já consideradas as alterações propostas ao longo do presente capítulo da defesa:

*Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios*



A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, a cobrança **COM** de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros, filhos beneficiários/menor sob guarda e pais e mães do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.

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

§ 2º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

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

II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS ~~e suplementação concedida pelo POSTALIS~~, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

§ 3º Isenção de coparticipação para os casos de internação e nos tratamentos continuados como quimioterapia, diálise, etc..

§ 4º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme faixa de salário base abaixo demonstrada:

<b>FAIXAS – SALÁRIO BASE</b>	<b>PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR</b>
Até R\$ 2.500,00	2,50%
Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00	2,90%
Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00	3,20%
Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00	3,50%
Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00	3,80%
Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00	4,10%

Acima de R\$ 20.000,01

4,40%

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

**DEPENDENTE PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR**

Cônjuge/companheiro(a) e pais e mães: 60%

Filho(a)/menor sob guarda: 35%

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

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

§ 7º Após apurados os resultados e aprovadas as contas pelo Conselho de Administração da Empresa, havendo lucro líquido no exercício anterior, a Empresa reverterá 15% para o custeio das mensalidades dos beneficiários de que trata o caput, no exercício de aprovação das contas.

§ 8º. Os exames periódicos obrigatórios para os empregados ativos serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.

§ 9º. Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o empregado ativo terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede

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

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

§ 11 Os Correios garantirão o transporte dos empregados com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

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

§ 13 Os ex-empregados, aposentados nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao participante deste benefício.

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

## **VII – TUTELA DE URGÊNCIA – DIAS PARADOS**

Os trabalhadores da ECT vinculados à base de representação da Federação, ora Requerente, deflagraram greve por tempo indeterminado a partir do dia 10/9/2019, tendo o movimento se encerrado no dia 17/9/2019, após proposta de conciliação parcial construída em audiência presidida por Vossa Excelência.

Na oportunidade da audiência, Vossa Excelência havia proposto que a empresa aguardasse o julgamento do dissídio coletivo, de modo a proceder ou não aos descontos dos dias de paralisação, à luz do que restasse decidido pela Eg. SDC no presente feito. Esta proposta, contudo, foi repelida pela Empresa, que lançou documento noticiando a realização imediata dos descontos salariais:

“OFÍCIO CIRCULAR Nº 9687844/2019 - DIGOV-PRESI

Brasília, 13 de setembro de 2019.

Aos Diretores de Área

**Assunto: Ausência ao trabalho em decorrência da greve**

**Referência:** Processo nº 53180.041711/2019-48

Senhores Diretores,

Considerando o andamento do movimento paredista, e, em consonância com o disposto no artigo 7º, da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que aponta que a participação em greve suspende o contrato de trabalho; e

Considerando as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial o artigo 58, que trata da jornada de trabalho, oriento, por determinação da Diretoria Executiva dos Correios, a todos os gestores da empresa, que procedam a correta anotação da jornada de trabalho dos empregados junto ao sistema PGP, de modo que os dias de ausência ao trabalho em decorrência da greve possam ser devidamente descontados dos salários, com os demais reflexos previstos na legislação e nos normativos internos.

Atenciosamente,

**CELSO JOSÉ TIAGO**

Diretor de Governança, *Compliance* e Segurança”

## Primeira Hora EXTRA

### Correios ingressa com ação de dissídio coletivo junto ao TST

Na expectativa de uma solução que não comprometa ainda mais a situação financeira dos Correios, a empresa entrou, nesta quarta-feira (11), com dissídio coletivo no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Na sequência, o TST irá avaliar o processo de negociação, ouvir as partes e agendar sessão de dissídio coletivo.

Para construir uma proposta de acordo coletivo de trabalho dentro das condições financeiras possíveis, a empresa participou, durante dois meses, de reuniões com as representações sindicais. Mesmo cientes do prejuízo acumulado pelos Correios, atualmente na ordem de R\$ 3 bilhões, as federações apresentaram reivindicações que superam até mesmo o seu faturamento anual.

Neste momento, é fundamental que os empregados atuem com responsabilidade para evitar a perda de clientes para a concorrência e maiores prejuízos para os Correios e para a sociedade. A sustentabilidade da nossa empresa também depende de você!

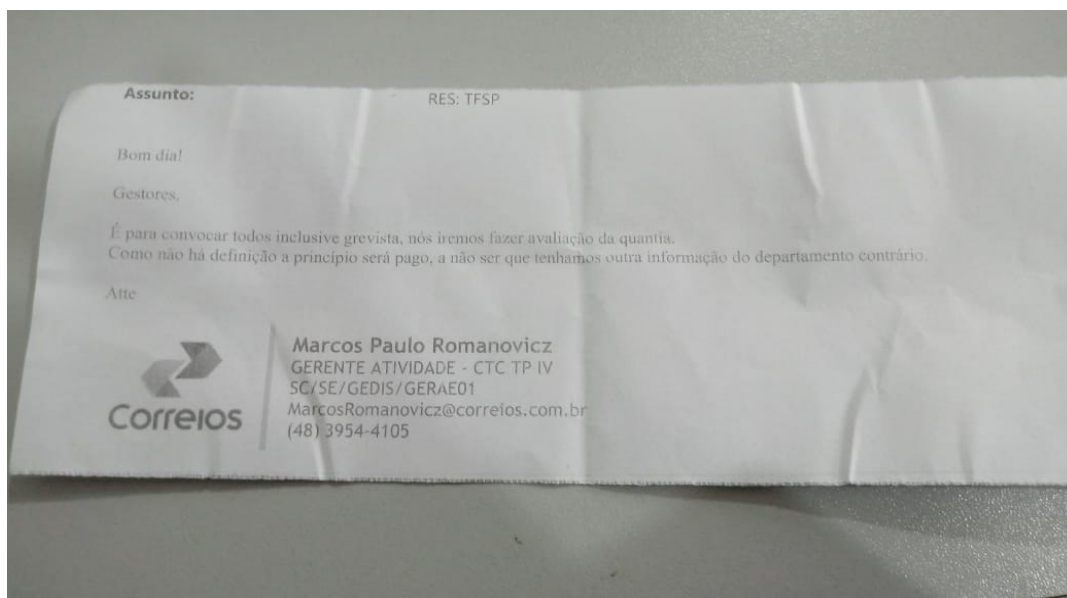
### Desconto dos dias não trabalhados na greve

Com a deflagração da greve, ocorrida às 22h desta terça-feira (10), e em observação à CLT, os Correios procederão com o desconto dos dias não trabalhados a partir da folha de pagamento de setembro, com reflexo nos benefícios.

A empresa esclarece que a ausência ao trabalho será considerada "falta injustificada", que acarreta o desconto do dia e os seguintes impactos (entre outros):

- Reflexo sobre o repouso semanal remunerado (desconto dos domingos e feriados);
- Perda do direito ao Vale-Alimentação proporcional à ausência;
- Alteração da Data Base para anuênios;
- Redução do período de fruição de férias a partir da 5ª falta;
- Inelegibilidade para transferências a pedido a partir da 5ª falta;
- Inelegibilidade para Promoção Horizontal por Antiguidade.

Sucedem que a empresa vem adotando postura contraditória com a intenção de promover os descontos salariais. De fato, conforme documentação abaixo reproduzida, verifica-se que está havendo convocação para trabalho aos sábados e domingos, considerando a quantidade de carga acumulada. Realmente, veja Vossa Excelência que estão a convocar "inclusive grevista", para o trabalho:



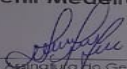
## CORREIOS

### Convocação de Empregado.

Informo que devido a quantidade de carga convoco para os dias 21/09/2019 Sábado TFS mais 2 Horas Extras e Domingo 22/09/2019, para trabalhar das 08:00 as 12:00 e das 13:00 as 17:00.

Ana Maria José da Silva Padilha  
Artur da Silva  
Cleni de Souza Silveira  
Celia Rosane Vieira de Carvalho  
Claudio Laudell de Oliveira Soares  
Eneidi Saraiva Mauel  
Maria Nair Brito da Silveira  
Patricia Amaral da Silva  
Rosaura Borba  
Sergio Augusto Dias  
Vladimir Medeiros Ribas

*Eneidi S Mauel*

  
Assinatura do Gestor  
Nome: Laila Cássia Souza Bühler  
Matrícula: 8696405-4

Em caso de recusa por parte do empregado em assinalar qualquer das opções de "Concordo/Discordo", colher assinatura de 2 (duas) testemunhas:

Nome: \_\_\_\_\_  
Matrícula: \_\_\_\_\_  
Testemunha 1

Nome: \_\_\_\_\_  
Matrícula: \_\_\_\_\_  
Testemunha 2


Santo Antonio da Patrulha/ 07:54 HS,RS 19/09/2019.

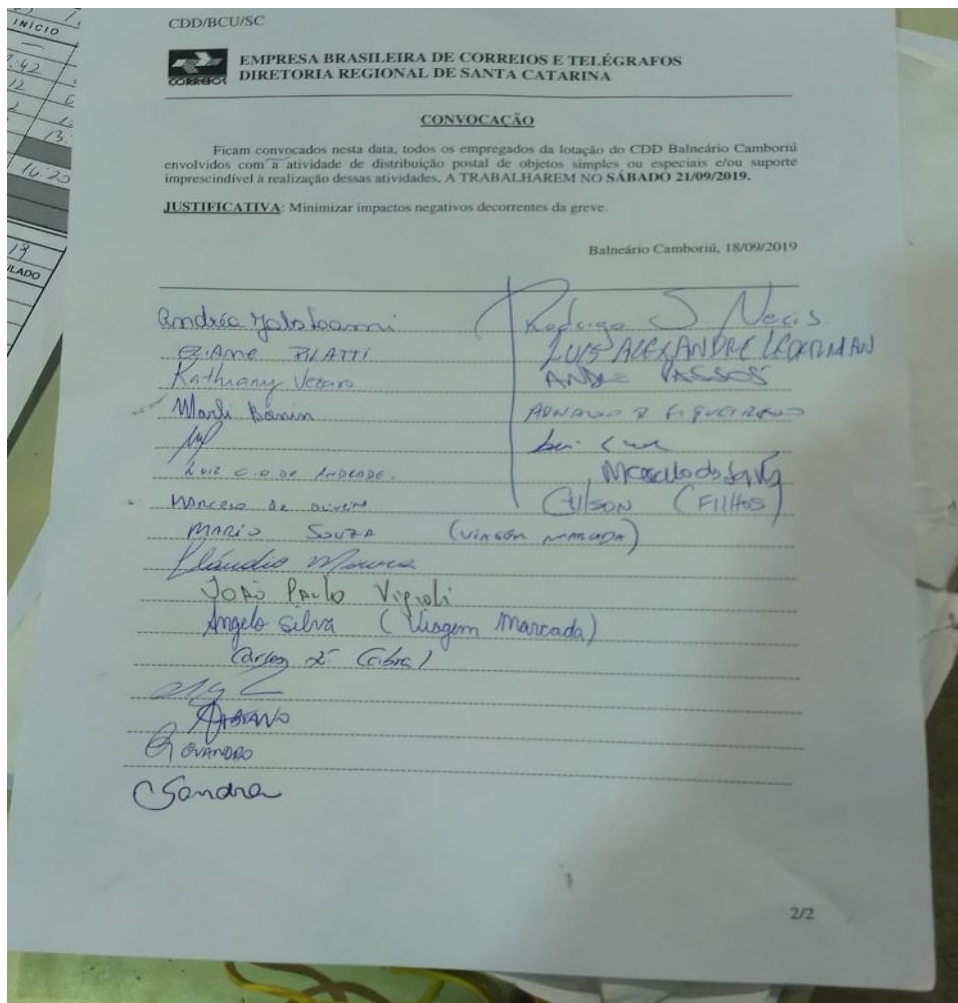
**Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT**

## Convocação para trabalho sábado 21/09/2019

Estão convocados todos os empregados do CDD NOVA LIMA para trabalhar no sábado 21/09/2019.

Horário 10:00 h às 14:00 h.  
(com possibilidade de 02 horas extras)

Atenciosamente,  
  
Antonio Eustáquio Góes,  
Gerente CDD Nova Lima



O problema é que não se admite a postura vacilante da empresa. O trabalho que for compensado não poderá ser objeto de desconto salarial.

Presente esse cenário, é demasiada açodada a postura patronal, de promover os descontos antecipadamente, até mesmo porque, diante dos documentos acima, a convocação de trabalhadores se apresenta como uma necessidade como sucedâneo mais razoável para a reposição dos dias de paralisação.

Nesse contexto, considerando que os descontos, na forma preconizada pela ECT, poderão trazer prejuízos ao bom julgamento do feito, além de dano substancial aos trabalhadores, que serão descontados e convocados simultaneamente para reposição dos dias de greve, mostra-se presente o periculum in mora apto a autorizar a concessão da presente tutela de urgência.

De outro lado, mostra presente, ainda, a fumaça do bom direito. Isso porque é usual, nos Dissídios Coletivos de Greve envolvendo a categoria profissional, que seja determinada, em alguma medida, a compensação dos dias parados. Nesse sentido, anote-se a transcrição da parte dispositiva dos seguintes acórdãos:

**PROCESSO Nº TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000**

*“XII – no tocante aos **dias de paralisação**, **DECIDIU, por maioria, pelo voto médio: a)** autorizar o desconto salarial referente a 7 (sete) dias de participação no movimento paredista, **bem assim a compensação, por meio de trabalho**, dos demais 21 (vinte e um) dias de greve. Por conseguinte, não se determinou a devolução imediata do valor relativo aos 6 (seis) dias já descontados pela Suscitante; **b)** a compensação dos 21 (vinte e um) dias de paralisação será realizada da seguinte forma: **b.1)** ocorrerá aos sábados e domingos, conforme necessidade da ECT, observada a mobilidade de área territorial (na mesma região metropolitana e sem despesas de transporte para o trabalhador); **b.2)** por interesse das partes, a compensação poderá alcançar outro município, mediante o pagamento de diárias e despesas de transporte; **b.3)** a compensação será estendida até o segundo domingo de maio de 2012; **b.4)** as convocações para o trabalho serão feitas, no mínimo, com 72 horas de antecedência, salvo quanto aos dias 15 e 16 de outubro de 2011 (próximos sábado e domingo), para os quais ficam os trabalhadores desde já convocados; **b.5)** o trabalho em compensação respeitará todos os intervalos legais.”*

**PROCESSO Nº TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000**

*“VII.2. **Determinar a compensação dos dias de paralisação**, no prazo máximo de seis meses, observados os intervalos intra e entre jornadas e o descanso semanal remunerado. No caso de recusa injustificada de o empregado observar a compensação de jornada, haverá o desconto salarial correspondente.”*

**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000**

**IV – DEMAIS QUESTÕES PERTINENTES À GREVE. 1) PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS NÃO TRABALHADOS EM VIRTUDE DE GREVE** – por maioria, **determinar a compensação dos dias não trabalhados em virtude de greve**, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após o retorno ao trabalho, de segunda à sexta-feira, por duas horas diárias, no máximo, observados os intervalos entre jornadas e intrajornadas, de acordo com a apuração e a convocação a serem realizadas pelas diretorias regionais da ECT. Ficou vencido, em parte, o Exmo. Ministro Ives Gandra Martins Filho, que fixava o prazo de 120 (cento e vinte) dias para a compensação;



Não se desconhece que a greve constitui suspensão do contrato de trabalho, nem tampouco que a jurisprudência desse C. Tribunal Superior do Trabalho preconiza que, nessa hipótese, como regra é juridicamente legítimo o desconto dos dias de paralisação.

Há, porém, meios menos gravosos para solução das relações de trabalho referentes aos dias parados, até porque a Lei nº 7.783/89 não determina que haja o desconto, mas sim que:

*“Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, **devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.**”*

*Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.”*

Rememore-se a lição de *Canotilho*, de onde se colhe que qualquer limitação a direito fundamental “feita por lei ou com base na lei, deve ser adequada (apropriada), necessária (exigível) e proporcional (com justa medida)”.<sup>12</sup>

No caso, considerando a curta duração da paralisação, há meios menos gravosos para a solução das relações jurídicas relativas ao período de greve. Não é razoável que se imponha o desconto dos dias parados, quando estes mesmos dias podem ser compensado. Ganha a empresa, que terá o serviço colocado em dia. Ganha o trabalhador, que não sofrerá redução em seu salário. Aliás, como visto acima, a empresa já está a convocar trabalhadores, não obstante simultaneamente ameace com o desconto.

Mesmo, contudo, que seja adotada a solução relativa ao desconto salarial, este deve incidir apenas sobre os dias de paralisação. Não se pode admitir como juridicamente razoável que os descontos se estendam ao repouso semanal remunerado, diante da expressa dicção do art. 6º da Lei 604/49, que o exclui apenas quando:

*“Art. 6º Não será devida a remuneração quando, **sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior,** cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.”*

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no [artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho](#);

---

<sup>12</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 2ª ed. – Coimbra: Almedina, 1998, p. 417.

b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.”

Na greve opera-se a suspensão do contrato de trabalho. A natureza jurídica da ausência, portanto, não equivale à falta injustificada. Por essa razão, causa perplexidade na categoria profissional, a ameaça perpetrada pela ECT:

Quarta-feira, 11/9/2019

## Primeira Hora EXTRA

### Correios ingressa com ação de dissídio coletivo junto ao TST

Na expectativa de uma solução que não comprometa ainda mais a situação financeira dos Correios, a empresa entrou, nesta quarta-feira (11), com dissídio coletivo no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Na sequência, o TST irá avaliar o processo de negociação, ouvir as partes e agendar sessão de dissídio coletivo.

Para construir uma proposta de acordo coletivo de trabalho dentro das condições financeiras possíveis, a empresa participou, durante dois meses, de reuniões com as representações sindicais. Mesmo cientes do prejuízo acumulado pelos Correios, atualmente na ordem de R\$ 3 bilhões, as federações apresentaram reivindicações que superam até mesmo o seu faturamento anual.

Neste momento, é fundamental que os empregados atuem com responsabilidade para evitar a perda de clientes para a concorrência e maiores prejuízos para os Correios e para a sociedade. A sustentabilidade da nossa empresa também depende de você!

### Desconto dos dias não trabalhados na greve

Com a deflagração da greve, ocorrida às 22h desta terça-feira (10), e em observação à CLT, os Correios procederão com o desconto dos dias não trabalhados a partir da folha de pagamento de setembro, com reflexo nos benefícios.

A empresa esclarece que a ausência ao trabalho será considerada “falta injustificada”, que acarreta o desconto do dia e os seguintes impactos (entre outros):

- Reflexo sobre o repouso semanal remunerado (desconto dos domingos e feriados);
- Perda do direito ao Vale-Alimentação proporcional à ausência;
- Alteração da Data Base para anuênios;
- Redução do período de fruição de férias a partir da 5ª falta;
- Inelegibilidade para transferências a pedido a partir da 5ª falta;
- Inelegibilidade para Promoção Horizontal por Antiguidade.

Realmente, se, de acordo com a Lei nº 7.783/89, **as relações obrigacionais, durante o período de greve, serão regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho**, não é juridicamente razoável que a ECT se sobreponha às entidades sindicais e ao Judiciário, para unilateralmente impor o desconto salarial, nos moldes acima apontados. A atitude da ECT, portanto, atenta contra o direito de greve.

O Excelentíssimo Ministro Marco Aurélio, do Supremo Tribunal Federal, assim consignou em decisão nos autos da suspensão de segurança nº 2061 em que se discutia o desconto dos dias parados:

*“A greve tem como consequência a suspensão dos serviços, mostrando-se ilógico jungi-la - como se fosse fenômeno de mão dupla, como se pudesse ser submetida a uma verdadeira Lei de Talião - ao não-pagamento dos salários, ao afastamento da obrigação de dar, de natureza alimentícia, que é a satisfação dos salários e vencimentos, inconfundível com a obrigação de fazer. A assim não se entender, estar-se-á negando, repita-se, a partir de um ato de força descomunal, desproporcional, estranho, por completo, ao princípio da razoabilidade, o próprio direito de greve, a eficácia do instituto, no que voltado a alijar situação discrepante da boa convivência, na qual a parte economicamente mais forte abandona o campo da racionalidade, do interesse comum e ignora o mandamento constitucional relativo à preservação da dignidade do trabalhador.”*  
(Decisão proferida nos autos da SS 2061, publicada no Diário da Justiça de 8/11/2011)

Esse Col. TST, em outra oportunidade, já determinou a suspensão dos descontos dos dias parados e do vale-alimentação durante o período em que os trabalhadores ainda estivessem em greve, ressaltando a necessidade de uma decisão da Justiça do Trabalho sobre o tema. Veja-se o quanto decidido nos autos do processo Caulnom-1053-06.2014.5.00.0000:

“(…)

Por outro lado, pelo expediente de nº 25215-06/2014, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Correios Telégrafos e Similares vem comunicar que, não obstante a concessão parcial do pedido liminar requerido pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT determinando fosse observado o contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) dos empregados em atividade em cada uma das unidades operacionais da ECT, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos adotou medida atentatória ao direito de greve, efetuando cortes no pagamento dos tíquetes alimentação dos trabalhadores que aderiram a greve, em total afronta aos artigos 1º, III, 6º, caput e § 1º, e 9º, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, e 7º da Lei de Greve. Desse modo, por entender tratar-se de ato abusivo e desarrazoado, requer, com fulcro nos artigos 798 e 273, do CPC, seja concedida medida liminar para que a ECT se abstenha de proceder a descontos, seja de benefícios, seja de salários, sob pena de multas.

(…)

Em relação à petição nº Pet-25215-06/2014, tendo em vista a gravidade do fato noticiado, uma vez que o ato de proceder a descontos nos salários dos empregados que aderiram a greve tolhe, sem dúvida, a liberdade do seu exercício, verifico a presença dos requisitos autorizadores da concessão liminar da medida requerida.

Assim, com fulcro no poder geral de cautela previsto no art. 798 do CPC, defiro o pedido liminar **para determinar que, enquanto perdurar o estado de greve e até que não sobrevenha decisão em sentido contrário, a ECT se abstenha de proceder a quaisquer descontos nos salários de seus empregados em greve, bem como, caso tais descontos já tenham ocorrido, que proceda a imediata devolução em folha suplementar, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).**

O importante é que, a com vistas a embasar os descontos, haja **“acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”**, conforme preconiza a Lei nº 7.783/89.

Ademais, a atitude da ECT de proceder aos descontos, da forma como foram noticiados, não tem qualquer embasamento legal, porquanto o desconto no salário com comprometimento do DSR somente se faz possível nas situações de faltas injustificadas, o que não é o caso, pois a adesão à greve acarreta na suspensão do contrato de trabalho, na exata dicção do artigo 7º da Lei 7.783/89.

O artigo 462 da CLT veda ao empregador efetuar qualquer desconto no salário do empregado, salvo algumas exceções:

***Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.***

Na espécie, não se está diante das hipóteses legais que autorizariam ao empregador proceder com os descontos, pois a Lei de Greve é cristalina ao dispor que as relações contratuais referentes ao período da greve serão resolvidas mediante acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Tal situação demonstra que ao empregador é vedado efetuar, unilateral e imediatamente, qualquer desconto nos salários dos trabalhadores que tenham aderido ao movimento.

Conforme demonstrado, os trabalhadores substituídos estão na iminência de verem descontados seus salários referentes aos dias de paralisação.

O artigo 300 do CPC prevê que o julgador poderá conceder tutela de urgência quando verificar a verossimilhança das alegações e o perigo ao resultado útil do processo. Veja-se:

*“Art. 300 – A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.*

*I – haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou (Incluído pela Lei nº 8.952, de 13.12.1994)*

*II – fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.”*

No presente caso, o documento (informativo da ECT) acima reproduzido demonstra, de forma irrefutável, que os trabalhadores que aderiram à greve terão o dia não trabalhado descontado de seus salários, o que afronta não apenas o direito de greve, constitucionalmente assegurado no artigo 9º da CF, mas também viola o artigo 462 da CLT c/c o artigo 7º da Lei de Greve, tendo em vista que não há embasamento legal que autorize tais descontos de forma prematura, como pretende a ECT.

Ainda, nos termos do artigo 311, II, do CPC, conceder-se-á tutela de evidência quando a petição inicial estiver acompanhada de documentos suficientes para se demonstrar o direito perseguido:

*“Art. 311 – A tutela da evidência será concedida, **independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo**, quando:*

*II – as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante;”*

Na espécie, o documento confeccionado pela própria ECT afirma o quanto já alegado até aqui – os trabalhadores que aderiram à greve terão descontados os dias parados, inclusive com reflexos no DSR e outras parcelas, sendo suficiente para se perceber que a atitude da ECT viola as disposições dos artigos 9º, *caput*, da CF e 462 da CLT c/c 7º da Lei nº 7.783/89.

Desse modo, estando preenchidos os requisitos dos artigos 300 e 311, II, do CPC, requer seja concedida tutela provisória de urgência, suspendendo-se o desconto nos salários e demais benefícios garantidos aos trabalhadores.

Registre-se que não há perigo na irreversibilidade da medida a ser concedida, porquanto caso a decisão que antecipar os efeitos da tutela venha a ser revogada posteriormente, a ECT poderá proceder aos descontos que entender pertinentes quanto aos dias parados, nos moldes que forem autorizados por esse C. TST. **Na realidade, quem está sob risco de prejuízo imediato são os trabalhadores.**

Diante disso, afigura-se imprescindível a concessão de liminar *inaudita altera pars* nos termos ora pleiteados, para que seja determinado à ECT que se abstenha de proceder a qualquer desconto nos salários ou benefícios assegurados aos trabalhadores referentes aos dias não trabalhados em decorrência da adesão ao movimento paredista, até que sobrevenha o julgamento final do presente processo.

### VIII – CONCLUSÃO

Em vista do exposto, requer a FENTECT:

- a) concessão de liminar *inaudita altera pars* nos termos ora pleiteados, para que seja determinado à ECT que se abstenha de proceder a qualquer desconto nos salários ou benefícios assegurados aos trabalhadores referentes aos dias não trabalhados em decorrência da adesão ao movimento paredista, até que sobrevenha o julgamento final do presente processo;
- b) Seja declarada a não abusividade do movimento paredista;
- c) Seja autorizada a compensação dos dias parados ou, caso assim não se entenda, que os dias de convocação levados a efeito pela ECT sejam considerados como de efetiva compensação e que sobre eles não incida qualquer desconto decorrente da paralisação;
- d) Seja o dissídio coletivo proposto pela ECT julgado extinto sem resolução de mérito, na parte em que formula pretensão de natureza econômica, por ausência de interesse de agir;
- e) Seja julgada procedente a pretensão deduzida pela FENTECT na reconvenção, com o consequente acolhimento das cláusulas ali propostas, emprestando-se vigência de 4 (quatro) anos à sentença normativa, na forma do PN 120/SDC.

Informa a FENTECT que a presente defesa está sendo encaminhada em formato digital. Entretanto, os documentos que a instruem são protocolados em formato físico, em razão do respectivo volume tornar absolutamente incompatível sua apresentação pelo sistema *e-doc* de peticionamento eletrônico.

Brasília, 19 de setembro de 2019.

Alexandre Simões Lindoso  
OAB/DF nº 12.067