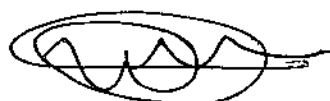



Acordo Coletivo de Trabalho da ECT

2015/2016

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line at the end.A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'S' followed by a horizontal line and a small mark below it.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT 2015/2016

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

Representantes FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES – FENTECT, CNPJ 03.659.034/0001-80

Dos(as) Empregados (as):

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS DOS CORREIOS - FINDECT, CNPJ 59.995.498/0001-12.

Objeto: Autocomposição em negociação de trabalho promovida diretamente pelas partes interessadas por ocasião da data-base, mediada pelo Excelentíssimo **Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho** – Vice-Presidente do TST.

As partes acima qualificadas, doravante denominadas ECT, FENTECT e FINDECT por esse Acordo Coletivo de Trabalho de caráter nacional, abrangente de empregadas e empregados lotados na Administração Central e nas Diretorias Regionais, ajustam, entre si, o que segue:

TITULO I DAS QUESTÕES SOCIAIS

Subtítulo I Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

Cláusula 01 - ANISTIA – A ECT respeitando e seguindo os ditames previstos nas Leis 8.632/93, 8.878/94, 10.559/2002 e 11.282/2006, compromete-se:

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

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

I - Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pela ECT, com a participação de 6 (seis) representantes da



ECT e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas.

II - Aplica-se o disposto no §2º aos processos com pedidos de anistia de empregados e empregadas da ECT pendentes de decisão ou em que houver decisão recorrível.

§3º avaliar e discutir os impactos e condições de viabilização para adequação salarial dos empregados e empregadas anistiados (as) pela Lei 8.878/94, com referência salarial abaixo do piso inicial da ECT, para enquadramento na referência de Nível Médio – NM 01.

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

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

Cláusula 02 – APOSENTADOS (AS)– A ECT desenvolverá ações de integração e valorização como forma de reconhecimento à contribuição de empregados e empregadas, que se encontram aposentados(as), de forma a:

§1º incluir o dia 24 de janeiro – Dia do Aposentado (a) – no calendário da ECT – desenvolvendo atividades alusivas à data no âmbito da Administração Central e Diretorias Regionais.

§2º garantir a participação dos aposentados e aposentadas nas ações propostas na Cláusula 05, parágrafo 2º, Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças, no que diz respeito à Pessoa Idosa.

§3º oportunizar ao empregado e empregada aposentando(a) a participação em programa de preparação para aposentadoria desenvolvido pela ECT.

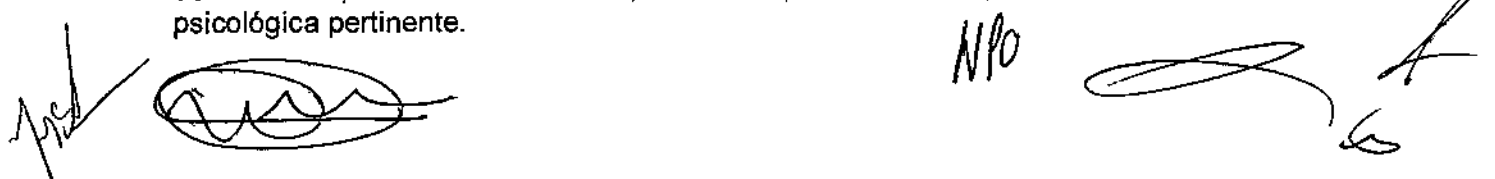
§4º fornecer crachá específico para os aposentados e aposentadas, visando facilitar o acesso às dependências da ECT, desde que apresentem os documentos básicos para a confecção dos crachás, observando os prazos internos da ECT.

Cláusula 03 - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL – A ECT prosseguirá no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.

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

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

§3º Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Fred' and a large, stylized signature. In the center, there are the initials 'NPO'. On the right, there is another large signature and a smaller signature below it.

§ 4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes da ECT e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir:

I - Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, a ECT conduzirá o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática.

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

Cláusula 04 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO - A ECT continuará implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

§1º A ECT tratará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados e empregadas no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

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

§3º A ECT se compromete a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.

§4º A ECT desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.

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

§6º A ECT fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus empregados(as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.

§ 7º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes da ECT 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 - 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, a ECT conduzirá o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e

Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

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

Cláusula 05 – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS - A ECT valorizará a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação.

§1º A ECT implementará Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregados (as) a temas referentes as pessoas com deficiência, a juventude, a LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando que os (as) empregados (as) possuam uma percepção inclusiva.

§2º A ECT promoverá seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos à pessoas com deficiência, juventude, LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.

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

§4º A ECT desenvolverá campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.

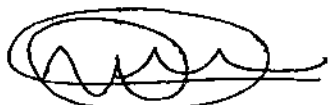
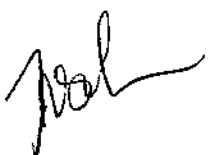
§5º A ECT implementará comissões regionais compostas por empregados (as) com a finalidade de orientá-los (las) a identificar casos de violação de Direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.

Cláusula 06 - GARANTIAS AO EMPREGADO E EMPREGADA ESTUDANTE – A ECT facultará aos empregados (as) estudantes as seguintes garantias:

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

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

§3º Realização de estágio curricular na própria Empresa, para o(a) estudante de ensino superior ou técnico, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos(as) interessados(as).



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

§5º O empregado e a empregada 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 empregados e empregadas da ECT, 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 e empregada 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 empregados e empregadas 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 empregados e empregadas, com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo as Federações de Trabalhadores legalmente constituídas e os Sindicatos dos Empregados (as) dos Correios estimularem os seus associados (as) a concluírem prontamente o ensino médio.

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

Cláusula 07 - LICENÇA ADOÇÃO – A ECT concederá às empregadas adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.

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

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

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

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

§5º O empregado ou empregada adotante sem relação estável e considerado solteiro (a) no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adoção prevista em lei.

§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.

Cláusula 08 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA – A ECT desenvolverá ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda. Incentivará a organização dos empregados e empregadas por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

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

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

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

III - Para que a ECT proceda a liberação do(a) dirigente, a entidade habitacional deverá encaminhar, o pedido de liberação e o projeto habitacional em andamento.

Subtítulo II Das Garantias da Mulher Ecetista

Cláusula 09 - ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC – A ECT garantirá às empregadas gestantes e em período de licença maternidade.

§1º O adicional de 30% do salário base, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na Atividade de Carteiro e na atividade carteira motorizada, inclusive as que não aderiram ao PCCS 2008 e se encontram no cargo de Carteiro em extinção, a título de AADC, a partir do 5º (quinto) mês de gestação ou antes (por recomendação médica), quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.

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

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

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

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

§2º A ECT fará a divulgação da Central de Atendimento à Mulher, Ligue 180 e/ou demais serviços públicos, para o atendimento de mulheres em situação de violência:

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

4º A ECT com participação dos Sindicatos e Federações de Trabalhadores, legalmente constituídas, promoverá uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho e sindical

Cláusula 11 - LICENÇA MATERNIDADE – A ECT assegurará à empregada:

§1º Início da licença maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico.

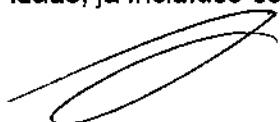
§2º Quando do término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na Cláusula Adicional de Atividade Distribuição e Coleta – AADC. Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliária.

§3º Conciliar o início da fruição de suas férias com o final da licença maternidade, observado o seu período aquisitivo, devendo esse tempo ser deduzido dos 2 (dois) meses mencionados no §2º desta cláusula.

§4º O pagamento do salário maternidade, observadas as normas da Previdência Social.

§5º Estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.

Cláusula 12 - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO – A ECT assegurará 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.



NPO



§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.

§2º A empregada em período de amamentação, quando solicitar, terá prioridade para preenchimento de vaga caracterizada no cargo, em unidade próxima de sua residência, não podendo haver recusa por parte da chefia.

§3º Em caso de jornada inferior à prevista no caput desta cláusula, serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o filho complete 1 (um) ano de idade.

Cláusula 13 - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE – A ECT concederá à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade conforme estabelece a Lei 11.770 de 9/9/2008 e este Acordo Coletivo de Trabalho.

§1º A empregada deverá requerer a prorrogação, junto a sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

§2º Durante o período de prorrogação a empregada terá o direito a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.

§3º No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

§4º No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação.

§5º A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 49 - Reembolso Creche e Reembolso Babá.

Cláusula 14 - SAÚDE DA MULHER – A ECT desenvolverá atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.

§1º No mês de março, as ações terão enfoque na saúde da mulher e, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de mama.

§2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente, e aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários, ocorrerão na Administração Central e nas Diretorias Regionais.

§3º A ECT garantirá a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico da ECT, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez.

I - Às empregadas que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, a ECT garantirá, 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.

WFO

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

Cláusula 15 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO - A ECT promoverá atividades e ações com objetivo de contribuir para equidade de gênero e o enfrentamento ao sexismo, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

§1º Os princípios de empoderamento das mulheres serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

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

§ 3º A ECT desenvolverá ações de sensibilização dos homens empregados da empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.

§ 4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes da ECT e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:

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

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

TÍTULO II DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 16 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS – Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os empregados e as empregadas da ECT 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 empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6. 538/78 e observado o seguinte:

§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, as reuniões ocorrerão durante a jornada de trabalho.

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

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

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

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

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

II - As Diretorias Regionais e os Sindicatos dos(as) empregados(as) da ECT 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) pela ECT, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial, onde os(as) empregados(as) serão lotados(as) poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Diretoria Regional, no prazo máximo de uma hora de duração.

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

§7º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a ECT disponibilizará o acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa.

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

II - O (A) Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da Administração Central, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pela ECT.

Cláusula 17 - DESCONTO ASSISTENCIAL - A ECT promoverá o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do empregado e da empregada filiado(a) ou não à entidade sindical.

§1º Se o empregado ou a empregada não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao sindicato, até o dia 12 (doze) do mês do

psch

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

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 empregado ou empregada, encaminhado via postal sob registro ou entregue nas Sedes das Entidades Sindicais.

§2º Para que se verifique o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão à ECT cópia das Atas das Assembleias em que foram decididos os percentuais, até o 2º (segundo) dia útil, e relação dos empregados e das empregadas que desautorizaram o desconto, até o dia 15 (quinze) do mês de incidência.

§3º A ECT não poderá induzir os empregados e as empregadas a desautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto.

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

§1º Quando se tratar de manual estratégico da ECT, a entidade sindical solicitante deverá assinar um termo de confidencialidade fornecido pela ECT.

I - A definição de manual estratégico ficará a critério da ECT.

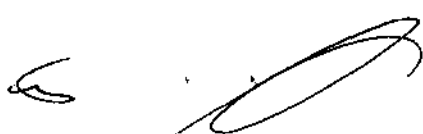
§2º A ECT enviará às Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e aos Sindicatos seu informativo de comunicação interna - Primeira Hora.

§3º A ECT disponibilizará, quando solicitado pelos Sindicatos, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade, lotação de empregados e empregadas, status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês.

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

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

Cláusula 20 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS – A ECT liberará 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 cada total de 1.500



LPO



(um mil e quinhentos), limitado a 9 (nove) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

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

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

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

§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para a ECT, 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.

§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 a ECT.

§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.

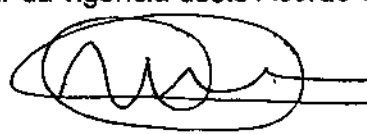
§5º As despesas médicas relativas à parte da Empresa, dos(as) empregados (as) liberados com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas ou Sindicatos, serão suportadas pelos Correios, não sendo descontadas dos repasses das mensalidades.

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

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

§8º 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 a ECT, será considerado para fins de concessão de promoções e anuênios, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Jose



HFO



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 e anuênios de que tratam o parágrafo §8º desta cláusula, sem efeitos financeiros retroativos.

Cláusula 21 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA – Em caso de ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, visando ajustá-lo à nova realidade.

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

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

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

II - Sistema de Distritamento - SD;

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

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

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

Cláusula 23 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO – A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinada às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT, observando-se os princípios da liberdade e autonomia sindical estabelecidas na Constituição Federal.

Cláusula 24 - QUADRO DE AVISOS – A ECT assegurará que o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial, instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes.

Parágrafo único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos, ficando vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'WPO' and another signature on the right.

Cláusula 25 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO – A ECT se compromete a descontar dos empregados e das empregadas filiados(as), na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo valor ou percentual, por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.

§1º O repasse desses descontos para as entidades sindicais será feito no primeiro dia útil após o pagamento mensal dos salários dos empregados e das empregadas da ECT.

§2º A ECT se compromete a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os empregados e as empregadas filiados(as), afastados(as) do trabalho, retornarem ao serviço.

§3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos empregados e pelas empregadas aos respectivos sindicatos.

§4º Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

Cláusula 26 - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS E EMPREGADAS – Os Representantes dos Empregados e das Empregadas (dirigentes sindicais, delegados/representantes sindicais e cipeiros (as)) eleitos exclusivamente pelos empregados (as) dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência, por decisão do Diretor Regional, cuja instância recursal será a Vice-presidência de Gestão de Pessoas – VIGEP.

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

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

§3º O número de delegados (as) por sindicato obedecerá critérios de razoabilidade e, a concessão da referida estabilidade será avaliada pelos Correios, em conjunto com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas.

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

Cláusula 27 - ACOMPANHANTE – Assegura-se ao 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;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

companheira gestante; esposa(o) ou companheiro(a) com impossibilidade de locomover-se sozinho(a), por problema de saúde, atestado por médico assistente; e, pais com mais de 60 (sessenta) anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado.

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

§2º Para o (a) empregado (a) que possui filho(a) com deficiência nos termos da Cláusula 48 - Auxílio para Dependentes com Deficiência, o período para acompanhamento será acrescido de 4 (quatro) dias úteis o que equivale a 8 (oito) turnos de trabalho.

§3º Para o empregado e empregada 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).

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

Cláusula 28 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA – A ECT, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos (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 e aos aposentados (as) na ECT por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, não poderão ser modificados para efeito de exclusão de dependentes. Eventual alteração no Plano de Assistência Médica / Hospitalar e Odontológica, vigente na Empresa será precedida de estudos atuarias por comissão paritária. 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-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 empregados (as) ativos 2 vezes o valor do salário-base do empregado (a).

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

§2º Os exames periódicos obrigatórios para os empregados (as) ativos (as) 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 (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.

§4º 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.

§5º A ECT garantirá o transporte dos (das) empregados (as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

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

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

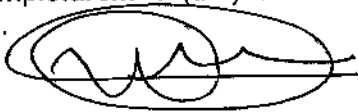
§8º Para os seus/suas empregados (as) ativos (as), afastados (as) por doença, aposentados (as) por invalidez e aposentados (as) cadastrados (as) no Plano CorreiosSaúde, a ECT disponibilizará o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao (a) participante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

§9º A Comissão paritária de que trata o *caput* será constituída em 30 (trinta) dias a partir da assinatura do ACT 2015/2016, 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:

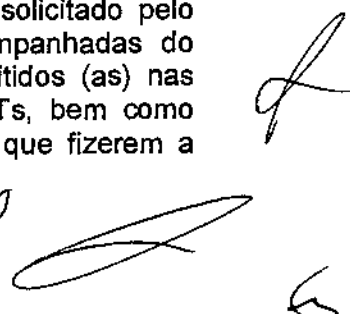
- a) 7 (sete) representantes dos trabalhadores por cada Federação;
- b) 14 (quatorze) representantes da Empresa.

Cláusula 29 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO – Quando solicitado pelo Sindicato, a ECT encaminhará cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, dos 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.

7/10/16



WPO



6

Parágrafo Único: A ECT autorizará a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.

Cláusula 30 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO – A ECT garantirá 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 empregados (as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.

§1º O Sindicato deverá solicitar o agendamento de visita com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Diretoria Regional.

I – A ECT agendará a reunião no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o recebimento da solicitação.

II – Os prazos estabelecidos neste parágrafo não se aplicam quando da ocorrência de situações emergenciais ou extraordinárias.

§2º A ECT continuará o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras, observadas as disponibilidades de orçamento.

Cláusula 31 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA – A ECT realizará eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as).

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

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

§3º Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados (as) a ECT designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

§4º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado (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).

§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 Empregados (as) dos Correios da respectiva base territorial, sob a supervisão da ECT.

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

§7º A ECT manterá, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1. da NR 7 (PCMSO).

§8º A ECT providenciará 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) e do empregador (a), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAs, antes da posse e instalação das mesmas.

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

§9º A ECT se compromete a realizar reuniões semestrais com os (as) presidentes de CIPAs de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados (as), preferencialmente, por videoconferência, devendo a primeira ocorrer em até 120 (cento e vinte) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

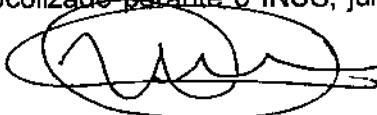
Parágrafo único: A ECT realizará ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado (a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Correios Saúde.

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

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

I - Caso a Área de Saúde da Empresa entenda pela incapacidade do empregado (a) para o retorno ao trabalho, será mantida a sua remuneração, exceto em relação aos benefícios concedidos aos 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



WFO







que ratifica a avaliação da Área de Saúde da Empresa, acerca da sua incapacidade laborativa para retorno ao trabalho.

III- A ECT se compromete a priorizar a análise do requerimento e, quando devido e corretamente instruído no prazo de até 15 dias uteis, 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 pela ECT, e quando do seu retorno as suas atividades laborais este deverá devolver os valores desembolsados pela Empresa em até 6 (seis) parcelas, a partir do terceiro mês de trabalho.

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

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

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

Cláusula 34 - ERGONOMIA NA EMPRESA – A ECT se compromete 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 da ECT.

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

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

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

§1º A ECT fornecerá uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

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

§ 3º A ECT orientará aos (as) gestores (as) quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO E A EMPREGADA – ECT fornecerá sem ônus aos (as) empregados (as), uniformes adequados à atividade desenvolvida na empresa e às condições climáticas da região, nos modelos masculino e feminino, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo.

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

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

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

Handwritten initials: JAC

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials: Hfo

Handwritten mark

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

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

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

§6º A ECT fornecerá, sem ônus para o(a) empregado (a), protetor solar, óculos de sol ou *clip on* para os (as) trabalhadores(as) que executam atividades de distribuição domiciliária.

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

§8º A ECT promoverá campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar e uso do protetor solar.

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

I - A ECT também garantirá o fornecimento de tênis para os(as) empregados (as) designados com a função de Motorizado (a) M.

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

§11º A ECT continuará aplicando orientação e treinamento aos (as) empregados(as) sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.

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

§13º A ECT fornecerá 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 A ECT realizará 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 A ECT desenvolverá 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 A ECT constituirá 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

6



WPO



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 A ECT orientará os(as) gestores(as) quanto à necessidade de atualização do cadastro de empregados e empregadas no WEBSUN – Sistema de Fornecimento de Uniformes, em conformidade com o que consta do MANSUP – Manual de Suprimento.

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

Cláusula 38 - PREVENÇÃO DE DOENÇAS – A ECT se compromete a implementar programas voltados a promoção da saúde e prevenção de doenças no trabalho, visando:

§1º implantar gradativamente as ações de Cinesioterapia dentro dos Centros de Tratamento e Terminais de Carga ou nas suas imediações, com o objetivo de levar para perto dos (as) empregados(as) todas as condições de fortalecimento da saúde e melhoria da qualidade de vida.

§2º implantar gradativamente o rodízio operacional nos Centros de Tratamento, com vistas à melhoria contínua da saúde dos (as) empregados (as), ambientes de trabalho e clima organizacional.

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

Cláusula 39 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL – Na forma da legislação que trata da saúde do (a) trabalhador(a), a ECT assegurará a reabilitação profissional de seus empregados e empregadas, mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social.

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

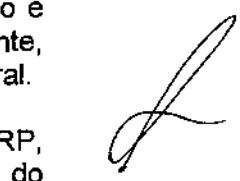
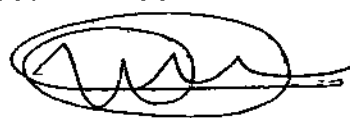
§2º A ECT garantirá a estabilidade do reabilitado (a) por um período de 24 (vinte e quatro) meses.

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

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

§4º A Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional – CRRP, sempre que necessário, poderá interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato com vistas ao melhor encaminhamento das questões junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.

JOSY



Wfo



Cláusula 40 - SAÚDE DO EMPREGADO E DA EMPREGADA – A ECT prosseguirá nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus/suas empregados (as) aos exames necessários.

§1º A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17 para prevenção de LER/DORT.

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

§3º Por indicação profissional e autorização de médico(a) da ECT, será oferecido 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.

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

§5º Quando solicitado, a ECT encaminhará aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e à higiene do trabalho.

§6º A ECT promoverá cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados e empregadas, assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

§7º A ECT continuará incentivando a participação dos empregados e empregadas no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças.

§8º A ECT implantará procedimentos voltados ao restabelecimento da saúde laboral do empregado e da empregada em atividade que apresentar restrição médica e/ou psicossocial.

I - Durante os 90 (noventa) dias em que o empregado e a empregada, 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 A ECT fornecerá 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 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'WPO' on the right.

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

TITULO IV DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 41 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA – A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

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

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

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

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

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

§6º A ECT continuará 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 trabalhadores e trabalhadoras. 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 CDD' s 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

Nf

Atividades Internas relativas à primeira e segunda triagens; e, reequilíbrio dos tempos externos dos Distritos Postais.

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

- a) FASE 1 – 30% das unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, com encerramento previsto para o final do mês de outubro de 2015.
- b) FASE 2 – Nas demais unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, iniciando em até 30 (trinta) dias após a conclusão da FASE 1, para conclusão em dezembro de 2016.

§7º Durante o período de implantação da entrega matutina, no conjunto das localidades onde no período de seca a umidade relativa do ar for menor que 30% (trinta por cento), a Empresa se compromete a ajustar o processo produtivo com o objetivo de mitigar os impactos negativos à saúde do trabalhador e da trabalhadora, inclusive antecipando o horário para realização da distribuição domiciliar, 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, a ECT manterá a entrega matutina nas localidades onde já existem os projetos pilotos com a inversão de horário.

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

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

Cláusula 42 - FROTA OPERACIONAL – A ECT, visando à melhoria contínua da qualidade de vida dos empregados e empregadas, providenciará, quando da aquisição e locação, novos veículos de carga contendo ar condicionado, direção hidráulica, vidro elétrico e trava para uso operacional.

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

§2º A ECT continuará 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 empregados e empregadas.

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

WPC

Handwritten signature or mark

Cláusula 43 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS – A ECT se compromete a realocar o empregado e a empregada cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o (a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o (a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.

Cláusula 44 - JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS – O início da jornada de trabalho dos empregados e empregadas lotados(as) nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

Parágrafo Único: A ECT respeitará os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação.

Cláusula 45 - JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS – Aos empregados e empregadas com atividade permanente e ininterrupta de entrada de dados nos terminais computadorizados, por processo de digitação, será assegurado intervalo de 10 (dez) minutos para descanso a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, computados na jornada normal de trabalho.

Cláusula 46 - REDIMENSIONAMENTO DE CARGA – No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos empregados e empregadas que serão abrangidos (as) com o redimensionamento, a ECT viabilizará 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.

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

Cláusula 47 - SEGURANÇA NA EMPRESA – A ECT mantém o compromisso de adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos empregados e empregadas, clientes e visitantes que circulam em suas dependências, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.

§1º A ECT fornecerá todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades.

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

§3º A ECT continuará aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial.

WPO

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

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

TÍTULO V DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 48 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA – A ECT reembolsará aos empregados e empregadas cujos filho (as), enteado(as), tutelado(as) e curatelado (as) dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados que utilizem, observado o seguinte:

a) para os efeitos desta cláusula, entende-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais condicionado à prévia análise e autorização do Serviço Médico da ECT, conforme documento básico.

b) a manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT;

c) o valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal de R\$ 807,24 (oitocentos e sete reais e vinte e quatro centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

d) os gastos mensais superiores ao limite estipulado na alínea anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico.

Parágrafo único o reembolso será mantido mesmo quando os respectivos empregados (as) encontrarem-se em licença médica.

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

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



§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando o beneficiário(a) se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R\$ 508,37 (quinhentos e oito reais e trinta 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 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 da ECT que ocupem o cargo de Agente de Correios - Atividade de Carteiro, OTT e Atendentes Comerciais, inclusive que não aderiram ao PCCS 2008 e encontram-se nos cargos em extinção de Carteiro, OTT e Atendente Comercial, que recebam o Auxílio Creche/Babá, preferencialmente, não serão convocadas para o Trabalho no Final de Semana – TFS sem sua prévia concordância.

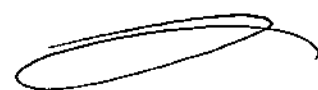
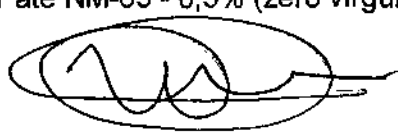
Cláusula 50 - TRANSPORTE NOTURNO – A ECT providenciará transporte, sem ônus para o empregado (a) que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre a Empresa e a residência do(a) empregado(a).

Cláusula 51 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO – A ECT concederá aos seus empregados e empregadas, até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2015, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 33,01 (trinta e três reais e um centavo) 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\$ 206,61 (duzentos e seis reais e sessenta e um centavos).

§1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos empregados e empregadas nas seguintes proporções:

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

Tusk



NPC



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

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

§2° No período de fruição de férias, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados no caput, nas mesmas condições dos demais meses. Os créditos alusivos aos Vales Refeição, Alimentação e Cesta, em razão do atual suporte eletrônico, serão disponibilizados conforme descrito no caput desta cláusula.

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

§4° A ECT fica desobrigada das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE nº 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmitta e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.

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

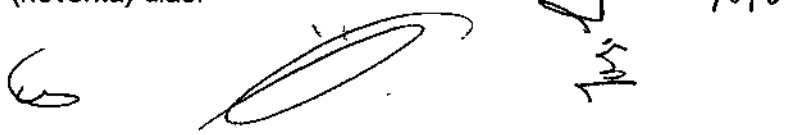
§7° A ECT irá manter o fornecimento de Vales Alimentação, Refeição e Vale Cesta ao Dirigente Sindical, quando de seu afastamento com ônus para a Entidade Sindical, sendo que o referido valor será descontado do repasse sindical.

§8° Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor total de R\$ 891,28 (oitocentos e noventa e um reais e vinte e oito centavos) a título de Vale Cesta Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no parágrafo 1°, incisos "I", "II" e "III" desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2015.

Farão jus a esta concessão:

I – Os (As) empregados(as) admitidos(as) até 31/07/2015 e que estejam em atividade em 30/11/2015.

II – Os (As) empregados(as) que, em 30/11/2015, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença) por até 90 (noventa) dias.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'NPO' on the right.

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 a ECT.

Cláusula 52 - VALE TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO "IN ITINERE" – A ECT fornecerá o vale transporte, observando as formalidades legais.

§1º A ECT compartilhará, nos moldes da lei, as despesas com outros meios de transporte coletivo legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado à distância de 120 (cento e vinte) km e ao valor total de R\$ 673,06 (seiscentos e setenta e três reais e seis centavos) por mês.

§2º Nos casos previstos no parágrafo anterior, as despesas custeadas pela Empresa não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos.

§3º O pagamento da jornada "in itinere" está condicionado ao contido no parágrafo 2º do Artigo 58 da CLT.


Cláusula 53 - VALE CULTURA – A ECT concederá a seus empregados(as), que percebam remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos, o Vale Cultura instituído pela Lei 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº. 8.084 de 26 de agosto de 2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), respeitado o compartilhamento e a opção do(a) empregado(a), não tendo natureza remuneratória.

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

- I - até um salário mínimo – dois por cento.
- II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento.
- III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento.
- IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento.
- V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.

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

**TÍTULO VI
DAS QUESTÕES ECONÔMICAS**



NPO



Cláusula 54 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS – O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados e empregadas por ocasião de sua fruição, em valor equivalente a um salário-base, acrescido de anuênios ou quinquênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função.

§1º A ECT mantém para todos os empregados e empregadas o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do 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.

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

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

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

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

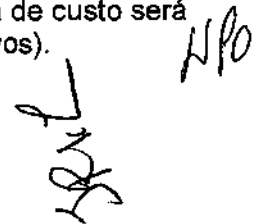
§6º A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas.

Cláusula 55 - ADICIONAL NOTURNO – Para os empregados e empregadas com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, a ECT pagará, 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.

§1º Para os fins desta Cláusula, considera-se horário noturno o prestado entre 20 (vinte) horas de um dia e 6 (seis) horas do dia seguinte, aplicando-se também a regra de hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos entre esse horário.

§2º Não haverá a suspensão do pagamento do adicional noturno, para o empregado e empregada com jornada normal noturna ou mista, nos casos de não comparecimento ao trabalho pelos motivos de licença médica até os primeiros 15 (quinze) dias, treinamento, viagem a serviço ou folgas compensatórias resultantes de trabalho em dias de repouso remunerado ou feriado.

Cláusula 56 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA – A ajuda de custo pela transferência do 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).



NPO

§1º As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade da ECT, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES.

§2º Os empregados (as) transferidos para exercício de função gratificada ou de confiança, na localidade de destino, farão jus à respectiva gratificação a partir do início do período de trânsito, quando houver.

§3º A ECT dará especial atenção aos pedidos de transferência de empregados (as), observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência - SNT, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.

Cláusula 57 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA – Os empregados (as) que, em 2016, 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/2016 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2016, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2016.

§1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2016.

§2º A ECT garantirá, aos empregados e empregadas que optarem, o direito de receber a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina no seu período de férias, de janeiro a novembro.

Cláusula 58 - ANUÊNIOS – A ECT garantirá ao empregado e empregada, mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da gratificação de função ou complementação de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados (as).

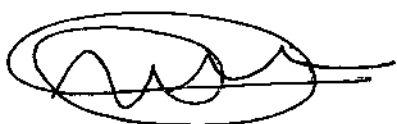
§1º Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do empregado e da empregada.

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

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

Cláusula 59 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS – A ECT concederá a todos os empregados e empregadas 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).

§1º No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, a gratificação de férias será paga proporcionalmente a cada período.



NFO



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

Cláusula 60 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA – A ECT concederá aos empregados e empregadas 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\$ 183,85 (cento e oitenta e três reais e oitenta e cinco centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.

II - R\$ 245,14 (duzentos e quarenta e cinco reais e quatorze centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.

§1º Se o 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 empregados e as empregadas que atuarem em parte da sua jornada diária de trabalho, em guichês de Agências, cobrindo horário de almoço de titular de guichê, farão jus a 25% (vinte e cinco por cento) do valor previsto nos incisos "I" e "II", conforme o caso.

Cláusula 61 - HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente a sua realização, mediante acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base.

Parágrafo Único: As horas e/ou frações de hora que o (a) empregado(a) foi oficialmente liberado(a) não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia.

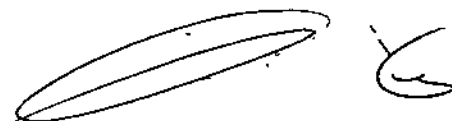
Cláusula 62 - PAGAMENTO DE SALÁRIO – Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

CLÁUSULA 63 - DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO À PRODUTIVIDADE – GIP – A Gratificação de Incentivo à Produtividade, prevista na cláusula 63 do Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, obedecerá às regras a seguir:

§1º Sobre a GIP incidirá anualmente o percentual linear de reajuste salarial concedido por ocasião da data-base.

§2º A GIP produzirá reflexos sobre o pagamento de férias, décimo terceiro, FGTS, dentre outras rubricas, excluídos os adicionais, anuênios, funções, gratificações e demais rubricas de caráter pessoal.

§3º A GIP será incorporada a referência salarial do empregado e da empregada da seguinte forma:



I - 25% (vinte e cinco por cento) de seu valor inicial atualizado no exercício de 2015, pagos na folha do mês subsequente à aprovação das contas pela Assembleia Geral Ordinária.

II - 25% (vinte e cinco por cento) de seu valor inicial atualizado no exercício de 2016, pagos na folha do mês subsequente à aprovação das contas pela Assembleia Geral Ordinária.

III - Sobre o valor remanescente, quando houver, no percentual de 10% (dez por cento) para cada R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais) de lucro líquido atingidos pela Empresa, até sua completa incorporação à referência salarial do empregado, a partir do exercício de 2014. Caso o lucro líquido supere o montante de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), o valor da GIP será calculado obedecida a relação de 2% (dois por cento) de incorporação para cada R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais) de lucro líquido alcançado.

a) O lucro líquido será aquele constante das contas aprovadas pela Assembleia Geral Ordinária.

b) Em caso de obtenção do lucro líquido estipulado, a incorporação se dará na folha de pagamento do mês subsequente à aprovação das contas.

§4º Caso a aprovação de contas pela Assembleia Geral Ordinária, a que se refere o caput desta cláusula, ocorra após o mês de maio do respectivo exercício, a incorporação da GIP se dará na folha de pagamento do mês subsequente à aprovação das contas, com efeitos retroativos ao mês de maio do exercício correspondente.

§5º O valor incorporado será simultaneamente abatido da GIP, na mesma proporção.

§6º A Gratificação prevista nesta Cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.

CLÁUSULA 64 – DA GRATIFICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016 – A ECT concederá aos (as) empregados (as) gratificação no valor fixo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a partir de 01/08/2015, e de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a partir de 01/01/2016, denominada Gratificação do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016 - GACT.

§1º A GACT produzirá reflexos sobre o pagamento de férias, décimo terceiro, FGTS, dentre outras rubricas, excluídos os adicionais, anuênios, funções, gratificações e demais rubricas de caráter pessoal.

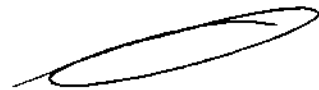
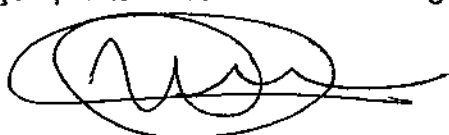
§2º A GACT será incorporada a referência salarial do empregado e da empregada da seguinte forma:

I – R\$ 100,00 (cem reais) em 01/01/2016.

II – R\$ 50,00 (cinquenta reais) em 01/08/2016.

III – R\$ 50,00 (cinquenta reais) em 01/01/2017.

§4º A Gratificação prevista nesta Cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos.



WFO

6

Cláusula 65 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO – Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado fica assegurado ao(a) empregado (a) que for convocado(a) a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 200% (duzentos por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um Vale Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

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

§2º A critério do (a) empregado (a), o dia trabalhado na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 2 (duas) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado.

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

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

Cláusula 66 - TRABALHO NOS FINS DE SEMANA – Os(as) empregados(as) lotados (as) na Área Operacional com carga de trabalho normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que trabalham regularmente nos fins de semana, receberão pelo trabalho excedente, em relação ao pessoal com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário-base pelas horas trabalhadas.

§1º Para os efeitos desta cláusula, consideram-se como atividades operacionais as de atendimento, transporte, tratamento, encaminhamento e distribuição de objetos postais e as de suporte imprescindível à realização dessas atividades.

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

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

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

**TÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**



HPO
Jeri L

Cláusula 67 - ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS – Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho ou quaisquer outros já mantidos pela ECT, será feita a necessária compensação, a fim de que não se computem ou se acumulem acréscimos pecuniários superiores sob o mesmo título ou idêntico fundamento, com conseqüente duplicidade de pagamento.

Cláusula 68 - CONCURSO PÚBLICO – A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas a pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros(as).

Parágrafo Único: A ECT continuará observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais.

Cláusula 69 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATORIAS – A ECT propiciará a participação de seus empregados (as), em cursos e reuniões obrigatórias, por exigência da Empresa, para capacitação relacionada ao cargo/atividade/especialidade, referente às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos na ECT.

§1º A ECT comunicará, com no mínimo 3 (três) dias úteis de antecedência, aos empregados(as) sobre sua participação em cursos obrigatórios.

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

§3º No caso dos empregados e empregadas em efetivo exercício:

I - Os cursos e reuniões realizados fora do horário de serviço, a ECT pagará horas extras aos empregados e empregadas participantes.

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

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

IV - A ECT desenvolverá 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 (das) 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 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 pela ECT, respeitados os princípios da razoabilidade, oportunidade e conveniência.

IV - A participação dos(as) Dirigentes Sindicais em cursos de capacitação promovidos pela ECT deverão seguir todas as regras de presença, frequência e resultados determinados para os demais empregados e empregadas.

Cláusula 70 - DIREITO A AMPLA DEFESA – Aos (as) empregados(as) arrolados em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.

Cláusula 71 - MULTAS DE TRÂNSITO – A ECT arcará, provisoriamente, com as multas de trânsito relativas aos veículos de sua propriedade, quando sua aplicação tenha ocorrido no percurso programado para a prestação dos serviços de coleta e entrega de objetos postais.

§1º Em não havendo recusa por parte do(a) empregado(a) junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento.

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

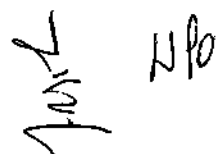
§3º Verificadas as hipóteses do §1º ou do §2º, o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido o limite máximo legal de consignações.

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

§5º Na ocorrência da suspensão da CNH pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, a ECT remanejará, provisoriamente, sem a perda da função, o(a) empregado(a) para outra atividade compatível com o cargo.

§6º A ECT manterá a realização dos cursos de direção defensiva.

§7º Nos casos em que as multas ocorrerem em linhas comboiadas, derivadas de situações em que as ações policiais determinaram a infração, a ECT adotará os mesmos critérios previstos no §4º desta cláusula.



Cláusula 72 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR – A ECT se compromete a negociar a PLR com a participação das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

Cláusula 73 - PENALIDADE – Descumprida qualquer obrigação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do(a) empregado (a) prejudicado(a), de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste (a).

Cláusula 74 - PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO – As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos (as) empregados (as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias. Considera-se, para fins desta Cláusula:

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

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

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

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

a) São consignações obrigatórias:

I - contribuição para a Previdência Social;

II - pensão alimentícia judicial;

III - imposto sobre rendimentos do trabalho;

IV - decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;

V - mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;

VI - compartilhamento para serviço ou Plano CorreiosSaúde;

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

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;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten mark

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 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.

§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.

Cláusula 75 - REGISTRO DE PONTO – O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

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

§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.

Clausula 76 - RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRANSITO – A ECT assumirá 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 empregado, estando o mesmo no exercício de suas funções.

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

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

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

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

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

§3º A ECT se compromete a desenvolver campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.

Cláusula 77 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE: A Empresa indenizará o empregado ou seus dependentes legais, no caso de morte ou invalidez permanente, na importância de R\$ 137.755,81, em consequência de acidente de trabalho, assalto e/ou roubo, nas Unidades de Atendimento e/ou Operacional ou no percurso.

§ 1º Enquanto o empregado estiver percebendo o benefício por acidente de trabalho, pelo INSS, decorrente do evento previsto no "caput", sem definição quanto à invalidez permanente, a Empresa complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não à Empresa.

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

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

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

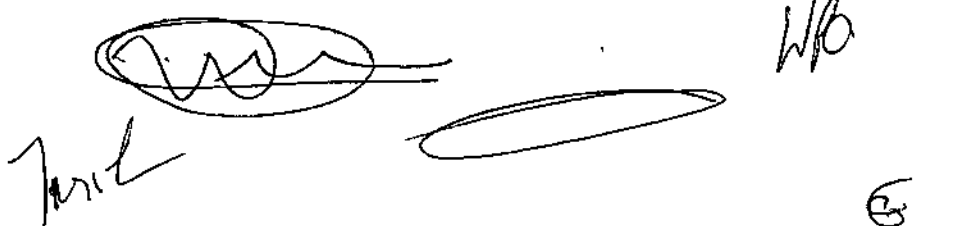
§ 5º Poderá ser contratado seguro de vida em substituição à indenização do caput, desde que o benefício tenha valor equivalente, mantida a mesma cobertura.

Cláusula 78 – COMPENSAÇÃO DE DIAS DE GREVE:

§ 1º - Considerando a deflagração da greve ocorrida em várias bases sindicais, a partir da zero hora do dia 29/05/2015, acordam as partes:

I - A compensação do dia/hora(s) efetivamente não trabalhadas de greve das bases sindicais será conforme convocação da Empresa, no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

II - As horas deverão ser compensadas, de acordo com a necessidade da Regional, mediante convocação formal pela Empresa, respeitado o prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, observados os intervalos *intra* e entre jornadas e o descanso semanal remunerado.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Jair'. In the center, there is a large, stylized signature enclosed in an oval. To the right of this, there is another signature that looks like 'W/O'. Further right, there are more initials, possibly 'W/O' again, and a small mark that resembles the letter 'E'.

III - A devolução do valor descontado atinente ao dia 29/05/2015, ocorrerá após a compensação. Os demais dias descontados (sábado e domingo), serão devolvidos na folha de pagamento subsequente a assinatura deste ACT.

IV - Caso não exista convocação por parte da ECT no período de noventa dias, o empregador considerará como efetivamente compensado.

§ 2º - Os dias de greve relativos ao processo de negociação 2015/2016 não serão descontados, compreendendo o período das 22 horas do dia 15/09/2015 a zero hora do dia 30/09/2015, em todas bases territoriais, exceto em caso de recusa.

I - Os referidos dias serão compensados no prazo de 90 (noventa) dias, na unidade em que o (a) trabalhador (a) está lotado (a), excluídos domingos e feriados, sendo considerados dias parados apenas aqueles em que haveria trabalho.

II - Caso não exista convocação por parte da ECT no período de noventa dias, o empregador considerará como efetivamente compensado.

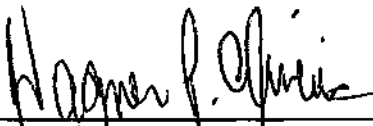
Cláusula 79 - ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO - A ECT se compromete a fornecer às Federações dos trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

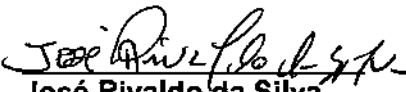
Cláusula 80 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS - Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à ECT para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

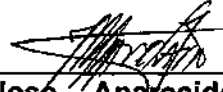
Cláusula 81 - VIGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2015 até 31 de julho de 2016.

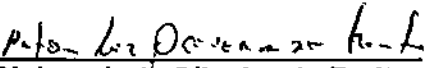
Brasília, 06 de outubro de 2015,


E por estarem de comum acordo, assinam


Wagner Pinheiro de Oliveira
Presidente da ECT

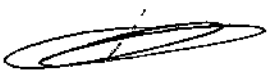

José Rivaldo da Silva
FENTECT


José Aparecido Gimenes
Gandara
Presidente da FINDECT


Nelson Luiz Oliveira de Freitas
Vice-Presidente de Gestão de


Francisco José Nunes
FENTECT

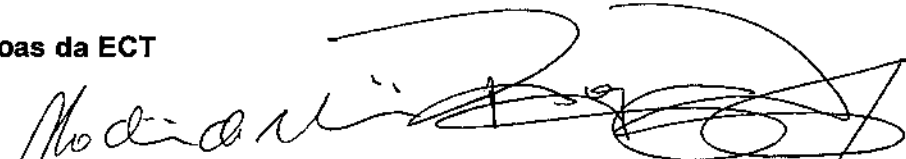

Elias Cesário de Brito Junior
FINDECT







Pessoas da ECT



Afonso Oliveira de Almeida
Superintendente Executivo da
Vice-Presidência de Gestão de
Pessoas da ECT



Rogério Ferreira Ubine
FENTECT



Ronaldo Ferreira Martins
FINDECT



Marcos Antônio Tavares Martins
Chefe do Departamento Jurídico
contencioso da ECT



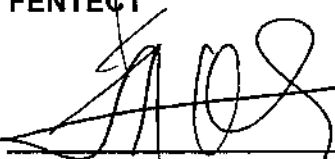
Lucila Pereira Correia
FENTECT



José Aparecido Rufino
FINDECT



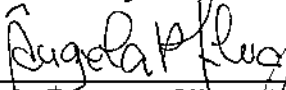
José Barreto de Arruda Neto
Chefe do Departamento Jurídico
contencioso da ECT



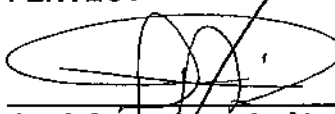
Luis Antônio de Oliveira
Santos
FENTECT



José Edison Firmino Silva
FINDECT



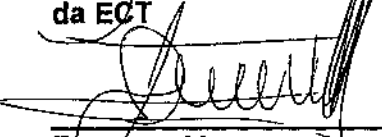
Ângela Rosa da Silva
Gerente de Relações do Trabalho
da ECT



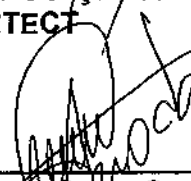
José Gonçalves de Almeida
FENTECT



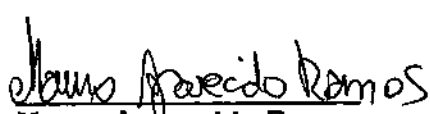
Valdinez Borges da Silva
FINDECT



Emerson Vasconcelos da Silva
FENTECT



Marcos Cezar Cevada
FENTECT



Mauro Aparecido Ramos
FENTECT



Halisson Tenorio Ferreira
FENTECT



Suzy Cristiny da Costa
FENTECT



Ueber Ribeiro Barboza
FENTECT



Cleber Barcelos Soares
FENTECT



Edson Flávio da Silva
FENTECT



Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho



1

1

1

1

1

1

1