



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE DCG 1001174-70.2021.5.00.0000

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/08/2021

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

SUSCITANTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS
- CNPJ: 34.028.316/0001-03

ADVOGADO: MARIANA NUNES SCANDIUZZI - OAB: DF24064

SUSCITADO: FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES -
CNPJ: 03.659.034/0001-80

ADVOGADO: HUDSON MARCELO DA SILVA - OAB: SP0170673

ADVOGADO: ALEXANDRE SIMOES LINDOSO - OAB: DF0012067

SUSCITADO: SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E
TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO, REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE
SOROCABA - SINTECT-SP - CNPJ: 56.315.997/0001-23

ADVOGADO: HUDSON MARCELO DA SILVA - OAB: SP0170673

SUSCITADO: SIND. DOS TRAB. NA EMP BRAS DE CORREIOS E TELEG E SIMILIARES
NO EST DO RIO DE JANEIRO - CNPJ: 32.269.706/0001-40

ADVOGADO: HUDSON MARCELO DA SILVA - OAB: SP0170673

SUSCITADO: SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG -
CNPJ: 50.844.935/0001-22

ADVOGADO: HUDSON MARCELO DA SILVA - OAB: SP0170673

SUSCITADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS
DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHAO -
SINTECT/MA - CNPJ: 23.702.137/0001-93

ADVOGADO: HUDSON MARCELO DA SILVA - OAB: SP0170673

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - CNPJ: 26.989.715/0001-02

AMICUS CURIAE: ASSOCIACAO DOS PROFISSIONAIS DOS CORREIOS - ADCAP

- CNPJ: 56.990.567/0001-07

ADVOGADO: RAIMUNDO CEZAR BRITTO ARAGAO - OAB: SE0001190



Seção Especializada em Dissídios Coletivos

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

PROCESSO Nº TST - DCG - 1001174-70.2021.5.00.0000

CERTIFICO que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, em Sessão Ordinária Telepresencial hoje realizada, sob a presidência da Ex.ma Ministra Presidente Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, com a presença do Ex.mo Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Relator, dos Ex.mos Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Emmanoel Pereira, Mauricio Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes, e do Ex.mo Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz da Silva Flores, **DECIDIU**, 1 - por unanimidade: I - admitir o dissídio coletivo de greve instaurado pela Empresa Brasileira de Correios E Telégrafos; rejeitar a preliminar de ilegitimidade passiva da FINDECT e do SINTECT/TO, mas admitir o ingresso de ambas apenas como assistente litisconsorcial; e, no mérito, julgar improcedente o pedido de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar; determinar o desconto do dia parado em relação aos trabalhadores que aderiram ao movimento paredista. II - extinguir o dissídio coletivo de natureza econômica apenas quanto à inclusão da Cláusula Banco de Horas, por impossibilidade jurídica do pedido, à luz do art. 59, §2º, da CLT; III - admitir as reconvenções apresentadas pelas entidades sindicais, julgando-as em conjunto com o dissídio coletivo de natureza econômica; e, no mérito: A) deferir o reajuste para a categoria profissional no percentual de 9,75%, a ser aplicado a partir de 1º de agosto de 2021, retroativamente; B) deferir o reajuste do vale alimentação/refeição, no percentual de 9,75%; C) deferir a inclusão da Cláusula Trabalho em Fins de Semana, considerada a numeração do dissídio coletivo anterior, conforme fundamentação; D) deferir a manutenção das cláusulas constantes do dissídio coletivo anterior, que passam a compor a presente sentença normativa: 1 ANISTIA (1ª), ASSÉDIO SEXUAL E MORAL (3ª), SAÚDE DA MULHER (14ª), FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS (18ª), NEGOCIAÇÃO COLETIVA (21ª), PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO (22ª), PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO (23ª), QUADRO DE AVISOS (24ª), PLANO DE SAÚDE (28ª); ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO (29ª), AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (30ª), EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS (32ª); ERGONOMIA NA EMPRESA (34ª), FORNECIMENTO DE CAT/LISA (35ª), DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA (41ª), INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS (43ª), JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS (44ª), REDIMENSIONAMENTO DE CARGA (46ª), ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS (66ª), CONCURSO PÚBLICO (67ª), DIREITO À AMPLA DEFESA (69ª), PENALIDADE (72ª), REGISTRO DE PONTO (74ª), RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO (75ª), ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO (77ª) E CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS (78ª); E) deferir, conforme a fundamentação, a inclusão das seguintes cláusulas, considerada a numeração do dissídio coletivo anterior: PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO (4ª); GARANTIAS AO(A) EMPREGADO(A) ESTUDANTE (6ª); ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS (16ª); COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA (31ª); SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A) (40ª); F) indeferir a inclusão das seguintes cláusulas, considerada a numeração do dissídio coletivo anterior: APOSENTADOS (2ª), VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS (5ª), LICENÇA ADOÇÃO (7ª); PROGRAMA CASA PRÓPRIA (8ª), ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA (9ª); PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO (12ª); LICENÇA MATERNIDADE (11ª); PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE (13ª); PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO (15ª), DESCONTO ASSISTENCIAL (17ª); LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS (19ª); REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS (25ª); REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS (26ª); ACOMPANHANTE (27ª); EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO (33ª); ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE (36ª); ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A) (37ª); PREVENÇÃO DE DOENÇAS (38ª); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL (39ª); FROTA OPERACIONAL (42ª); JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS (45ª); SEGURANÇA NA EMPRESA (47ª); AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA (48ª); REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ (49ª);





TRANSPORTE NOTURNO (50^a); VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO (52^a); VALE-CULTURA (53^a); ADIANTAMENTO DE FÉRIAS (54^a); ADICIONAL NOTURNO (55^a); AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA (56^a); ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA (57^a); ANUÊNIOS (58^a); GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS (59^a); GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA (60^a); HORAS EXTRAS (61^a); PAGAMENTO DE SALÁRIO (62^a); TRABALHO EM DIA DE REPOUSO (64^a); CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS (68^a); PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR (71^a); e INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ (76^a); G) indeferir a inclusão das seguintes cláusulas, apresentadas em reconvenção: EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA e E HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA); H) deferir a cláusula VIGÊNCIA com a seguinte redação: "A presente sentença normativa terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2021 até 31 de julho de 2022". Custas no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor conferido à causa, a cargo das Partes, isenta a empresa suscitante, nos termos do art. 12 do Decreto-Lei nº 509/1969; 2 - por maioria, vencidos os Exmos. Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Mauricio Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes, indeferir a inclusão das Cláusulas 10^a - ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER e 20^a - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS.

Observação 1: a Dra. Adriene Silveira Hassen, patrona da parte ASSOCIACAO DOS PROFISSIONAIS DOS CORREIOS - ADCAP, esteve presente à sessão.

Observação 2: o Dr. Hudson Marcelo da Silva, patrono da parte SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO, REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP, esteve presente à sessão.

Observação 3: o Dr. Raphael Ribeiro Bertoni, patrono da parte EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS, esteve presente à sessão.

Observação 4: o Dr. Alexandre Simões Lindoso, patrono da parte FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES, esteve presente à sessão.

Observação 5: o Ex.mo Ministro Mauricio Godinho Delgado juntará justificativa de voto parcialmente vencido.

SUSCITANTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS
SUSCITADO: FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES, SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO, REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP, SIND. DOS TRAB. NA EMP BRAS DE CORREIOS E TELEG E SIMILIARES NO EST DO RIO DE JANEIRO, SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG e SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHAO - SINTECT/MA
CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
AMICUS CURIAE: ASSOCIACAO DOS PROFISSIONAIS DOS CORREIOS - ADCAP

Para constar, lavro a presente certidão, do que dou fé.
Sala de Sessões, 22 de novembro de 2021.

EVELINE DE ANDRADE OLIVEIRA E SILVA
Secretária-Geral Judiciária



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
PODER JUDICIÁRIO

MALOTE DIGITAL

Tipo de documento: Administrativo

Código de rastreabilidade: 500202118800732

Nome original: DCG-1001174-70.2021.5.00.0000 VOTO CONVERGENTE- Greve dos Correios -
Voto Convergente - DCG-1001174-70.2021.5.00.0000.pdf

Data: 24/11/2021 13:50:10

Remetente:

Jose Elias Cabral Junior

GABINETE DO MINISTRO IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

TST

Assinado por:

Não foi possível recuperar a assinatura

Prioridade: Normal.

Motivo de envio: Para conhecimento.

Assunto: GMIGM encaminha VOTO CONVERGENTE - RO-1002680-32.2018.5.02.0000; VOTO PARCIALM
TE VENCIDO - ROT-5148-23.2018.5.15.0000 e VOTO CONVERGENTE - DCG-1001174-70.20
.5.00.0000, todos da sessão SDC do dia 22 11 21.

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE DOS CORREIOS – 2021
TST-DCG-1001174-70.2021.5.00.0000

VOTO CONVERGENTE

1) SINOPSE

O presente **dissídio coletivo de greve e de natureza econômica** foi ajuizado pela **Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT)** em **18/08/21**, tendo em vista a **greve** deflagrada pelos seus empregados a partir de **17/08/21**, postulando a declaração da **abusividade da greve** e a fixação de **sentença normativa com as 30 cláusulas** que apresentou (Id 44e4b47).

Em **contestação e reconvenção**, a **FENTECT** justifica a greve na **frustração da negociação coletiva**, e propõe a fixação de uma **sentença normativa com 81 cláusulas** (Id 54a817b).

Já a **FINDECT** e os sindicatos a ela filiados sustentam a carência de ação da empresa, sua própria legitimidade ativa para o dissídio, a situação econômica desafogada da empresa, propondo uma **sentença normativa com 79 cláusulas** (Id 57f2fca).

Em seu **voto**, o ilustre relator, Min. **Alexandre Agra Belmonte**, propõe:

- a) considerar a greve não abusiva;**
- b) deferir um reajuste salarial de 9,75%** para a categoria, com reflexo nas parcelas de natureza salarial;
- c) a manutenção da cláusula da sentença normativa anterior quanto ao plano de saúde;**
- d) deferir a cláusula que estabelece o adicional de 15% para o trabalho em sábados;**
- e) indeferir as cláusulas econômicas ou sociais com custo econômico indireto significativo;**
- f) deferir as 6 cláusulas sociais com custo econômico indireto reduzido**, a saber, promoção da equidade racial, garantia ao empregado estudante, período de amamentação, acesso às dependências, comissão interna de prevenção de acidentes, saúde do empregado;
- g) fixação de uma sentença normativa com 35 cláusulas.**

2) NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE

Quanto ao caráter do movimento paredista, que **durou apenas um dia** e cuja deflagração foi amplamente divulgada e pré-avisada com a antecedência legal, sem transtornos à população, **ACOMPANHO o Relator**, considerando-o **não abusivo**. A rigor, o que se verificou foi a deflagração da greve para se garantir a análise da pauta econômica, uma vez não se chegando a um consenso em torno das cláusulas que comporiam a norma coletiva da categoria para 2021.

3) CLÁUSULAS ECONÔMICAS OU SOCIAIS COM IMPACTO ECONÔMICO ELEVADO

Não é demais lembrar que, nos termos do **art. 114, § 2º, in fine, da CF**, apenas as disposições legais mínimas e as **“convencionadas anteriormente”** podem ser mantidas em exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, segundo a **jurisprudência pacificada do TST e STF**. Nesse sentido, como as duas normas coletivas anteriores foram **sentenças normativas** e não convenções ou acordos coletivos de trabalho, não há de se pretender a manutenção ou reinserção de cláusulas constantes do último acordo firmado pela categoria, em 2018, pois se iria contra a Constituição de os precedentes desta Corte e da Suprema.

Assim, acompanho também o Relator no que concerne às **clausulas econômicas e sociais com custos indiretos elevados**, pois, tendo sido o Redator Designado da sentença normativa anterior (TST-DCG-1001203-57.2020.5.00.0000), deixei claro, ao analisar os embargos declaratórios opostos ao acórdão originário, como **a soma dos custos das cláusulas sociais com ônus financeiros indiretos impactava a empresa, verbis:**

A) EMBARGOS DECLARATÓRIOS EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

I) EMBARGOS DAS ENTIDADES SINDICAIS - ESCLARECIMENTOS SOBRE LITISPENDÊNCIA, TUTELAS DE URGÊNCIA, CLÁUSULAS SOCIAIS, REAJUSTE SALARIAL E DURAÇÃO DA GREVE - CORREÇÃO DE ERRO MATERIAL QUANTO À REDAÇÃO DAS CLÁUSULAS 15ª, 21ª, 22ª E 24ª - ACOLHIMENTO PARCIAL.

1. Os vícios autorizadores da oposição de embargos declaratórios são aqueles listados nos arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC, concernentes a omissão, contradição ou obscuridade do julgado, que obstaculizam o exercício do direito de recurso para a instância superior (excepcionalmente, para corrigir manifesto equívoco no exame dos pressupostos

extrínsecos do recurso pela própria instância). Nesse sentido, por implicarem rejuízo da causa, ficam rejeitados os embargos declaratórios quanto ao tema do retorno imediato ao trabalho sob cominação de multa diária. Quanto aos demais temas, são acolhidos, para prestar esclarecimentos e sanar erro material.

2. Assim, não induz litispendência, quanto a processo em tramitação nesta Corte, o fato de haver, em tramitação na Suprema Corte, processo cautelar de Suspensão de Liminar (SL 1264), com embargos declaratórios pendentes de julgamento, devendo se completar a prestação jurisdicional na via processual ordinária, que, no caso, é o dissídio coletivo de greve de 2020.

3. As tutelas de urgência deferidas posteriormente à sentença normativa, regulando o desconto e compensação dos dias parados, passam a integrar a decisão da SDC, sendo objeto também de esclarecimentos, em sede de embargos declaratórios, e análise, pelo colegiado, em sede de agravo.

4. Não podem ser consideradas cláusulas puramente sociais aquelas que gerem ônus financeiros indiretos para a empresa. Nesse sentido, as cláusulas 2ª (aposentados), 4ª (promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo), 5ª (valorização da diversidade humana e respeito às diferenças), 6ª (garantia ao empregado estudante), 7ª (licença-adoção), 8ª (programa casa própria), 10ª (enfrentamento à violência contra a mulher), 12ª (período de amamentação), 15ª (promoção da equidade de gênero e enfrentamento ao sexismo), 16ª (acesso às dependências), 17ª (desconto assistencial), 19ª (liberação de conselheiros da Postalis), 25ª (repasso das mensalidades do sindicato), 26ª (representantes dos empregados), 31ª (comissão interna de prevenção de acidentes), 36ª (itens de proteção no caso de baixa umidade relativa do ar), 37ª (itens de uso e proteção ao empregado), 38ª (prevenção de doenças), 39ª (reabilitação profissional), 40ª (saúde do empregado), 42ª (frota operacional), 45ª (Jornada de Trabalho para trabalhadores em terminais computadorizados); 47ª (Segurança na empresa); 62ª (pagamento de salários), 68ª (cursos e reuniões obrigatórias), 70ª (multas de trânsito) e 73ª (processamento de consignação em folha de pagamento) não foram mantidas na sentença normativa embargada porque **campanhas de conscientização, seminários, abonos de faltas, intervalos não previstos em lei, liberação de empregados, procedimentos burocráticos adicionais, fornecimento de equipamento e material não previsto em lei e garantias de emprego por prazo e hipóteses além das previstas em lei têm, sim, seus custos econômicos e a soma de todas essas inúmeras vantagens pesaria no orçamento da empresa, a par das ingerências na gestão empresarial com a previsão de tantas comissões, grupos de estudos e ações cujos custos não compensam os benefícios que se pretendem obter. As matérias são tipicamente afetas à negociação**

coletiva, cabendo às partes estabelecer prioridades e saber quais custos podem ser assimilados.

5. Ocorrendo erro material na transcrição das cláusulas 15ª, 21ª, 22ª e 24ª da sentença normativa de 2019, mantidas pelo acórdão do dissídio coletivo de 2020, acolhem-se os embargos declaratórios, para sanar o vício de transcrição.

6. Quanto à questão do reajuste salarial, a parte dispositiva do acórdão embargado trouxe um resumo das cláusulas deferidas no presente dissídio coletivo, sendo que a redação das cláusulas constou da fundamentação da sentença normativa. Para evitar dúvidas, é de se acolher os presentes embargos declaratórios, no particular, para esclarecer que o reajuste de 2,6% deferido na sentença normativa repercute nas demais vantagens de natureza salarial.

7. Quanto aos dias *a quo* e *ad quem* de duração da greve dos trabalhadores da ECT, esclarece-se que, uma vez que o movimento paredista apenas começou às 22h00 do dia 17/08/20 e terminou às 22h00 do dia 22/09/20, a greve teve duração de 36 dias corridos, devendo ser considerados, para efeito de desconto e compensação, apenas os dias úteis em que houve greve, excluídos, assim, os sábados, domingos e feriados, com exceção dos empregados que laboravam aos sábados.

Embargos de declaração acolhidos, em parte, para corrigir erro material e prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo.

II) EMBARGOS DA EMPRESA - CORREÇÃO DE ERRO MATERIAL QUANTO À CLÁUSULA 9ª E ESCLARECIMENTOS SOBRE A COMPENSAÇÃO DE METADE DOS DIAS PARADOS E A CLÁUSULA 14ª, ALÉM DE PREQUESTIONAMENTO DE DISPOSITIVOS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS - ACOLHIMENTO PARCIAL.

1. Havendo erro material na transcrição da cláusula 9ª da sentença normativa embargada, acolhem-se os embargos declaratórios patronais, para sanar o erro, porém, não para alterar a redação das cláusulas 6ª, 7ª, 8ª, 11ª e 15ª.

2. A jurisprudência pacificada da SDC segue no sentido de que, em greves prolongadas, para que o trabalhador não fique sem o seu sustento, desconta-se metade dos dias parados e compensa-se a outra metade. E tal jurisprudência decorre do comando do art. 7º da Lei 7.783/89, que confere à Justiça do Trabalho competência para reger as relações obrigacionais do período de greve, se estas não forem compostas por acordo, convenção ou laudo arbitral.

3. Esclarece-se, outrossim, que a manutenção da redação original da cláusula 14ª (fornecimento de CAT) não compromete seu cumprimento, pois a menção à liberação de dirigentes sindicais, com ônus da empresa, constou de forma condicional na cláusula, não alterando o fato de que a cláusula específica de liberação dos dirigentes sindicais, com ônus para a empresa, não foi acolhida.

4. Ficam prequestionados os arts. 2º, 5º, II, 7º, XXVI, 37, 44, 60, § 4º, III, e 114, § 2º, da CF e 614, § 3º, da CLT e rejeitados os embargos declaratórios quanto aos temas do ajuste na redação das cláusulas 6ª, 7ª, 8ª, 11ª e 15ª; da manutenção das cláusulas 1ª, 3ª e 35ª do dissídio coletivo anterior (2019); da abusividade da greve e da cobrança das multas por descumprimento de liminar.

Embargos declaratórios acolhidos em parte, para corrigir erro material e prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo.

B) AGRAVO EM TUTELA DE URGÊNCIA - DESCONTO DOS DIAS PARADOS - NÃO REFLEXO NOS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS - PROVIMENTO.

1. Por se tratar, a greve, de um direito (CF, art. 9º) e não poder o empregado ser dispensado durante o movimento paredista (Lei 7.783/89, art. 7º, parágrafo único), as faltas ao trabalho, em caso de greve, são justificadas, quando a greve for considerada não abusiva, o que impede a repercussão dessas faltas nos repousos semanais remunerados (Lei 605/49, art. 6º).

2. No caso dos autos, como a maioria da SDC entendeu tratar-se de greve não abusiva, é de se prover o agravo, para afastar o desconto da remuneração dos repousos semanais.

Agravo provido (Rel. Min. **Ives Gandra**, julgado em 18/10/21 – grifos não constantes do original).

4) CLÁUSULA “TRABALHO EM FINS DE SEMANA”

No caso do **adicional de 15% para o trabalho aos sábados**, a questão se reveste de aspectos que exigem a intervenção da Justiça do Trabalho, no exercício de seu Poder Normativo, calcado em **juízo de equidade** (Orlando Teixeira da Costa), que **opera no branco da lei** (Coqueijo Costa). Isto porque a situação criada pela Empresa, ao **não mais exigir de seus empregados a jornada de 44 horas semanais**, por razões de logística e redução de custos operacionais, **limitou a um universo reduzido de empregados o trabalho aos sábados**, mas mantendo a mesma remuneração dos demais empregados.

Ou seja, mantém-se a jornada formal de 44 horas semanais para todos os empregados, mas essa jornada não é cobrada. No entanto, daqueles poucos empregados que se exige o trabalho aos sábados, não há qualquer compensação remuneratória. Assim, **trabalham mais sem receber por essa jornada superior** à da grande maioria dos colegas.

Se, por um lado, o receio dos Correios é o de **generalizar a jornada de 40 horas e ter as 4 horas do sábado contadas como horas extras**, por outro, não se pode dar **tratamento discriminatório** a empregados,

dentro do âmbito empresarial, de uns sendo cobrado trabalho aos sábados, sem qualquer retribuição suplementar, e os demais recebendo o mesmo, sem o acúmulo de serviço aos sábados.

Assim sendo, **ACOMPANHO** o ilustre Relator, sugerindo o acréscimo do seguinte parágrafo à cláusula sobre sobre **Trabalho nos Fins de Semana**:

§ 5º. O trabalho nos finais de semana, para o qual se prevê um adicional remuneratório de 15% (quinze por cento) do salário-base, não constitui jornada extraordinária dos empregados convocados para realiza-lo, uma vez que a jornada contratual dos empregados da ECT é de 44 horas,

5) CLÁUSULAS SOCIAIS SEM IMPACTO ECONÔMICO RELEVANTE: 8ª (PROMOÇÃO DE EQUIDADE RACIAL), 9ª (GARANTIA DO EMPREGADO ESTUDANTE) E 12ª (ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS)

Quanto às **cláusulas sociais com custos indiretos** tidos como reduzidos pelo ilustre Relator, a realidade informada pelos Correios quanto ao custo estimado dessas vantagens, caso deferidas pelo TST, seria de:

a) **promoção da equidade racial** (cláusula 8ª) – **R\$ 25.598,76**, referente à elaboração de campanhas e sua veiculação interna;

b) **garantia ao empregado estudante** (cláusula 9ª) – **R\$ 40.870,77**, com os referidos abonos para realização de provas do ENEM e vestibular, tendo em vista o contingente de estudantes na empresa;

c) **período de amamentação** (cláusula 10ª) – **R\$ 2.562.530,24**, computando-se o tempo de não trabalho durante a jornada, à base de R\$ 47,00 empregada/hora;

d) **acesso às dependências** (cláusula 12ª) – **R\$ 508.651,86**, com base na participação de empregados durante as visitas sindicais;

e) **comissão interna de prevenção de acidentes** (cláusula 16ª) – **R\$ 3.600.000,00**, pela necessidade de constituição de mais 400 CIPAs na empresa, além do previsto na legislação específica, com liberação de 4 empregados por 4 horas em cada uma dessas novas comissões;

f) **saúde do empregado** (cláusula 20ª) – **R\$ 2.100.000,00**, referente à contratação de ginástica laboral para um contingente de quase 100.000 empregados.

Ora, segundo as informações dos próprios Correios, ao menos em relação a duas das cláusulas acrescentadas pelo Relator à sentença

normativa anterior o impacto financeiro é irrisório, quais sejam, a da **promoção da equidade racial** e da **garantia do empregado estudante**.

Assim, em relação a elas, **ACOMPANHO** o ilustre Relator, por entender que, como **cláusulas eminentemente sociais** e não econômicas, merecem figurar na sentença normativa, estando dentro dos limites do exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Quanto ao **acesso às dependências** (cláusula 12ª), os §§ 1º, 3º e 6º preveem **reuniões durante a jornada de trabalho**, de 40 minutos a uma hora, retirando, assim, empregados de suas atividades normais, o que explica a estimativa de gasto da empresa, por liberação de servidores para essas reuniões durante o período de trabalho.

Assim, **ACOMPANHO** o ilustre Relator, quanto à inclusão da cláusula, **mas** para deferi-la nos termos do **Precedente Normativo 91 do TST**, ou seja, fora da jornada de trabalho, *verbis*:

PN-91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo)

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

6) CLÁUSULAS SOCIAIS COM IMPACTO ECONÔMICO ELEVADO: 10ª (PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO), 16ª (CIPA) E 20ª (SAÚDE DO EMPREGADO)

Quanto ao **período de amamentação** (cláusula 10ª), a condição tem **disciplina legal**, como reconhecido pelo próprio Relator. Com efeito, o **art. 396 da CLT** já prevê o direito à lactante, nos seguintes termos:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete **6 (seis) meses de idade**, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a **2 (dois) descansos** especiais de **meia hora cada um** (grifos nossos).

A cláusula prevê um aumento para **filhos até um ano de idade e dois intervalos de uma hora**, ao argumento de que a cláusula seria histórica e teria constado da **sentença normativa de 2019**.

Ora, tal cláusula **nem é pré-existente** (pois a última norma coletiva foi heterônoma) e **nem constou da sentença normativa imediatamente anterior** (dissídio coletivo de 2020).

A jurisprudência pacificada da SDC é clara ao inadmitir cláusulas com ônus financeiros para a empresa, que não sejam preexistentes e que tratem de matéria já disciplinada por lei, *verbis*:

RECURSOS ORDINÁRIOS EM DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO

A) RECURSO DO SINDICATO PATRONAL SUSCITADO:

I) PRELIMINAR DE SUSPENSÃO DO FEITO - ADPF 323 - REJEIÇÃO.

1. O STF, na ADPF 323, determinou cautelarmente a suspensão da Súmula 277 do TST, que admitia a ultratividade das normas convencionais trabalhistas, assentando que "*a Justiça Trabalhista segue reiteradamente aplicando a alteração jurisprudencial consolidada na nova redação da Súmula 277, claramente firmada sem base legal ou constitucional que a suporte*" (Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 19/10/16).

2. **A própria Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/17, vedou a ultratividade das normas coletivas autônomas ou heterônomas, como incorporáveis aos contratos individuais de trabalho (CLT, art. 614, § 3º), superando a jurisprudência da SDC do TST que admitia a manutenção de cláusulas tidas como históricas, pela sua reiteração por mais de 10 anos em instrumentos normativos.**

3. No entanto, a hipótese dos autos não é de cláusulas históricas, mas de cláusulas pré-existentes. **A diferença conceitual está em que as históricas são aquelas reiteradamente incluídas em instrumentos normativos da categoria, sejam eles autônomos (acordos e convenções coletivas, bem como acordos homologados em dissídios coletivos) ou heterônomos (sentenças normativas), enquanto as pré-existentes são aquelas constantes da norma convencional a ser substituída pela sentença normativa, por ser a imediatamente anterior no tempo.**

4. Nesses termos, não se tratando de ultratividade da norma coletiva anterior nem de cláusulas históricas, mas pré-existentes, não é o caso de se suspender o feito, devendo ser rejeitada a preliminar renovada.

Recurso ordinário desprovido, no particular .

II) CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES - DESPROVIMENTO.

1. **A jurisprudência prevalecente na SDC do TST, após a edição da Lei 13.467/17, sob a égide da qual foi julgado o presente dissídio coletivo pelo TRT, segue no sentido de não admitir cláusulas históricas que não possam se enquadrar no conceito de cláusulas pré-existentes, ou seja, aquelas constantes do instrumento normativo imediatamente anterior ao dissídio coletivo e que este instrumento normativo seja de natureza autônoma, consubstanciado em convenção ou acordo coletivo de**

trabalho (cfr. TST-DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, Red. Min. Ives Gandra, julgado em 21/09/20).

2. *In casu*, a norma coletiva imediatamente anterior é de natureza autônoma, consistente na Convenção Coletiva de Trabalho de 2017/2018. Assim sendo, a hipótese dos autos não é de cláusulas meramente históricas, nem de ultratividade das normas coletivas para os contratos individuais de trabalho, mas de pré-existência de normas convencionais, a serem respeitadas pela Justiça do Trabalho ao solver heteronomamente o conflito coletivo de trabalho, como imperativo constitucional (CF, art. 114, § 2º, *in fine*).

3. Portanto, devem ser mantidas as cláusulas 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª, 24ª, 25ª, 26ª, 27ª, 28ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 35ª, 38ª, 39ª, 40ª, 41ª, 42ª, 43ª, 44ª, 45ª e 46ª, em face de sua pré-existência em convenção coletiva de trabalho.

Recurso ordinário desprovido, no particular (RO-4-72.2019.5.10.0000, Rel. Min. Ives Gandra, DEJT 22/10/2021 – grifos não constantes do original).

Com efeito, nos termos do **art. 114, § 2º, da CF, 614, § 3º, da CLT** e da **ADPF 323** do STF (que suspendeu a Súmula 277 do TST), apenas as **cláusulas convencionais pré-existent**s têm ultratividade garantida na sentença normativa posterior, por força de norma constitucional. Pretender ressuscitar a superada jurisprudência das cláusulas históricas, especialmente em contexto no qual sequer na sentença normativa anterior constaram, e com significativo ônus financeiro para a Empresa, em matéria amplamente disciplinada pela lei, é **extrapolar o Poder Normativo da Justiça do Trabalho e navegar em sentido contrário da jurisprudência já pacificada da SDC**.

Nesse sentido, voto pela **EXCLUSÃO** da cláusula relativa ao **período de amamentação**.

No que concerne à cláusula relativa às **CIPAs** (cláusula 16ª), a matéria já dispõe de **disciplina legal**, constante dos **art. 163 a 165 da CLT** e da regulamentação constante da **NR-5 do Ministério do Trabalho**, que prevê apenas **uma CIPA por estabelecimento** (5.1).

Como o **conceito de estabelecimento não se confunde com o de empresa**, podendo abranger suas unidades produtivas ou comerciais, temos que a cláusula apenas **regulamenta a lei**, com a previsão de **uma CIPA para cada unidade da empresa com mais de 30 empregados**.

Assim, **ACOMPANHO** O Relator, admitindo a cláusula como regulamentadora e implementadora, na prática, da norma legal.

Finalmente, quanto à cláusula relativa à **Saúde do Empregado** (cláusula 20ª), o § 9º sinaliza no sentido de serem oferecidos **serviços de acompanhamento psicológico**. Já no que diz respeito ao § 7º, a única menção à **ginástica laboral**, tida como o elemento de maior ônus financeiro para a empresa, o parágrafo fala apenas em **incentivo à participação**, não impondo ônus de contratação de novos profissionais para atender ao serviço.

Nesse sentido, voto pela **EXCLUSÃO DO § 9º** da cláusula, por importar em ônus financeiros para a empresa, que somente poderiam ser estabelecidos por negociação coletiva.

7) CONCLUSÃO

Em suma, louvando o substancial e bem fundamentado voto do ilustre Ministro Relator, **ACOMPANHO** o voto de Sua Excelência, agregando os fundamentos pelos quais:

1) excluo a **Cláusula 10ª** (Período de Amamentação) e **§ 9º da Cláusula 20ª** (Saúde do Empregado);

2) adapto a **Cláusula 12ª** (Acesso às Dependências) ao **Precedente Normativo 91 do TST**;

3) acrescento à **Cláusula “Trabalho em Fins de Semana”** o **§ 5º**, com o seguinte teor: *§ 5º. O trabalho nos finais de semana, para o qual se prevê um adicional remuneratório de 15% (quinze por cento) do salário-base, não constitui jornada extraordinária dos empregados convocados para realizá-lo, uma vez que a jornada contratual dos empregados da ECT é de 44 horas.*

Brasília, 22 de novembro de 2021.

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Ministro Vistor



Assinado eletronicamente por: DAVID NELSON FERREIRA BATISTA - Juntado em: 02/12/2021 14:30:14 - 2d4b7e2
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21120214293351900000004250131?instancia=3>
Número do processo: 1001174-70.2021.5.00.0000
Número do documento: 21120214293351900000004250131



TST-DCG-1001174-70.2021.5.00.0000

SUSCITANTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS

SUSCITADOS: FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES, SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO, REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP, SIND. DOS TRAB. NA EMP BRAS DE CORREIOS E TELEG E SIMILIARES NO EST DO RIO DE JANEIRO, SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG e SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHAO - SINTECT/MA

RELATOR: Ministro ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE

GMMGD/lis

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

CLÁUSULAS: 11ª - ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER; E 21ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Trata-se de DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E DE NATUREZA ECONOMICA, com pedido de liminar, ajuizado pela ECT em face dos Sindicatos da categoria profissional, pleiteando a manutenção dos serviços essenciais durante a paralisação, a declaração de abusividade da greve e a fixação de sentença normativa para reger as relações de trabalho no período 2021/2022, de acordo com sua contraproposta apresentada. As Partes Suscitadas apresentaram defesa/reconvenção.

O Exmo. Ministro Relator, em apertada síntese, admitiu o dissídio coletivo de greve e as reconvenções e deferiu parcialmente as reivindicações da categoria profissional.

Em sessão de julgamento, apresentei, oralmente, voto divergente apenas em relação à **CLÁUSULA 11ª - ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER** e à **CLÁUSULA 21 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**, por entender que o deferimento das reivindicações estaria



no âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho.

O voto divergente por mim apresentado foi seguido pelas Ministras Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Miranda Arantes e pelo Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

A Maioria dos membros desta Seção Especializada, contudo, não acompanhou essa divergência.

A seguir, os fundamentos da justificativa de voto vencido.

CLÁUSULA 11ª - ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (numeração anterior - Cláusula 10ª)

A reivindicação da categoria profissional foi redigida nos seguintes termos:

ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER –

Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e fortalecimento no enfrentamento à violência contra as mulheres.

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

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

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

§4º Os Correios com participação dos Sindicatos e Federações de Trabalhadores, legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho e sindical.



O Exmo. Ministro Relator indeferiu a reivindicação, ao fundamento de que, *"embora de grande apelo social e de pedagógica repetição, e ainda que de suma importância para o incremento da qualidade de vida do empregado ecetista, a cláusula em comento não pode ser considerada de caráter histórico, dada a projeção no tempo inferior a dez anos"*.

Conquanto a cláusula não tenha sido reiterada em instrumentos normativos autônomos celebrados entre as Partes por mais de dez anos, os comandos por ela transmitidos são inteiramente acolhidos pela Lei 11.340/2006 e pela Constituição da República, que estabelecem diretrizes para a implementação da política pública de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Observe-se que a responsabilidade pela observância do que dispõe a ordem jurídica nesse campo específico de proteção da pessoa humana deve ser compartilhada por toda a sociedade civil, inclusive as empresas públicas - como é o caso da Empresa Suscitante.

Nesse sentido, o § 8º do art. 226 da CF determina que *"o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações"*. De forma mais direta, o art. 9º da Lei 11.340/2006 cria um sistema de proteção e de assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar, nestes termos:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:



I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

III - encaminhamento à assistência judiciária, quando for o caso, inclusive para eventual ajuizamento da ação de separação judicial, de divórcio, de anulação de casamento ou de dissolução de união estável perante o juízo competente. [\(Incluído pela Lei nº 13.894, de 2019\)](#)

§ 3º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar compreenderá o acesso aos benefícios decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico, incluindo os serviços de contracepção de emergência, a profilaxia das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e outros procedimentos médicos necessários e cabíveis nos casos de violência sexual.

§ 4º Aquele que, por ação ou omissão, causar lesão, violência física, sexual ou psicológica e dano moral ou patrimonial a mulher fica obrigado a ressarcir todos os danos causados, inclusive ressarcir ao Sistema Único de Saúde (SUS), de acordo com a tabela SUS, os custos relativos aos serviços de saúde prestados para o total tratamento das vítimas em situação de violência doméstica e familiar, recolhidos os recursos assim arrecadados ao Fundo de Saúde do ente federado responsável pelas unidades de saúde que prestarem os serviços.

§ 5º Os dispositivos de segurança destinados ao uso em caso de perigo iminente e disponibilizados para o monitoramento das vítimas de violência doméstica ou familiar amparadas por medidas protetivas terão seus custos ressarcidos pelo agressor. [\(Vide Lei nº 13.871, de 2019\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 6º O ressarcimento de que tratam os §§ 4º e 5º deste artigo não poderá importar ônus de qualquer natureza ao patrimônio da mulher e dos seus dependentes, nem configurar atenuante ou ensejar possibilidade de substituição da pena aplicada. [\(Vide Lei nº 13.871, de 2019\)](#) [\(Vigência\)](#)



§ 7º A mulher em situação de violência doméstica e familiar tem prioridade para matricular seus dependentes em instituição de educação básica mais próxima de seu domicílio, ou transferi-los para essa instituição, mediante a apresentação dos documentos comprobatórios do registro da ocorrência policial ou do processo de violência doméstica e familiar em curso. [\(Incluído pela Lei nº 13.882, de 2019\)](#)

§ 8º Serão sigilosos os dados da ofendida e de seus dependentes matriculados ou transferidos conforme o disposto no § 7º deste artigo, e o acesso às informações será reservado ao juiz, ao Ministério Público e aos órgãos competentes do poder público. [\(Incluído pela Lei nº 13.882, de 2019\)](#)

Como se pode observar, a cláusula em exame não cria considerável encargo financeiro para a Empresa Pública Suscitante, ao tempo que potencializa a efetividade da diretriz pública, complementando o alcance da lei no âmbito das relações de trabalho subjacentes às Partes deste dissídio coletivo, sem desviar-se de sua finalidade.

Por exemplo, a divulgação, dentro do estabelecimento, do acesso aos serviços públicos para o atendimento de mulheres em situação de violência doméstica (§ 2º) e a promoção de campanhas de tolerância zero à violência contras as mulheres no espaço corporativo (§ 4º) são medidas de âmbito administrativo relativamente simples, que não impactam no poder de direção da empresa e que produzem impacto financeiro ínfimo.

Já a priorização da transferência de unidade da empregada vítima de violência doméstica (§ 1º) e a garantia da manutenção do emprego da mulher em situação de violência doméstica por até seis meses, quando necessário se afastar do trabalho (§ 3º), são dispositivos que derivam diretamente dos comandos dos incisos I e II do § 2º do art. 9º da Lei 13.340/2016, não criando qualquer obrigação nova.

Por oportuno, o MPT, ao analisar as cláusulas de natureza social constantes nas reconvenções dos sindicatos obreiros,



inclusive a que ora se examina, exarou o seguinte entendimento:

“O MPT entende que estas cláusulas estão de acordo com os preceitos humanísticos, não oneram a empresa, encontram-se dentro da sua suportabilidade e atendem à finalidade expressa na legislação sobre igualdade racial. Aliás, tratando-se de empresa que desempenha atividade essencial e, de alguma forma, vinculada ao Poder Público federal, a Suscitante (ECT) tem o dever de zelar pelo combate às discriminações de gênero, de raça e qualquer outra, além de promover políticas de protetivas contra assédios e que garantam efetivo acesso ao trabalho pelas mulheres”.

Nesse contexto, **DEFIRO** a CLÁUSULA 11^a - ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, com a redação proposta pela categoria profissional.

CLÁUSULA 21^o - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS (numeração anterior Cláusula 20^a)

Eis o teor da reivindicação da categoria profissional:

CLÁUSULA 21. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS –
Os Correios liberarão 11 (onze) empregados(as) para cada Federação dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituída e 5 (cinco) por Sindicato dos Empregados dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.500 (um mil e quinhentos), limitado a 9 (nove) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§ 1^o. Nas liberações com ônus para a Federação Nacional dos Trabalhadores dos Correios ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos



respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta e Vale Cultura, conforme os seus critérios, cujos valores serão totalmente suportados pelas entidades de representação, descontados das mensalidades a serem repassadas para a Federação/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 os Correios, deverão ser solicitados, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se da Federação Nacional dos Trabalhadores dos Correios) 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.

O Exmo. Ministro Relator indefere referida cláusula, por considerar que *"contêm encargo financeiro significativo, não cabendo ao Poder Judiciário pela via heterônoma imputar à empresa gastos para os quais não possui previsão orçamentária, imiscuindo-se no poder organizacional e diretivo, se tais cláusulas não podem ser consideradas preexistentes"*.

Realmente, a reivindicação da categoria profissional acarreta considerável encargo econômico à Empresa, na medida em prevê a liberação de 11 (onze) empregados(as) para cada Federação dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituída e 5 (cinco) por Sindicato, sem prejuízo das remunerações e dos benefícios.

A cláusula, contudo, esteve presente no último instrumento normativo autônomo celebrado entre as Partes (ACT 2018/2019) e em diversas sentenças normativas resultantes de dissídios coletivos anteriores (ilustrativamente: DCG-1000662-58.2019.5.00.0000; DC-6942-72.2013.5.00.0000).



Por essa razão, entendo que, ao menos parcialmente, a cláusula deveria ser deferida.

É oportuna a menção ao parecer do MPT, que apresentou proposta bastante razoável, ao reduzir substancialmente o ônus financeiro da cláusula para a Empresa, ao tempo em que não descuidou para o fundamental papel dos dirigentes sindicais na administração de suas atividades e na coesão da categoria profissional - considerando a ampla dimensão territorial de alcance da Empresa Suscitante.

Por oportuno, transcreve o parecer do MPT, neste aspecto:

A cláusula não é clara em dizer quais serão os dirigentes sindicais liberados com ônus ou sem ônus para as Federações. Contudo, os números constantes do seu caput são expressivos, se considerar o total de sindicatos. E isto pode causar, efetivamente, uma demasiada oneração da empresa. Por outro lado, a liberação com ônus da empregadora é medida necessária, a fim de assegurar a participação dos dirigentes em reuniões e atividades próprias do interesse da categoria e porque os sindicatos se encontram, atualmente, em séria crise financeira, decorrente da Lei nº 13.467/2017 - lei, aliás, bancada pelos patrões. Então, é de justiça encontrar um meio termo para a situação.

Neste peculiar, o MPT opina para que haja a liberação, com ônus para a empresa, de 02 (dois) dirigentes em cada entidade sindical, trate-se de federação ou de sindicato, cabendo a indicação às respectivas entidades. As demais liberações encontram-se previstas na CLT e podem, oportunamente, ser negociadas entre as partes. No mais, opina-se pelo acolhimento da cláusula.

Pelo exposto, **DEFIRO** parcialmente a **CLÁUSULA 21. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**, limitando a dois (2) o número de empregados liberados por entidade sindical, seja federação ou sindicato.

Com essas pequenas adequações, é como voto, *data*



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

venia.

Brasília, 22 de novembro de 2021.

MAURICIO JOSE
GODINHO
DELGADO:40919

Assinado de forma digital por
MAURICIO JOSE GODINHO
DELGADO:40919
Dados: 2021.11.26 09:21:58 -03'00'

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro do TST





ACÓRDÃO
Seção Especializada em Dissídios Coletivos
GMAAB/FPR/

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MOVIMENTO PAREDISTA. ABUSIVIDADE NÃO CONFIGURADA.

Greve é um direito legítimo da categoria profissional, constitucionalmente assegurado como instrumento valioso e poderoso de pressão, na busca de solução para justas reivindicações. A avaliação da conveniência e da oportunidade de deflagração de um movimento paredista, verificadas as circunstâncias sociais, deve ser objeto de profunda ponderação, para que não se configure ilicitude ou abusividade. Conforme arts. 3º, 4º, 5º e 13 da Lei de Greve, será ilícito o movimento grevista que não observar as prescrições legais inseridas no ordenamento jurídico; e será abusivo quando cometido com excessos. Mas nada disso ocorre no caso concreto, em que os documentos carreados dão conta de que houve ampla comunicação à suscitada acerca da paralisação que, ao final, não durou nem 24 horas. Observada a natureza essencial dos serviços prestados, a exígua duração da paralisação, e todas as características formais, não há abusividade a ser declarada, e eventuais prejuízos à empresa ou à comunidade – se eventualmente ocorreram, porque não registrados até o momento - são naturalmente resultantes do exercício do direito fundamental previsto nos já referidos arts. 9º da Constituição Federal e 3º e 4º da Lei 7.783/89. Improcedentes, portanto, os pedidos de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa. Todavia, por se tratar de previsão legal e porque representam suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, da Lei 7.783/89), é devido o desconto do dia parado para aqueles que aderiram ao movimento paredista.

COMPOSIÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECONVENÇÕES. APRECIÇÃO CONJUNTA. REAJUSTE SALARIAL.

No uso do poder normativo que lhe foi conferido pela Constituição Federal, por força do art. 114, §2º, bem como do art. 766 da CLT, compete à Justiça do Trabalho a fixação do valor do reajuste salarial, em compasso com as perdas salariais dos trabalhadores em decorrência do acúmulo inflacionário, sem, contudo, vincular essa correção a índices de preços (art. 13 da Lei 10.192/2001) ou ultrapassar o limite de gastos previstos no art. 22, parágrafo único, da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC 101/2000) para pagamento de pessoal. Sob essa ótica, defere-se o reajuste salarial à categoria no importe de 9,75%, com os devidos reflexos.

VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO. CLÁUSULA DE NATUREZA ECONÔMICA. LIMITES AO PODER NORMATIVO.

As alterações propostas pelas entidades sindicais, sobre o desconto a que alude o Decreto nº 5/1991 – a ser ficado por faixas salariais e não de forma linear, e sobre o crédito extra não encontram lastro no que se compreende como cláusula preexistente, tampouco atende ao requisito histórico diante do texto proposto. Assim, apenas defere-se o reajuste, no percentual de 9,75%, adequando-se o texto da cláusula ao mesmo previsto na sentença normativa passada, com o acréscimo do reajuste na redação.

PLANO DE SAÚDE. Não há dúvida de que a fixação de novas regras para o plano de saúde, que imponham elevadíssimo ônus financeiro à empresa, como é o caso, escapa ao poder normativo da Justiça do Trabalho, sendo imprescindível a negociação entre as partes, pela via autônoma, exceto no caso de cláusula preexistente, o que não é o caso. Mantida a redação da Cláusula conforme sentença normativa anterior.

CLÁUSULA DE TRABALHO NOS FINS DE SEMANA. A cláusula remonta há quase 3 décadas, e, de lá pra cá, o que se observa da leitura minuciosa da evolução da norma, sedimentada no tempo, é que não teve, de fato, abalado o seu núcleo duro, que é a concessão de adicional de 15% para os empregados que, contratados para trabalhar 44 horas semanais, na área operacional, incluídos os fins de semana, possam receber proporcionalmente, em pé de igualdade com os demais empregados que trabalham apenas 40 horas semanais. O objetivo da cláusula não é outro que não corrigir a distorção evidente entre os dois grupos de trabalhadores, da área operacional (que trabalha necessariamente aos fins de semana, cumprindo jornada de 44 horas) e os demais, submetidos a jornada inferior,

de 40 horas semanais, em flagrante descompasso equitativo. Assim, a previsão de 15% de adicional para os empregados da área operacional, submetidos à jornada mais robusta, não pode ser considerada simploriamente como uma cláusula econômica que gere a obrigação de pagamento de salário ou parcela remuneratória. Ao revés, deve ser compreendida como cláusula social sedimentada pelo tempo, que visa aplainar a repugnante distorção, que gera – por que não dizer – rugas ou cisão entre os dois grupos. Afasta-se, assim, a concepção de que se trata unicamente de uma cláusula econômica suprimida na sentença normativa passada e que, por isso, não mereceria sequer a apreciação desta c. Corte. A celeuma, para além de ser econômica, é jurídica. Perpassa pela necessidade de concessão de um adicional que se justifica na inegável desigualdade entre os empregados. Diante disso, pode, sim, ser buscada a solução dessa controvérsia por meio do presente dissídio que, dada a sua natureza mista, abarca discussões que tais. Afinal, se pode ser instaurado o dissídio coletivo com o fim de receber salários atrasados ou parcelas impagas, por certo que o poderia também com o fim de receber o adicional que foi pago ao longo de décadas, quer por força de norma coletiva, quer por sentença normativa emanada este Juízo. Cabe ao poder normativo do Estado, portanto, corrigir a distorção que se buscou por tantos anos evitar, devendo-se ressaltar que a própria empresa, no dissídio coletivo que antecedeu a sentença normativa que suprimira o adicional, ofertou a cláusula nos moldes em que sempre foi posta.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS OU SOCIAIS COM CUSTO ECONÔMICO INDIRETO SIGNIFICATIVO E SEM AMPARO LEGAL.

EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA; LICENÇA ADOÇÃO; ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA; PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; LICENÇA MATERNIDADE; PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; ACOMPANHANTE; ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA; EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO; LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS; LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS; REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS; ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE; ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; FROTA OPERACIONAL; JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; SEGURANÇA NA EMPRESA; AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; TRANSPORTE NOTURNO; VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO; VALE-CULTURA; ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; ADICIONAL NOTURNO; AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA; ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; ANUÊNIOS; GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA; HORAS EXTRAS; PAGAMENTO DE SALÁRIO; TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR; INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ; E HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA)

Não cabe ao Poder Judiciário, pela via heterônoma da sentença normativa, decidir acerca de cláusulas que contenham encargo financeiro significativo que possam imputar à empresa gastos para os quais não possui previsão orçamentária, imiscuindo-se no poder organizacional e diretivo, se tais cláusulas nem mesmo podem ser consideradas preexistentes. Nesse sentido, assente a jurisprudência quanto às soluções heterocompositivas que fixem cláusulas não preexistentes e que contenham ônus para o empregador.

CLÁUSULAS SOCIAIS OFERTADAS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR. REIVINDICAÇÃO DE TEXTO DIVERSO PELAS ENTIDADES SINDICAIS. REGISTRO DE PONTO. DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA. PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O parágrafo segundo da cláusula de registro de ponto reivindicada pelas entidades sindicais, ao elastecer a tolerância legal de 5 minutos, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, com mais 5 minutos, 4 vezes por mês, vai de encontro à previsão legal inserta no §1º do art. 58 da CLT, de modo que deve ser mantida a redação declinada pela empresa, que repete o texto da cláusula tal qual constou na sentença normativa passada, restringindo-se ao comando legal. A novel redação do parágrafo 6º e a inclusão do texto no §7º, transpondo o texto anteriormente previsto no §7º para o parágrafo 8º da cláusula apresentada pelos sindicatos comportam ampla gama de modificações na estrutura organizacional da empresa, de

modo que, embora detenha natureza social a cláusula, há evidente dispêndio financeiro para os Correios, de modo que, por não ser cláusula preexistente (de idêntico teor), não ser propriamente histórica (dada a alteração pretendida de conteúdo) e por importar em ônus para o empregador, o que é vedado pela jurisprudência desta Corte, dados os já referidos limites do poder normativo, mantendo-se a redação conferida à cláusula pela sentença normativa anterior. Quanto à Cláusula Processo Permanente de Conciliação, a alteração indicada pelas reconvintes não importa em ônus financeiro para a empresa. Todavia, acresce rol limitativo às discussões negociais, engessando a possibilidade de debates outros para além dos temas “vale-transporte”, “sistema de distritamento” e “substituição gradativa de mão-de-obra”. Além disso, espelha ingerência no poder diretivo da empresa e não encontra lastro legal ou jurisprudencial, nem se afigura como norma preexistente. Assim, rejeita-se a alteração textual. Quanto à Cláusula Negociação Coletiva, a redação da cláusula, tal como consta da sentença normativa passada, atende exatamente o teor do art. 873 da CLT, que é igualmente amplo, não havendo fundamento que justifique a alteração pretendida pelas entidades sindicais, nem mesmo amparo legal ou jurisprudencial. **DAS DEMAIS CLÁUSULAS REIVINDICADAS EM RECONVENÇÃO. NATUREZA SOCIAL, HISTÓRICA E PEDAGÓGICA. PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO; GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE; ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA; E SAÚDE DO EMPREGADO.** Assim como equipamentos destinados à realização do trabalho e de proteção a riscos à saúde e segurança devem ser fornecidos pelo empregador, as estratégias para a implantação e manutenção de um ambiente saudável e participativo é uma exigência constitucional. CIPAS, representação de trabalhadores nas empresas, técnicas de prevenção, apuração e afastamento de assédios, participação dos trabalhadores na gestão das empresas públicas e liberdade de acesso aos dirigentes sindicais são exemplos de um conjunto de normas e procedimentos destinados a tornar o ambiente de trabalho um foro de produção democrática e de bem estar.

No caso concreto, o impacto financeiro de tais demandas é ínfimo, especialmente quando comparado ao lucro obtido pela empresa no ano de 2020 (algo no importe de 1,5 bilhões, conforme consta das peças de reconvenção e defesa empresarial) – mesmo com a pandemia do COVID-19 - e à projeção de lucro que se avizinha para este ano, na casa de 3 bilhões, ainda em tempos de pandemia. Ademais disso, a própria empresa confirma a redução das despesas com a alteração promovida nas regras do plano de saúde, o que fez reduzir seus gastos de forma expressiva. Ainda que se considere o déficit com o Plano POSTALIS – grave, diga-se, bem como o inegável aumento das despesas com passivos judiciais em 2020 e em decorrência da manutenção das atividades operacionais em tempos de pandemia – com a contratação de terceirizados, manutenção dos contratos de trabalho dos empregados afastados ou em *home office* – tais questões não justificam a excruciante retirada de tantas cláusulas sociais que historicamente têm peso e impacto nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores. As cláusulas que vigoraram por mais de dez anos, ainda que de forma descontinuada, foram abruptamente retiradas com a sentença normativa passada, por questões circunstanciais para economia da empresa, que apresentava quadro de déficit preocupante até então. A situação é outra no presente. As premissas que antes empolgavam o enxugamento da norma coletiva não mais procedem. E ainda que algumas das cláusulas aqui referidas possam trazer algum desgaste econômico, de forma indireta, são nada mais que o resultado de procedimentos organizacionais para a concretização de seu fim pura e unicamente social, não importando em despesas diretas para a empresa. Ora, é ônus, no sentido de investimento, do empregador arcar com a manutenção necessária ao bom funcionamento da empresa e das relações de trabalho, de modo que, à toda evidência, questões tais como a aquisição de mobiliário ergonômico, inserção das atividades à rede mundial de computadores, respeito às normas ambientais de trabalho; criação de comissões para apuração e estudos de questões ambientais, tudo isso é componente orgânico da estrutura empresarial. Não há organização empresarial sem esse ônus. Tanta é a importância de tais cláusulas que, para além do componente histórico, social e pedagógico, fizeram parte dos instrumentos normativos por 10, 20 ou quase 30 anos e, desde que instauradas, foram replicadas em novos acordos coletivos autônomos ou mesmo via sentença normativa, a demonstrar sua importância no imbricado plexo das normas coletivas.

PROGRAMA CASA PRÓPRIA, APOSENTADOS, VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS, ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO, DESCONTO ASSISTENCIAL e PREVENÇÃO DE

DOENÇAS. Embora de grande apelo social e de pedagógica repetição, e ainda que de suma importância para o incremento da qualidade de vida do empregado ecetista, as cláusulas não podem ser consideradas de caráter histórico, dada a projeção no tempo inferior a dez anos, tampouco preexistentes, porque subtraídas da sentença normativa exatamente anterior. **Dissídio coletivo composto, deferidos parcialmente os pedidos formulados nas reconvenções.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **DCG-1001174-70.2021.5.00.0000**, em que é **SUSCITANTE EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS** e são **SUSCITADO FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES, SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO, REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP, SIND. DOS TRAB. NA EMP BRAS DE CORREIOS E TELEG E SIMILIARES NO EST DO RIO DE JANEIRO, SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG e SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHAO - SINTECT/MA.**

Trata-se de dissídio coletivo de greve, com pedido de tutela de urgência de natureza cautelar, ajuizado pela EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS-ECT em face da FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES-FENTECT e OUTROS, objetivando de forma *inaudita altera pars* 1) decisão liminar para a suspensão imediata da paralisação iniciada dia 18/7/2021, sob pena de multa diária em valor não inferior a R\$1.000.000,00 (um milhão de reais) para cada entidade arrolada, em caso de descumprimento; 2) de forma alternativa, a determinação liminar de manutenção em atividade de contingente mínimo de 90% (noventa por cento) do efetivo previsto antes do início da pandemia (11/3/2020), em cada uma das unidades localizadas nas bases territoriais dos Suscitados, no desempenho normal de suas atribuições, garantindo, com isso, a prestação dos serviços postais à coletividade, também com a fixação de multa diária a ser arbitrada por esse Juízo, em caso de descumprimento; 3) sucessivamente, a manutenção do contingente mínimo de 90%, considerando o quantitativo do efetivo que estava trabalhando presencialmente no dia 16/08/2021, véspera do início da greve deflagrada. No mérito, requer a procedência do pedido posto na inicial, com as cláusulas propostas, a extensão da sentença normativa para toda a categoria dos postalistas, ainda que não grevista; honorários advocatícios sucumbenciais, no importe mínimo de 20%; e, por fim, o deferimento, em seu favor, de todas as prerrogativas processuais conferidas à Fazenda Pública, consoante o disposto no artigo 12 do Decreto-lei nº 509, de 20/3/1969.

Ad summan, afirma a suscitante que em 1º/7/2021 foram iniciadas as negociações coletivas para a celebração do ACT 2021/2022; que durante os dias 6 e 17/7/2021, as entidades sindicais realizaram assembleias para avaliação da proposta empresarial, que foi rejeitada; e que as entidades sindicais suscitadas ajuizaram RPP 1001108-90.2021.5.00.0000, mas que, com a deflagração da greve, o procedimento de mediação foi prejudicado. Destaca a delicada situação econômico-financeira da empresa e que a deflagração piora o cenário econômico da empresa, além do protocolo de proteção aos seus trabalhadores - frente à Pandemia do COVID - que, fazendo parte do grupo de risco, permanecem em casa, mesmo os da frente operacional, sem nenhum prejuízo de seus ganhos, ocasionando também o gasto com a contratação de mão de obra temporária, não sendo possível atender, também por isso, à pauta da categoria.

Ressalta que o reajuste salarial está vedado até 31/12/2021 pela Lei Complementar 173/20, que não há cláusulas históricas nem preexistentes, e que qualquer alteração que implique encargo econômico não pode ser admitida. Aponta que a paralisação de serviço essencial, em um momento tão crítico da história humana, pode colocar em risco a própria saúde pública, interesse social, em flagrante violação ao Decreto 10.282/20 supracitado.

No pedido de tutela de urgência, sustentou a probabilidade do direito na essencialidade dos serviços da ECT e interesse público, e o perigo de dano com a paralisação, na esfera social e na esfera econômica da empresa.

Documentos juntados com a petição de ingresso. Dentre eles, atas de assembleias, pautas reivindicatórias, comunicações, tentativas prévias de negociação, balanços financeiros da empresa.

Emenda à petição inicial para retificar o período de apuração dos gastos com os 39.068 empregados que permanecem em casa em razão das medidas protetivas contra o COVID 19.

Distribuído por sorteio o presente feito em 18/8/2021, este Relator deferiu parcialmente a tutela de urgência em 19/8/2021 e determinou a intimação das partes e do Ministério Público do Trabalho para a audiência de conciliação realizada em **10/9/2021**, ocasião em que, ouvidas as partes e feitas as ponderações cabíveis, esta Corte encaminhou proposta aos Correios, na pessoa deste Ministro Relator.

Contestação e reconvenção apresentadas pela FEDERAÇÃO NACIONAL DOS

TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES–FENTECT e, conjuntamente, pela FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS-FINDECT, pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS TELÉGRAFOS E SIMILARES DE SÃO PAULO, GRANDE SÃO PAULO E ZONA POSTAL DE SOROCABA-SINTECT/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO-SINTECT/RJ; SINDICATO DOS EMPREGADOS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DE BAURU E REGIÃO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DE TOCANTINS-SINTECT/TO e o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHÃO-SINTECT/MA.

Nova audiência realizada em **13/9/2021**, com a presença de todas as partes, sem conciliação.

Admitido o ingresso da Associação dos Profissionais dos Correios- ADCAP, na figura de *amicus curiae*. Contestação à reconvenção apresentada pela suscitante.

Mais uma audiência de conciliação, ocorrida em 23/9/2021, sem sucesso.

As entidades sindicais, em síntese, pugnam: pela declaração de não abusividade do movimento paredista, com a determinação de compensação do dia parado, extinção do processo sem resolução do mérito, face à ausência de interesse de agir da suscitante, pois sequer chegou a ser deflagrada a greve; pela improcedência do dissídio no que se refere ao movimento paredista, pela procedência da reconvenção, com o acolhimento das cláusulas propostas ou a imposição das cláusulas de natureza financeira, e pela concessão de índice para correção salarial (INPC de 9,27% ou IPCA de 8,48%), ou índice de acordo com a jurisprudência da SDC-TST, a fim de que incida sobre todas rubricas (cláusulas) de natureza econômica financeira; bem como a conversão do dissídio de greve em dissídio coletivo de natureza econômica. Por fim, requerem a condenação da suscitada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

Em defesa às reconvenções apresentadas pelos suscitados, a suscitada manifestou-se quanto à alegada preliminar de ausência de interesse de agir referente à inoportunidade de greve; à inobservância do prazo para a comunicação da greve por parte de alguns dos suscitados; à ilegitimidade da FINDECT e do SINTECT/TO; à impossibilidade de concessão de reajustes por força do que dispõe o art. 8º, I, da Lei Complementar nº 173/20; e à impossibilidade de concessão das cláusulas (extintas) propostas pela categoria profissional, especialmente as que oneram a empresa, reiterando a ausência de cláusulas pré-existentes e históricas. Por fim, reafirmou a procedência dos pedidos postos na inicial, com a improcedência das reconvenções.

Manifestação da ADCAP, *amicus curiae*, e impugnação da Suscitante.

Juntada de proposta dos Correios, com os devidos esclarecimentos.

Última audiência de conciliação, ocorrida em 5 de outubro, sem êxito.

Parecer do Ministério Público do Trabalho não disponibilizado.

É o relatório.

V O T O

COMPOSIÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E RECONVENÇÕES.

PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade e condições da ação, admito.

BANCO DE HORAS. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO

A suscitante pretende a inclusão da Cláusula Banco de Horas na norma coletiva, sugerindo a redação:

“Conforme disposto na CLT, a empresa aplicará Banco de Horas, com vigência de 12 meses. Contados da assinatura deste Acordo.

§1º A respectiva compensação deverá ser realizada, em comum acordo com o gestor imediato, no prazo de 12 meses, contados a partir da data de realização das horas excedentes.”

A proposta empresarial foi rechaçada com veemência pelas entidades sindicais que prontamente se manifestaram no sentido de que a cláusula não encontra previsão na pauta de reivindicações os trabalhadores representados.

Analiso.

Nos termos do que prevê o art. 59 da CLT, apenas por meio de acordo ou convenção coletiva pode ser implementado o banco de horas, para a compensação da jornada. É o que se extrai do parágrafo segundo do dispositivo:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

(...)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Também em respeito ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, a instituição de acordo de compensação de jornada não prescinde de prévio ajuste entre as partes na relação bilateral, razão pela qual é inadmissível a imposição do método de compensação pela via heterocompositiva. Nem mesmo se pode argumentar com a hipótese de cláusula preexistente que justificasse a manutenção, pois não é o caso. Sendo assim, não é bem-vinda a proposta que não encontra amparo pela via heterônoma da sentença normativa. Em razão da impossibilidade jurídica do pedido, **extingo** o dissídio coletivo apenas neste ponto, em atenção aos arts. 59, 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF, nos moldes do art. 485, IV, do CPC.

PRELIMINAR DE LEGITIMIDADE PASSIVA DA FINDECT E DO SINDECT/TO

Afirma a suscitante que o SINTECT/TO não é filiado à Federação representativa da categoria ecetista – FENTECT, e que não possui registro sindical. Todavia, informa seus dados e requer sua notificação no presente feito.

Já a FINDECT afirma que, conquanto suspenso seu registro sindical “sem qualquer fundamento”, é “entidade de segundo grau composta pelos cinco sindicatos filiados nos termos dos artigos 533 e 534”, e que todos os trabalhadores da base territorial das entidades filiadas à federação, inclusive, outorgaram poderes e reafirmaram a filiação à entidade, com poderes para representá-los no presente dissídio.

A FINDECT foi inserida no polo passivo, sem qualquer oposição da empresa suscitante. De igual forma, o SINTECT/TO.

Requer a FINDECT sua manutenção no feito como parte legítima ou, sucessivamente, que possa ao menos figurar no polo passivo da lide na condição de litisconsorte passivo facultativo unitário.

Ainda que registrada no órgão responsável (atualmente, Ministério da Economia) – exigência de assento legal e previsão inserta na Orientação Jurisprudencial nº 15 desta Subseção -, o registro sindical da FINDECT encontra-se suspenso, como bem asseve a entidade. Uma vez suspenso, não detém legitimidade para representar a categoria profissional e as entidades sindicais, de modo que – apesar da anuência dos sindicatos que a integram e da concordância tácita da empresa suscitante – defiro apenas o ingresso da FINDECT como assistente litisconsorcial.

Do mesmo modo, o SINTECT/TO encontra-se com seu registro suspenso, de modo que o admito, igualmente, apenas como assistente litisconsorcial.

MÉRITO

1. ATIVIDADE ESSENCIAL. ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA NÃO COMPROVADA.

Sustenta a suscitante que as comunicações recebidas acerca da deflagração da greve se deram em meio às tentativas de negociação entre empresa e a categoria profissional; que a deliberação da categoria, em assembleia, pela deflagração de greve nacional por tempo indeterminado espelha o abuso e a insensibilidade das entidades sindicais que, mesmo após todos os esforços envidados pelos Correios, a apresentação do panorama econômico-financeiro da empresa e diante do cenário mundial, trouxeram pauta de reivindicações de atendimento inviável.

Acena que os ofícios de comunicação do movimento de greve encaminhados pelo SINCORT/PA, SINTECT-ES e FENTECT foram enviados apenas em 16/8/2021, um dia antes, portanto, do início da paralisação, fora do prazo definido no art. 13 da Lei nº 7.783/1989.

Ressalta que a greve traz ainda mais prejuízos financeiros à empresa e que os serviços por ela prestados são essenciais, de modo que não pode ser legitimada a paralisação.

As entidades sindicais, em contestação, argumentaram que todos os requisitos legais foram respeitados e que o movimento foi de apenas 24 horas, em caráter de advertência, encerrando-se em 18/8/2021, de forma legítima e em respeito à Lei 7.783/89 (FENTECT, pág. 3042).

Já a FINDECT afirma que ela e seus sindicatos filiados não deflagraram greve no dia 17/8/2021 no intuito de prosseguir com a negociação no PMPP 1001108-90.2021.5.00.0000, e que a suscitada, quando ajuizou o presente dissídio coletivo de greve, tinha plena ciência dos fatos, de modo que não há sequer interesse de agir dos Correios no presente feito em relação à FINDECT e os sindicatos a ela filiados.

À análise.

A greve, primeiramente tratada como delito, assim tipificada no Código Penal de 1890, teve seu conceito e compreensão historicamente evoluídos para, com a Constituição de 1946 ser reconhecida como direito do trabalhador, no seu art. 158: *É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.* E tal regulamentação veio apenas em 1964, por meio da edição da Lei 4.330, mas ainda com restrições e tipificações penais de delitos contra a organização do trabalho, a exemplo dos arts. 4º, 22 e 29 da referida lei.

A nova ordem constitucional, enfim, em 1988, passou a prever o direito de greve como o temos hoje, como direito fundamental do trabalhador, ou como ressalta José Afonso da Silva, um

direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como bem aferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses.

Greve é um direito legítimo da categoria profissional para a obtenção de um fim comum e, conquanto seja, para aqueles que coletivamente se unem, um instrumento valioso e poderoso de pressão e negociação na solução das questões capital-trabalho, a avaliação da conveniência e oportunidade de deflagração de um movimento paredista, verificadas as circunstâncias sociais, deve ser objeto de muita ponderação, para que não se configurem ilícitas ou abusivas.

A licitude decorre da atenção às determinações legais, de prévia tentativa negocial, assembleias deliberativas, comunicação prévia ao empregador, conforme arts. 3º, 4º, 5º e 13 da Lei de Greve. Será ilícita a greve que não observadas as prescrições legais insertas na Lei de Greve. Será abusiva quando cometida com excessos.

No caso concreto, os documentos carreados pela suscitada, a exemplo das págs. 76 (CT/FEN-128/01, FENTECT, 16/8/21), 79 (OF-CGD-308-2021, SINDECTEB, 11/8/21), 83 (OF-088/2021, SINTECT/MA, 13/8/21), 85 (OF-SINTECT/RJ-557/2021, 13/8/21), 86 (Of. 766/2021, SINTECT/SP, 11/8/21), 87 (Of. 079/2021, SINTECT/TO, 16/8/21), 89 (Of. 32/21, SINTECT/ACRE, 13/8/21), 92 (Of. 13/2021, SINTECT/AL, 13/8/21) e seguintes, dão conta de que houve ampla comunicação à suscitada acerca da paralisação, com aprovação em assembleia dos trabalhadores. Ressalte-se a respeito do prazo de 72 horas de que trata o art. 13 da Lei 7.783/89 que a comunicação do estado de greve em âmbito nacional atendeu à previsão legal, na medida em que os sindicatos vinculados à FENTECT tempestivamente informaram os Correios acerca da paralisação.

Já a FINDECT e os sindicatos afiliados comunicaram que, em assembleia, optaram pela não realização da greve (a exemplo da ata juntada à pág. 4055).

Aprecio.

Para a deflagração, deve o movimento paredista observar os limites impostos pela lei, pois traz consigo efeitos na ordem social que, a depender das causas e resultados, tornam o movimento alheio à legalidade, apesar de encontrar assento constitucional o direito de greve, conforme artigo 9º da Carta Maior.

De outro lado, há no parágrafo primeiro do mesmo dispositivo da Constituição Federal a garantia de que seja assegurada, durante o curso da greve, a prestação dos serviços essenciais, “para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”, no que se encaixa o Serviço Postal, como já definiu o Supremo Tribunal Federal.

Com base na necessária manutenção dos serviços e atividades essenciais, os arts. 9º e 11 da Lei de Greve (nº 7.783/1989) preveem

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a

manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

(...)

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

E, conquanto a Lei de Greve, em seu art. 10, não faça referência aos serviços postais como atividade essencial, o Supremo Tribunal Federal e esta c. Corte assim já decidiram, no sentido de que os Correios prestam um serviço público de natureza totalmente essencial, em cumprimento ao disposto no art. 21, X, da CF, pois compete à União manter os serviços postais.

A greve, tal como ocorreu, por período inferior a 24 horas, e ao que parece sem a paralisação significativa dos empregados da suscitada, não pode ser considerada abusiva, mas apenas livre exercício de direito fundamental que não exacerba os limites constitucional e legalmente previstos.

Além disso, diante da instauração do dissídio coletivo de greve com pedido de tutela de urgência, este Relator, de modo *incontinenti*, deferiu parcialmente a pretensão liminar, em 18/8/2021, a fim de garantir a manutenção da atividade da categoria profissional, com o contingente mínimo de 70% (setenta por cento) dos trabalhadores em cada uma das unidades localizadas nas bases territoriais dos suscitados, calculado sobre o quantitativo de trabalhadores efetivos que estavam trabalhando presencialmente no dia 16/8/2021 (véspera da deflagração).

E contra tal decisão não houve interposição de agravo interno.

Observada a natureza essencial dos serviços prestados, a exígua duração da paralisação, e todas as características formais, entendo que não há abusividade a ser declarada, e eventuais prejuízos à empresa ou à comunidade – se eventualmente ocorreram, porque não registrados até o momento - são naturalmente resultantes do exercício do direito fundamental previsto nos já referidos arts. 9º da Constituição Federal e 3º e 4º da Lei 7.783/89.

Assim, julgam-se improcedentes os pedidos de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por eventual descumprimento da decisão liminar.

Por se tratar de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, em atenção ao art. 7º da Lei 7.783/89, ainda que a paralisação tenha sido inferior a 24 horas, determino o desconto do dia parado em relação aos trabalhadores que aderiram ao movimento parestista.

2. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES: CLÁUSULAS PREEXISTENTES, CLÁUSULAS HISTÓRICAS E PEDAGÓGICAS, CLÁUSULAS DE CONTEÚDO ECONÔMICO E LIMITES DO PODER NORMATIVO.

Os conflitos coletivos de trabalho que chegam ao Poder Judiciário conferem grande responsabilidade e árdua função ao Estado, responsável pela mediação e conciliação desses conflitos, quando não há a autocomposição (por meio do acordo coletivo ou convenção coletiva, ou, ainda, pelo ajuste entre as partes, mesmo que no âmbito do dissídio coletivo, com natureza extrajudicial). A solução heterocompositiva dar-se-á quando é imposta às partes em sentença normativa ou pela prática da arbitragem, instrumento pouco aproveitado ainda.

Com a criação do pedido de mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos, o chamado PMPP (Ato 168/TST.GP, de 4/4/2016), recaiu sobre a Vice-Presidência desta c. Corte (nos casos de demandas de abrangência nacional, como é o caso) a responsabilidade pela condução da mediação, na busca da composição que impedisse um dissídio coletivo de natureza econômica.

Assim, o TST vem atuando incansavelmente como mediador e conciliador na solução de conflitos.

Após diversas reuniões entre suscitante e suscitados, ocorridas em 1º, 5, 14 e 16 de julho do corrente ano, e inúmeras assembleias realizadas, as entidades sindicais ajuizaram a Reclamação Pré-processual RPP 1001108-90.2021.5.00.0000, buscando a solução do conflito com a participação do Tribunal. Todavia, com a deflagração do movimento de greve, a ECT formalizou o pedido de desistência das tratativas pela via da mediação para a celebração do acordo coletivo de trabalho 2021/2022. Instaurou-se, com isso, o dissídio coletivo de natureza híbrida, diante da greve anunciada e do conteúdo econômico da demanda. Assim, as partes escolheram a Justiça do Trabalho como árbitro do conflito coletivo.

A última norma coletiva autônoma foi o acordo coletivo de 2018/2019 (com 79 cláusulas),

havendo sentença normativa em 2019 e 2020, não havendo falar, portanto, em cláusulas preexistentes, uma vez que são consideradas preexistentes aquelas cláusulas anteriormente convencionadas, fixadas por livre negociação ou em sentença homologatória de acordo.

Mas há, de outro norte, cláusulas sedimentadas pelo tempo de vigência, que não podem ser descartadas simplesmente, sob pena de configurar retrocesso social e retrocesso nas relações entre empregados e empregadores.

Justificam as entidades sindicais que, embora excluídas no dissídio coletivo anterior, diversas cláusulas não perderam sua historicidade, porque presentes em todos os instrumentos normativos anteriores por mais de 10 anos, atendendo ao entendimento da jurisprudência.

Em contestação à reconvenção, reverberando a petição inicial, a empresa argumenta que a não aceitação do retorno de cláusulas extintas leva em conta a situação econômico-financeira da empresa, que ainda é delicada, devendo-se atentar para a sustentabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Ao argumento de que não há cláusulas pré-existentes, destaca os limites ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Também assevera a suscitante que não há cláusulas históricas que justifiquem a ampliação do poder estatal para além do amplo plexo de garantias constitucionais e legais já asseguradas aos trabalhadores, porque ausente o caráter de consecutividade de acordo com a jurisprudência desta Casa, uma vez que o instrumento normativo que regeu as relações da categoria ecetista no período de 1º/8/2020 a 31/7/2021 foi a sentença normativa proferida no DC 10001203-57.2020.5.00.0000.

As cláusulas sedimentadas pelo tempo de vigência, são conquistas da categoria laboral na proteção de direitos sociais, sistematicamente repetidas - quer em sentença normativa, quer em acordo homologado ou em acordo ou convenção coletiva - como integrante dos direitos alcançados pela categoria como patamar civilizatório, e que apenas podem ser desconstruídas por meio de acordo, com base na literalidade do art. 114 da Constituição Federal e no princípio do não retrocesso social.

Também é assente o entendimento desta c. Corte Superior no sentido de que, pela via da sentença normativa, não se admite a inserção de cláusulas de conteúdo exclusivamente econômico que importem em ingerência nas finanças da empresa. Nesse sentido a massiva jurisprudência, a exemplo do seguinte precedente:

(...) B) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. Esta SDC compreende que as cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas e/ou reajustadas por sentença normativa somente se houver norma preexistente. Conforme já mencionado, entende-se por norma preexistente aquele benefício que já foi discutido e fixado por livre negociação entre as partes, seja em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Na hipótese, o auxílio-alimentação tem supedâneo na Cláusula Décima Segunda da CCT 2017. Ocorre que a norma coletiva preexistente estabeleceu que o fornecimento do vale-alimentação seguiria como parâmetro a proporcionalidade dos dias trabalhados. A cláusula deferida pelo Tribunal Regional, porém, previu o pagamento mensal relativo a 22 dias, independentemente dos dias trabalhados. O novo critério adotado, portanto, ao menos potencialmente, majorou o encargo financeiro do benefício. Assim, merece ser provido o recurso do Sindicato patronal, para determinar que a cláusula deferida expresse os mesmos parâmetros de pagamento do benefício previstos na norma preexistente (caput da Cláusula 12ª da CCT 2017/2017). Recurso ordinário provido" (ROT-80578-03.2018.5.07.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/08/2021).

Todavia, ainda que de cunho econômico, cláusulas relacionadas a reajuste salarial podem ser objeto de solução heterocompositiva no dissídio coletivo, porque é natural e esperado que a dinâmica do sistema capitalista gere desgaste inflacionário, influenciando no poder de compra, com impacto significativo nos salários dos trabalhadores. A proibição ao poder normativo conferido pelos art. 114, §2º, da CF e 766 da CLT, inserta nos arts. 37, X, 39 e 169, da Carta Maior, e corroborada pela OJ nº 5 desta Subseção, quanto a reajustes fixados por meio de dissídio coletivo, é limitada às pessoas jurídicas de direito público, o que não alcança a suscitante, empresa pública sujeita ao regime próprio das empresas privadas, na forma do art. art. 173, § 1º, da CF.

Nesse diapasão não titubeia a jurisprudência desta Casa:

"(...) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São Paulo - CDHU alega que o reajuste salarial postulado pelos sindicatos da categoria profissional não pode ser estabelecido mediante sentença normativa, haja vista a incompatibilidade da regra prevista no art. 169, § 1º, I, da Constituição Federal, a qual está submetida, com o poder normativo da Justiça do Trabalho. O art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal de 1988 estabelece que as empresas públicas e/ou sociedades de economia mista estão submetidas ao mesmo regime das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. No caso, apesar de integrar a administração pública estadual indireta, a Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São Paulo - CDHU tem natureza jurídica de direito privado, nessa condição, cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo conferido pela Carta Magna (art. 114, § 2º), quando não lograr êxito a negociação coletiva entre as partes, fixar, por meio de sentença normativa, regras tanto de cunho econômico como de caráter social, para regular as relações de trabalho ocorridas entre a empresa (Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São Paulo - CDHU) e seus empregados. Julgados da SDC. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...) (ROT-1002831-61.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 30/08/2021).

Feitas essas breves considerações, passo ao exame das cláusulas.

3. COMPOSIÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA.

RECONVENÇÕES. APRECIÇÃO CONJUNTA.

A proposta inicial da empresa suscitante, apresentada na petição inicial do presente dissídio, trazia inicialmente a manutenção de 29 cláusulas vigentes mantidas na sentença normativa anterior, sem qualquer reajuste salarial nem reajuste no vale alimentação/ refeição, com a inclusão de cláusula referente a banco de horas, como segue:

Cláusulas vigentes	Proposta
Reajuste salarial	1 Manter sem reajuste
Vale alimentação/refeição	2 Manter sem reajuste
Plano de saúde	3 Manter
Acúmulo de vantagens	4 Manter
Registro de ponto	5 Manter
Anistia	6 Manter
Assédio sexual e moral	7 Manter
Saúde da mulher	8 Manter
Fornecimento de documentos	9 Manter
Atestado de saúde na demissão	10 Manter
Averiguação das condições de trabalho	11 Manter
Empregado vivendo com HIV ou AIDS	12 Manter
Ergonomia na empresa	13 Manter
Fornecimento de CAT/LISA	14 Manter
Distribuição domiciliária	15 Manter
Inovações tecnológicas	16 Manter

Jornada de trabalho nas agências dos correios	17 Manter
Redimensionamento de carga	18 Manter
Concurso público	19 Manter
Direito à ampla defesa	20 Manter
Responsabilidade civil em acidente de trânsito	21 Manter
Quadro de avisos	22 Manter
Conciliação de divergências	23 Manter
Processo permanente de negociação	24 Manter
Prorrogação, revisão, denúncia ou revogação	25 Manter
Negociação coletiva	26 Manter
Acomp do cumprimento de cláusulas do acordo	27 Manter
Penalidade	28 Manter
Vigência	29 Manter

Banco de horas:

“Conforme disposto na CLT, a empresa aplicará Banco de Horas, com vigência de 12 meses, contados da assinatura deste Acordo.

§1º A respectiva compensação deverá ser realizada, em comum acordo com o gestor imediato, no prazo de 12 meses, contados a partir da data de realização das horas excedentes”.

incluir

Em contrapartida, os sindicatos, rejeitando a proposta da empresa, propõem a manutenção das cláusulas mantidas na sentença normativa passada, com alterações textuais, o retorno das cláusulas suprimidas no ACT 2020/2021, preconizando o teor da sentença normativa 2019/2020, além do reajuste nos salários e no auxílio alimentação “o mais próximo possível do acumulado do INPC”.

3.1. REAJUSTE SALARIAL

As entidades sindicais pugnam pelo reajuste salarial da categoria, com os devidos reflexos, no percentual o mais próximo do INPC, de modo a recompor a inflação.

A Empresa Suscitante, na proposta trazida na petição inicial, originalmente, não concedia reajuste algum, em razão de sua *delicada situação econômico-financeira*.

Durante as audiências, contudo, em negociação, a empresa concordou em “conceder o reajuste de 100% do INPC sobre os salários, as gratificações, Vale-Alimentação/Refeição e cesta, conforme já registrado nas audiências anteriores”, como consta da ata da audiência ocorrida em 23/9/2021.

Como referido anteriormente, no uso do poder normativo que lhe foi conferido pela Constituição Federal, por força do art. 114, §2º, bem como do art. 766 da CLT, compete à Justiça do Trabalho a fixação do valor do reajuste salarial, em compasso com as perdas salariais dos trabalhadores em decorrência do acúmulo inflacionário, sem, contudo, vincular essa correção a índices de preços (art. 13 da Lei 10192/2001) ou ultrapassar o limite de gastos previstos no art. 22, parágrafo único da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC 101/2000) para pagamento de pessoal. Nesse sentido o seguinte precedente elucidativo:

(...) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO DA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO HABITACIONAL E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO - CDHU. EMPRESA PÚBLICA. AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 (...) REAJUSTE SALARIAL. A suscitada é empresa pública, sujeita ao regime próprio das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, nos termos do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal. Nessa condição, segundo a jurisprudência desta Corte, a restrição imposta pela Lei Complementar nº 101/2000 não impede o deferimento do reajustamento salarial, por intermédio da atuação do poder normativo. A própria dinâmica do sistema capitalista gera desgaste inflacionário, que, naturalmente, produz impacto significativo

nos salários dos trabalhadores. Nessa circunstância, a concessão de reajuste salarial, na data-base da categoria, busca restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes devolver parcialmente ao patamar do poder aquisitivo que tinham na data-base anterior. Após a vigência da Lei nº 10.192/01, esta Corte passou a não deferir, em dissídio coletivo, reajuste salarial correspondente ao valor integral da inflação apurada, por entender que não poderia estar atrelado a nenhum índice de preços, diante da vedação do art. 13 da citada lei. A jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos trabalhadores em percentual ligeiramente inferior ao INPC (índice usualmente adotado pela SDC como parâmetro de correção salarial), considerando que, no § 1º do já citado dispositivo da norma estatal, a concessão da revisão salarial na data-base anual é permitida. No caso, o Tribunal a quo deferiu a correção salarial, com repercussão nas demais cláusulas econômicas, orientado pelo valor do IPC-FIPE apurado no período de maio de 2018 a abril de 2019, que resultou em 4,99% (quatro vírgula noventa e nove por cento). Por sua vez, foi de 5,07% (cinco vírgula zero sete por cento) o valor do INPC apurado para o período compreendido entre maio de 2018 a abril de 2019, o que, de acordo com a jurisprudência desta Corte, poderia implicar em concessão de um reajuste superior ao que foi deferido pela Corte regional. Entretanto, considerando-se que o recurso é interposto pela suscitada, e sendo vedado o reformatio in pejus, deve ser mantida a decisão do Tribunal de origem. Acrescente-se que não houve prova de que com o deferimento do reajuste o limite da Lei de Responsabilidade Fiscal fora desrespeitado. Recurso ordinário a que se nega provimento" (ROT-1002831-61.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 30/08/2021)

"RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. REAJUSTE SALARIAL. PROVIMENTO. É cediço que esta Justiça Especializada, no exercício do seu poder normativo, está autorizada a conceder reajuste à categoria profissional, a fim de assegurar aos trabalhadores a mitigação dos efeitos decorrentes da perda do valor real, na hipótese de não haver consenso dos entes coletivos acerca do percentual a ser aplicado a esse título. Isso porque não se pode atribuir aos trabalhadores o ônus de suportar o desgaste salarial promovido pela inflação, na medida em que compete ao empregador assumir os riscos de sua atividade econômica. A Lei no 10.192/2001, que dispõe acerca das medidas complementares ao Plano Real, em seu artigo 13 veda, em sede de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços. Nessa perspectiva, esta Seção Especializada firmou entendimento no sentido de que é possível a concessão de reajuste salarial, por meio de sentença normativa, em percentual inferior ao apurado pelo INPC/IBGE. No caso em exame, o egrégio Tribunal Regional, em sentença normativa, fixou o dia 24.1.2020 como data-base da categoria e, no particular, não houve impugnação das partes. Desse modo, considerando que o INPC/IBGE acumulado no ano anterior à data-base fixada na sentença normativa (24.1.2019 a 23.1.2020) corresponde a 4,30% (Informação obtida no sítio do Portal Brasil, disponível em: <https://www.portalbrasil.net/inpc/>), o percentual a ser deferido à categoria profissional, a título de reajuste salarial, será de 4,23%, a partir da data-base da categoria. Recurso ordinário a que se dá provimento, no particular. (...) (ROT-1000162-98.2020.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 26/10/2020).

No presente caso, o INPC alcançou percentual de 9,85%

(<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-08/inflacao-pelo-ipca-sobe-096-em-julho-inpc-acelera-para-102>).

Com isso, em atenção à jurisprudência assente nesta Subseção, o índice concedido deve estar em patamar ligeiramente inferior, razão pela qual **DEFIRO** o reajuste salarial à categoria no importe de 9,75%, com os devidos reflexos nas demais parcelas de natureza salarial. Assim, a cláusula relativa ao reajuste salarial guardará a seguinte redação:

REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos-ECT serão reajustados no percentual de 9,75% (nove vírgula cinco por cento) sobre os valores referentes a 1º de agosto de 2021, com repercussão nas demais parcelas de natureza salarial.

3.2 DAS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA. LIMITES AO PODER

NORMATIVO

3.2.1. VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

Assim foi redigida a cláusula respectiva na sentença normativa anterior:

VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A empresa disponibilizará benefício de refeição/alimentação conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, definindo seus parâmetros.

Propugnam as entidades sindicais que o desconto a que alude o Decreto nº 5/1991 (de 20% sobre o custo da refeição) não pode ser feito de forma linear, mas fixados por faixas salariais, com percentuais estipulados mediante negociação coletiva. A FENTECT pugna pela redação da cláusula respectiva nos seguintes termos:

Cláusula 52 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO – Os Correios concederão aos (as) seus (suas) empregados (as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2021, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) 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\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais). §1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos (das) empregados (as) nas seguintes proporções: I – NM-01 até NM-63 – 0,5% (zero vírgula cinco por cento); II – NM-64 até NM-90 – 5% (cinco por cento); III – NS-01 até NS-60 – 10% (dez por cento). §2º No período de fruição de férias, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados no caput, nas mesmas condições dos demais meses. Os créditos alusivos aos Vales Refeição, Alimentação e Cesta, em razão do atual suporte eletrônico, serão disponibilizados conforme descrito no caput desta cláusula. §3º O (a) empregado (a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas: 100% no Cartão Refeição ou 100% no Cartão Alimentação ou 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Alimentação e 70% no cartão Refeição ou 50% em cada um dos cartões. §4º Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE nº 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório. §5º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados (as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho. I – Em caso de retorno ao auxílio doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de retorno for relacionado ao do último afastamento, o empregado (a) não terá direito a nova contagem de 90 (noventa) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença. §6º Os Correios não descontarão os créditos do Vale Refeição, Alimentação e Vale Cesta na rescisão do (a) empregado (a) falecido (a), distribuído na última pauta anterior ao desligamento. §7º Os Correios irão manter o fornecimento de Vales Alimentação, Refeição e Vale Cesta ao Dirigente Sindical, quando de seu afastamento com ônus para a Entidade Sindical, sendo que o referido valor será descontado do repasse sindical. §8º Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor total de R\$ 1.170,00 (mil cento e setenta reais) a título de Vale Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no §1º, incisos "I", "II" e "III" desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2021.

Farão jus a esta concessão: I – Os (As) empregados (as) admitidos (as) até 31/07/2021 e que estejam em atividade em 30/11/2021. II – Os (As) empregados (as) que, em 30/11/2021,

estejam afastados pelo INSS (auxílio doença) por até 90 (noventa) dias. III – Os (As) empregados (as) afastados (as) por acidente de trabalho. IV – Empregadas em gozo de licença-maternidade de até 120 (cento e vinte) dias e empregados (as) em licença adoção (conforme legislação específica), inclusive as que optarem pela prorrogação da licença maternidade, quando do referido pagamento. V – Os (As) Dirigentes Sindicais afastados (as) sem ônus para os Correios.

A cláusula proposta pela FINDECT traz, como diferencial da citada acima, apenas o valor do crédito extra, que passaria de R\$1.170,00 para R\$1.055,70.

A proposta inicial da empresa era manter a cláusula tal como está por força da sentença normativa, sem qualquer reajuste:

VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A empresa disponibilizará benefício de refeição/alimentação conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, definindo seus parâmetros.

Contudo, tal como se deu com o reajuste salarial, propôs a empresa, em audiência, o reajuste do benefício igualmente pelo índice do INPC.

Considerando que se trata de cláusula de conteúdo econômico, sobre a qual a lei impõe limites à atuação do poder normativo do Estado, mas considerando também os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, bem como levando em conta que se essa proposta foi feita pela própria empresa durante as negociações, revelando a possibilidade financeira de conceder o benefício, DEFIRO o reajuste, no percentual de 9,75%, com pequena adequação ao texto da cláusula para fazer constar o reajuste:

VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A empresa disponibilizará benefício de refeição/alimentação conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, definindo seus parâmetros, promovendo o reajuste de 9,75% no benefício.

DEFIRO APENAS PARA CONCEDER O REAJUSTE, MANTIDA A REDAÇÃO

ANTERIOR.

3.2.2 – PLANO DE SAÚDE

A suscitante propõe a manutenção da cláusula do plano de saúde nos mesmos moldes do que constou na sentença normativa anterior.

Em reconvenção, as entidades sindicais sustentam que “a quase eliminação das despesas de pós emprego em saúde foram totalmente negativas para os trabalhadores, pois simplesmente a ECT acabou com a oferta do plano de Saúde patrocinado para os aposentados atuais e futuros dos Correios, porque, caso desejem continuar no plano de saúde, deverão arcar com toda a sua despesa, sem nenhum patrocínio por parte da ECT. Acenam que o aumento da parcela paga a título de plano de saúde pelos trabalhadores em 2019 promoveu um elevado índice de desistência pelo plano de saúde, por falta de condições de pagamento pelos empregados e aposentados dos Correios. Ressaltam que a manutenção da proposta patronal esbarra no art. 122 do Código Civil.

Em resposta à reconvenção, os Correios sustentam que não há obrigação legal e o impacto financeiro da reivindicação imporia impacto financeiro significativo à empresa.

Não há dúvida de que a fixação de novas regras para o plano de saúde, que imponham elevadíssimo ônus financeiro à empresa, como é o caso, escapa ao poder normativo da Justiça do Trabalho, sendo imprescindível a negociação entre as partes, pela via autônoma, exceto no caso de cláusula preexistente.

Cumprindo lembrar que a sentença normativa do Dissídio Coletivo 1000662-58.2019.5.00.0000, referente ao período 2019/2020, acabou sendo modificada posteriormente, no ponto em que previa a proporcionalidade da coparticipação de 30% para os empregados e 70% para a empresa, sobrestando, também, outros pontos da norma, como segue:

"(...) D) EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA ECT, DA FENTECT, DA FINDECT e DA UNIÃO . QUESTIONAMENTOS ACERCA DA CLÁUSULA 28ª, §§ 1º, 3º, II E 7º E DA CLÁUSULA 79ª. QUESTÕES ABRANGIDAS PELA DECISÃO DO STF QUE SUSPENDEU,

LIMINARMENTE, OS EFEITOS DE PARTE DA DECISÃO EMBARGADA . O Supremo Tribunal Federal, por decisão monocrática do Ministro Dias Toffoli, confirmada por posterior decisão monocrática do Ministro Luiz Fux, nos autos da Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1264 - Distrito Federal, suspendeu, liminarmente, os efeitos da decisão ora embargada no que tange aos parágrafos § 1º (proporcionalidade da coparticipação em 30%/70%), 3º, II (isenção da coparticipação para internação hospitalar e temas sensíveis) e 7º (fixação da remuneração para fins de cobrança da mensalidade) da CLÁUSULA 28ª - PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS, bem como à CLÁUSULA 79 - VIGÊNCIA (vigência de 2 anos). Tendo em vista esse cenário, a análise dos embargos de declaração das Partes, nesse particular (Cláusula 28ª, §§ 1º, 3º, II e 7º e Cláusula 79ª), fica sobrestada, já que a competência para o exame de tais matérias, nesse momento, é do STF, não podendo esta SDC/TST manifestar-se sobre elas até que decisão definitiva da Suprema Corte eventualmente modifique a decisão liminar proferida na Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1.264. A análise das questões abordadas nos embargos de declaração das Partes referentes à Cláusula 28ª, §§ 1º, 3º, II e 7º e à Cláusula 79ª fica sobrestada " (ED-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 10/07/2020).

Assim, quer porque reconhecidas as limitações legais ao poder normativo da Justiça do Trabalho, impostas pela EC 45/2004 e nos termos do art. 114, §2º, da CF, quer porque não se trata de cláusula preexistente, não na forma pretendida pelas reconvincentes, e ainda porque a alteração proposta importa acréscimo de despesa para o empregador, tal não pode ser concedida em sentença normativa, de modo que permanece a cláusula na sua atual redação, tal e qual constou da sentença normativa passada:

PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS

“A empresa disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos beneficiários”.

3.2.3 TRABALHO NOS FINS DE SEMANA

TRABALHO NOS FINS DE SEMANA (66ª na sentença normativa anterior)

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

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

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

Sustentam as reconvincentes que a cláusula tem natureza histórica, porque pactuada desde o ACT 1995, sofrendo apenas pequenas alterações pontuais que não abalam sua essência, sua finalidade, razão pela qual deve ser restabelecida na sentença normativa presente.

Já a empresa suscitada afirma que a cláusula não é história, não é preexistente e não encontra amparo legal, devendo ser mantida sua exclusão, como se deu na sentença normativa passada.

Inicialmente, releva compreender os motivos que conduziram à supressão da cláusula na sentença normativa do ano passado. O momento histórico era de contingenciamento, de busca pelo equilíbrio das despesas para a constituição de reserva legal, diante do cenário de incertezas trazidos não só com o grande déficit da empresa suscitada com a Postalis, mas, mais adiante, com o início da Pandemia do COVID-19.

Com efeito, não se pode descartar o fato de que a cláusula remonta há quase 3 décadas, e, de lá pra cá – o que se observa da leitura minuciosa da evolução histórica da norma, É QUE não teve, de fato, abalado o seu núcleo duro, que é a concessão de adicional de 15% para os empregados que, contratados para trabalhar 44 horas semanais, na área operacional, incluindo aos fins de semana, possam receber proporcionalmente, em pé de igualdade com os demais empregados que trabalham apenas 40 horas semanais.

O objetivo da cláusula não é outro que não corrigir a distorção evidente entre os dois grupos de trabalhadores, da área operacional (que trabalha necessariamente aos fins de semana, cumprindo jornada de 44 horas) e os demais, submetidos a jornada inferior, de 40 horas semanais, em flagrante descompasso equitativo.

Assim, a previsão de 15% de adicional para os empregados da área operacional, submetidos à jornada mais robusta, não pode ser considerada simploriamente como uma cláusula econômica que gere a obrigação de pagamento de salário ou parcela remuneratória. Ao revés, deve ser compreendida como cláusula social sedimentada no tempo, que visa aplainar a repugnante distorção, que gera – por que não dizer – rugas ou cisão entre os dois grupos. Afasta-se, assim, a concepção de que se trata unicamente de uma cláusula econômica suprimida na sentença normativa passada e que, por isso, não mereceria sequer a apreciação desta c. Corte.

A celeuma, para além de econômica, é jurídica. Perpassa pela necessidade de concessão de um adicional que se justifica na inegável desigualdade entre os empregados. E, diante disso, pode, sim, ser buscada a solução dessa controvérsia por meio do presente dissídio que, dada a sua natureza mista, abarca discussões que tais. Afinal, se pode ser instaurado o dissídio coletivo com o fim de receber salários atrasados ou parcelas impagas, não poderia também com o fim de receber o adicional que foi pago ao longo de décadas, quer por força de norma coletiva, quer por sentença normativa emanada deste Juízo?

Entendo, assim, que deve ser corrigida a distorção que se buscou por tantos anos evitar, cabendo ressaltar que a própria empresa, no dissídio coletivo que antecedeu a sentença normativa que suprimira o adicional, ofertou a cláusula nos moldes em que sempre foi posta.

O cuidado que se toma é para que o trabalho exercido no fim de semana, com o pagamento do adicional de 15% não seja considerado como hora extraordinária trabalhada, uma vez que aqueles empregados eventualmente convocados para trabalhar no fim de semana já são submetidos contratualmente à jornada de 44 horas semanais.

Por essas razões, **DEFERE-SE** o restabelecimento da cláusula Trabalho em fim de semana, com o acréscimo do parágrafo 5º - conforme sugerido pelo Eminentíssimo Ministro Ives Gandra Martins Filho, cuja ponderação se acolhe -, com a seguinte redação:

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

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

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

§5º O trabalho nos finais de semana, para o qual se prevê um adicional remuneratório de 15% (quinze por cento) do salário-base, não constitui jornada extraordinária dos empregados

convocados para realizá-lo, uma vez que a jornada contratual dos empregados da ECT é de 44 horas.

DEFIRO.

3.2.4 DAS DEMAIS CLÁUSULAS ECONÔMICAS OU SOCIAIS COM CUSTO ECONÔMICO INDIRETO SIGNIFICATIVO E SEM AMPARO LEGAL.

EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA; LICENÇA ADOÇÃO; ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA; PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; LICENÇA MATERNIDADE; PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; ACOMPANHANTE; ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA; EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO; LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS; LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS; REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS; ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE; ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; FROTA OPERACIONAL; JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; SEGURANÇA NA EMPRESA; AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; TRANSPORTE NOTURNO; VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO; VALE-CULTURA; ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; ADICIONAL NOTURNO; AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA; ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; ANUÊNIOS; GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA; HORAS EXTRAS; PAGAMENTO DE SALÁRIO; TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR; INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ; E HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA)

À exceção da primeira e da última cláusulas – que constam de forma inédita da pauta de reivindicações das entidades sindicais (epidemia, pandemia e estado de calamidade pública e Home office –trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância) -, todas as demais cláusulas topografadas foram excluídas da sentença normativa 2020/2021. Continham o seguinte teor, até a sentença normativa 2019/2020, fixada no DCG 1000662-58-2019.5.00.0000:

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

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

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

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

I – Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à empregada gestante ocupante do cargo de

Agente de Correios, na atividade de Carteira e na atividade carteira motorizada que, a qualquer tempo, apresente prescrição expressa de médico(a) especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, indicando que a sua atividade coloca em risco seu estado de gravidez.

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

PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO – Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei. §1º Por solicitação da empregada, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente. §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 11 – LICENÇA-MATERNIDADE – Os Correios assegurarão à empregada:

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

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

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

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

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

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

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

§2º Durante o período de prorrogação, a empregada terá o direito à 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 19 – LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO(A) DO POSTALIS – Os Correios, por solicitação do POSTALIS, liberarão os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do POSTALIS, eleitos pelos(as) empregados(as) ou indicados pela Empresa, pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados.

Parágrafo Único: Os Conselheiros(as) eleitos(as) pelos(as) empregados(as) serão liberados

com ônus para os Correios, quando da participação em reuniões obrigatórias do POSTALIS e em horário que estiver realizando curso de capacitação continuada para atuar em conselhos estabelecidos pela Lei Complementar 108.

Cláusula 27 – ACOMPANHANTE – Assegura-se ao(à) empregado(a) o direito à ausência remunerada de até 6 (seis) dias, o que equivale a 12 (doze) turnos de trabalho, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, para levar ao médico: dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência (física, visual, auditiva ou mental); esposa gestante; companheira gestante; esposa(o) ou companheiro (a) com impossibilidade de locomover-se sozinho(a), por problema de saúde, atestado por médico assistente; e, pais com mais de 60 (sessenta) anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado.

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

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

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

A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, **com** a cobrança de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.

§ 1º - A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.

§ 2º - O teto máximo para efeito de desconto da parcela devida a título de coparticipação será de:

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

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

III – Fica limitado o desconto mensal em até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

§ 3º - A coparticipação observará a seguinte sistemática:

I) Coparticipação de 30% (trinta por cento) nos procedimentos de consulta, exames, tratamentos seriados (psicoterapia, terapias ocupacionais, fisioterapias, fonoaudiologia e outros), procedimentos cirúrgicos sem internação e Internação Domiciliar (Home Care);

II) Isenção de coparticipação para internação hospitalar (exames, taxas, diárias, honorários, materiais e medicamentos) e temas sensíveis, quais sejam: tratamentos oncológicos ambulatoriais (seções de quimioterapia e radioterapia), diálise e hemodiálise em ambulatório.

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

FAIXAS - REMUNERAÇÃO	PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR
Até R\$ 2.500,00	2,50%

Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00	2,90%
Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00	3,20%
Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00	3,50%
Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00	3,80%
Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00	4,10%
Acima de R\$ 20.000,01	4,40%

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

DEPENDENTE PPERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR

Cônjuge/companheiro(a)	60%
Filho(a)/menor sob guarda	35%

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

IDADE VALOR LIMITE DE COBRANÇA DE MENSALIDADE

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

§ 7º - Para efeito de cálculo das mensalidades, deve ser considerada como remuneração o salário bruto fixo do titular, excetuando-se as rubricas variáveis, tais como: horas extras, 13º Salário, Férias, Substituições, indenizações, diárias, entre outros. (nova redação), cujos valores totais (titular e dependentes legais) não poderão ultrapassar o limite de 10% do salário apurado.

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

§ 9º - Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para eles.

§ 10º - Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não

relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§ 11º - 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.

§ 12º - Os Correios garantirão o transporte dos(das) empregados(as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

§ 13º - Os(as) aposentados(as) citados(as) no caput desta cláusula terão que ter no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados aos Correios, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos.

§ 14º - Os(as) ex-empregados(as), aposentados(as) nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados(as), poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde dos Correios.

§ 15º - Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao (a) participante deste benefício.

§16º - Fica garantida a permanência dos tratamentos em andamento e não finalizados, da seguinte forma: (1) quanto às internações hospitalares, até a alta; (2) quanto aos tratamentos continuados em regime ambulatorial (hemodiálise, diálise, terapia imunobiológica, quimioterapia, quimioterápicos orais, radioterapia), até o fim do ciclo autorizado, e as terapias domiciliares (oxigenoterapia, fonoaudiologia domiciliar, internação domiciliar e fisioterapia domiciliar), até o fim das sessões autorizadas e iniciadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS – Os Correios liberarão 11 (onze) empregados(as) para cada Federação dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituída e 5 (cinco) por Sindicato dos Empregados dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.500 (um mil e quinhentos), limitado a 9 (nove) liberações, sem

prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

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

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

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

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

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

§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 os Correios) será considerada para efeito de registro de frequência como "Licença não Remunerada de Dirigente Sindical", com o respectivo lançamento no contracheque.

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

§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 os Correios, será considerado para fins de concessão de promoções, anuênios e IGQP, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

I - Nos casos do cômputo do período anterior à vigência deste Acordo, o tempo de afastamento será utilizado apenas para efeito de cálculo para conceder promoções, anuênios e IGQP de que tratam o parágrafo §8º desta cláusula, sem efeitos financeiros retroativos. (redação alterada pelo Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019)

II - Para o pagamento das promoções aos empregados liberados para exercerem a atividade de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, com ou sem ônus para a ECT, não será exigido o cumprimento do item 5.2.3.2.2. letra "a" do PCCS/2008. (item incluído pelo Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019)

Cláusula 25 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO - Os Correios se comprometem a descontar dos empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo valor

ou percentual, por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.

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

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

§3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) 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(AS) EMPREGADOS(AS) - Os Representantes dos(das) Empregados(as) dirigentes sindicais, delegados/representantes sindicais e cipeiros(as) eleitos exclusivamente pelos empregados (as) dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência, por decisão do Diretor Regional, cuja Instância recursal será a Vice-presidência de Gestão Estratégica de Pessoas - VIGEP.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§1º Os Correios fornecerão meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os(as) carteiros(as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, de acordo com a recomendação

médica e homologada pelo Serviço Médico da ECT (área de saúde dos Correios).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42 – FROTA OPERACIONAL – Os Correios, visando à melhoria contínua da qualidade de vida dos(as) empregados(as), providenciarão, quando da aquisição e locação, novos veículos de carga contendo ar condicionado, direção hidráulica, vidro elétrico e trava para uso operacional.

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

§2º Os Correios continuarão promovendo estudos com o objetivo de especificar novo modelo de bicicleta, observando aspectos ergonômicos, funcionais, técnicos e de produtividade, adequada para utilização em terrenos mais irregulares, viabilizando a implantação das alternativas que se mostrarem viáveis técnica e economicamente e que proporcionem melhores condições de trabalho aos(as) empregados(as).

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

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

Cláusula 47 – SEGURANÇA NA EMPRESA – Os Correios mantêm o compromisso de adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos (das) empregados (as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa. §1º Os Correios fornecerão todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades. §2º Os Correios comprometem-se a continuar informando os (as) representantes dos sindicatos regionais, sobre as providências já adotadas e as que estão em planejamento relativas à questão de segurança. §3º Os Correios continuarão aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial. §4º As ações e compromissos decorrentes da implementação dessa política de segurança empresarial obedecerão ao princípio da eficiência na prestação dos serviços prestados pelos Correios à Sociedade que, como entidade da Administração Federal Pública, respeitarão as diretrizes e princípios norteadores dos procedimentos da Administração Pública. §5º Nos Correios, o compromisso com a preservação

da vida e da integridade física das pessoas será priorizada sobre os demais aspectos da atividade postal.

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

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

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

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

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

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

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

§1º Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilizarão a opção pelo Reembolso Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 6.212/1991, no seu artigo 26, inciso 11, §9º, alínea “s”, com a Lei 5.659/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R\$ 564,61 (quinhentos e oitenta e quatro reais e sessenta e um centavos) e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em Instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

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

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

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

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

§5º As empregadas dos Correios que ocupem o cargo de Agente de Correios - Atividade de

Carteira, OTT e Atendentes Comerciais, inclusive que não aderiram ao PCCS 2008 e encontram-se nos cargos em extinção de Carteiro, OTT e Atendente Comercial, que recebam o Auxílio Creche/Babá, preferencialmente, não serão convocadas para o Trabalho no Final de Semana - TFS sem sua prévia concordância.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I- até um salário mínimo- dois por cento;

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

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

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

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

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

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

§1º Os Correios mantêm para todos(as) os(as) empregados(as) o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do(a) empregado(a), em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento 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(as) empregados(as) reintegrados(as) ou readmitidos(as) também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias.

§3º Poderá o(a) empregado(a) optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do

período previsto para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento.

§4º Por solicitação do(a) empregado(a), inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em dois períodos. Nenhum dos períodos poderá ser inferior a dez dias corridos e ambos deverão ocorrer dentro do mesmo período concessivo, com interstício mínimo de 30 (trinta) dias entre um período e outro.

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

§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(a) empregado(a) com jornada normal noturna ou mista, nos casos de não comparecimento ao trabalho pelos motivos de licença médica até os primeiros 15 (quinze) dias, treinamento, viagem a serviço ou folgas compensatórias resultantes de trabalho em dias de repouso remunerado ou feriado.

Cláusula 56 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA - A ajuda de custo pela transferência do(a) empregado(a), por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGOP 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).

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

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

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

Cláusula 57 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA - Os(As) empregados(as) que, em 2019 e 2020, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2019 e março/2020 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2019 e junho/2020, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2019 e junho/2020.

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

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

Cláusula 58 – ANUÊNIOS: Os Correios garantirão ao(à) empregado(a), mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da gratificação de função ou complementação de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa, assegurados os

direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados(as).

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

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

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

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

I - R\$ 194,43 (cento e noventa e quatro reais e quarenta e três centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.

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

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

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

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

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

Parágrafo Único: As horas e/ou frações de hora que o(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 64 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO - Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado fica assegurado ao(a) empregado(a) que for convocado(a) a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 200% (duzentos por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um Vale Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

§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 65 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA – Os(as) empregados(as) lotados(as) na Área Operacional com carga de trabalho normal de 44 (quarenta e quatro) horas

semanais, que trabalham regularmente nos fins de semana, receberão pelo trabalho excedente, em relação ao pessoal com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário base pelas horas trabalhadas.

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

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

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

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

Cláusula 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS – Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as) em cursos e reuniões obrigatórias, por exigência da Empresa, para capacitação relacionada ao cargo/atividade/especialidade, referentes às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos nos Correios.

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

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

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

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

II – Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, desde que acordado entre os Correios e o(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 – Os Correios desenvolverão treinamento para os(as) empregados(as) recém-contratados(as) que trabalham com valores e continuarão orientando sobre a identificação de cédulas falsas.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR – Os Correios se comprometem a negociar a PLR com a participação das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000

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

§1º Enquanto o(a) empregado(a) estiver percebendo o benefício por acidente de trabalho, pelo INSS, decorrente do evento previsto no caput, sem definição quanto à invalidez permanente, a Empresa 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.

As entidades sindicais buscam o restabelecimento das referidas cláusulas de natureza econômica ou compreendidas como sociais, mas que impõem – como afirmam – custo baixíssimo ou insignificante para os Correios. Sustentam tratar-se de cláusulas históricas, de grande impacto social para os trabalhadores e, em sua maioria, com pouco encargo financeiro para o empregador ou encargo suportável, diante do expressivo lucro empresarial que vem tendo ao longo do último ano.

Em contrapartida, a empresa suscitante infirma os argumentos dos sindicatos profissionais, ressaltando, *ad summan*, que não há normas preexistentes a serem consideradas para a manutenção pretendida pelas entidades sindicais, haja vista que a última composição autônoma se deu com o acordo coletivo de trabalho 2018/2019. Rechaça, assim, a restauração de qualquer cláusula de natureza econômica ou social com custo econômico indireto para a empresa.

Analiso.

De fato, a última norma coletiva autônoma foi o acordo coletivo de 2018/2019 (com 79 cláusulas), não havendo falar, no sentido literal da palavra, em cláusulas preexistentes, uma vez que são consideradas preexistentes aquelas cláusulas anterior e imediatamente convencionadas, fixadas por livre negociação ou em sentença homologatória de acordo.

Em reconvenção, trazem as entidades sindicais, ainda, a pretensão de inclusão das seguintes cláusulas:

EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA.

A ECT adotará medidas de prevenção imediatas de forma a garantir a saúde e a vida dos funcionários em caso de epidemias e/ou pandemia e ou decretação de estado de calamidade pública;

§1º A ECT garantirá o imediato fornecimento de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) e demais equipamentos para proteção que evitem a contaminação dos trabalhadores que continuarem exercendo as atividades essenciais.

§2º Em caso de crise sanitária que envolva doenças que já tenham vacinas a ECT se compromete a efetuar a vacinação de todos os trabalhadores efetivos e terceirizados, de modo evitar maiores danos.

Caso a vacina ainda não seja distribuída pelos órgãos competentes de saúde, a ETC se compromete a adquirir a respectiva vacina, e efetuará a vacinação sem custo algum para os funcionários.

§3º A ECT assegurará aos funcionários que fizerem parte do grupo de risco, bem como aqueles que coabitam com pessoas do grupo de risco o afastamento imediato para o trabalho remoto, sem qualquer prejuízo em sua remuneração.

I - Gestantes, lactantes e grupos de risco (pessoas com 60 anos ou mais e pessoas imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves) deverão executar a modalidade de trabalho remoto enquanto durar a o período de calamidade, epidemia e ou pandemia. O prazo de liberação deverá ser reavaliado, de acordo com a situação. Empregados que residam (coabitam) com gestantes, lactantes e grupos de risco também poderão trabalhar de forma remota pelo mesmo prazo. Em ambos os casos, a comprovação de que o empregado se enquadra em grupo de risco ocorrerá mediante autodeclaração, a ser enviada por e-mail para o gestor imediato. Vale ressaltar que a prestação de informação falsa sujeitará o servidor ou empregado público às sanções penais e administrativas previstas em Lei;

§4º - A ECT pagará a título de gratificação 40% (quarenta por cento) da remuneração dos profissionais que estiverem executando as suas funções enquanto durar a epidemia e ou pandemia e ou decreto de calamidade pública.

§5º - Os Correios se comprometem em situação de endemia e/ou pandemia e/ou estado de calamidade pública tomar as seguintes medidas:

I - Para monitoramento no ambiente da empresa, serão informados, diariamente às representações aos sindicatos e a Fentect, até às 14 horas (horário de Brasília), por meio de boletins publicados na intranet e enviados diretamente as entidades, os seguintes dados:

II - Fornecer relação consolidada de matrículas de empregados com suspeita de contração do vírus; relação consolidada de matrículas de empregados que no primeiro teste foi detectada a contração do vírus; relação consolidada de matrículas de empregados em que foi confirmada a contração do vírus por contraprova e relação de empregados em situação de isolamento.

III - Mobilizar os profissionais da área de saúde da Empresa para fazer cumprir as recomendações da OMS, do Ministério da Saúde, das secretarias de saúde estaduais e municipais e dos Correios;

IV - Liberar para trabalho em domicílio, por até 15 dias a contar da data de regresso ao Brasil, os empregados que estiveram nos últimos 15 dias em viagem ao exterior, institucional ou particular, ou que tiveram convívio com pessoas infectadas;

V - Para os carteiros, atendentes e OTT's, liberados para o trabalho remoto, este consistirá na realização de cursos de Ensino a Distância (EAD), disponibilizados pela Universidade Corporativa dos Correios, a critério e por orientação dos respectivos gestores;

VI - A ECT autorizará os empregados que possuam filhos em idade escolar ou inferior, e que necessitem da assistência de um dos pais, a executarem suas atribuições remotamente, enquanto vigorar a norma local que suspenda as atividades escolares ou em creches por motivo de força maior. A solicitação deve ser feita pelo empregado, por meio de autodeclaração;

VII - A ECT dividirá, em turnos de, no mínimo 6 (seis) horas, com intervalo de 15 (quinze) minutos, o efetivo administrativo, estabelecendo horários alternativos para entrada, saída e intervalo para refeição dos empregados, com o objetivo de evitar aglomeração nos ambientes de uso comum e em horários de pico de transporte público;

VIII - Nos locais onde o acesso é feito por meio de catraca com liberação por digital, a entrada ocorrerá apenas com o crachá de identificação;

IX - A ECT suspenderá de imediato e por tempo indeterminado da participação em eventos, congressos, seminários, treinamentos presenciais e de viagens a serviço ao exterior;

X - A ECT restringirá de viagens nacionais a serviço àquelas estritamente necessárias, optando, preferencialmente, pela utilização do recurso de videoconferência;

XI - A ECT destinará, sempre que possível, os profissionais da saúde às unidades de maior número de empregados, tais como: Centros de Tratamento e Terminais de Carga para monitorar o estado de saúde do efetivo.

§6º - A ECT se compromete fechar o setor de trabalho que tenha constado contaminação de trabalhador, testará e/ou vacinará (caso tenha vacina) e ainda garantirá a quarentena mínima de 15 (quinze) dias para todos os trabalhadores do setor que for constatado a infecção.

I - O setor só poderá ser reaberto depois de uma desinfecção total e com novos trabalhadores, haja visto que os funcionários que no local laboram estarão de quarentena conforme parágrafo sexto.

Cláusula 78 – Cláusula 78 – Home Office (trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância)

Toda vez que a ECT, disponibilizar a opção de home office ao empregado, quando por iniciativa própria da empresa ou por motivo de estado de calamidade pública, pandemia ou epidemia, será assegurado ao empregado, por parte da ECT, de acordo com as leis vigentes e sem prejuízo das garantias previstas neste acordo coletivo de trabalho, alterar o regime de trabalho presencial para o Home Office.

§ 1º - Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

I - A alteração de que trata esta cláusula, caso ocorra, o empregado será notificado, por escrito, com antecedência de, no mínimo, sete dias.

§ 2º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão de responsabilidade da empresa e previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da data da mudança do regime de trabalho.

I - Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estes equipamentos tenham natureza salarial.

§ 3º - Para os empregados em regime de trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância (home office), com carga horária diária de 8 (oito) horas, será pago pela Entidade empregadora ajuda de custo mensal e proporcional, com fulcro no artigo 457 da CLT, com vistas a fazer frente aos custos adicionais para viabilizar o cumprimento das atividades laborativas, como internet, telefonia, energia elétrica, e outros, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

I - Os empregados com jornada diária inferior a 8 (oito) horas receberão a ajuda de custo proporcional à carga horária diária.

Todas as cláusulas transcritas neste tópico contêm encargo financeiro significativo, não cabendo ao Poder Judiciário, pela via heterônoma, imputar à empresa gastos para os quais não possui previsão orçamentária, imiscuindo-se no poder organizacional e diretivo, se tais cláusulas não podem ser consideradas preexistentes. Além disso, com relação à cláusula Período de Amamentação, há previsão legal específica que deve ser respeitada, dependendo de acordo entre as partes para alteração, como pretendido pelas entidades sindicais.

Nesse sentido, assente a jurisprudência quanto às soluções heterocompositivas que fixem cláusulas não preexistentes que contenham ônus para o empregador, sob qualquer hipótese:

(...) Deve ser mantida a decisão agravada, que reflete a jurisprudência da C. SDC no sentido de que não é possível fixar cláusula com ônus econômico ao empregador sem que a norma seja preexistente. Agravo regimental conhecido parcialmente e desprovido" (ES-1000129-65.2020.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, null, DEJT 07/05/2021).

"RECURSO
ORDINÁRIO
EM
DISSÍDIO
COLETIVO
ECONÔMICO
-
SINDICATO
OBREIRO
DEPENDENTE

RECORRENTE

-

LIMITES

DO

PODER

NORMATIVO

DA

JUSTIÇA

DO

TRABALHO

-

PROVIMENTO

PARCIAL

PARA

INCLUSÃO

DE

CLÁUSULA

BASEADA

NO

PRECEDENTE

NORMATIVO

98

DA

SDC

DO

TST

SOBRE

RETENÇÃO

DA

CTPS.

1.

Os

limites

do

Poder

Normativo

da

Justiça

do

Trabalho

e os

parâmetros

que

balizam

seu

exercício

pelos

Tribunais

Trabalhistas

são:

a) no

seu

piso,

as

normas

legais
e
convencionais
(CF,
art.
114,
§ 2º,
in
fine),
consideradas
estas
últimas
aquelas
pré-
existentes,
ou
seja,
constantes
do
instrumento
coletivo
autônomo
imediatamente
anterior
à
sentença
normativa
(convenção
ou
acordo
coletivo,
bem
como
acordo
homologado
em
dissídio
coletivo);
b)
nos
seus
patamares,
as
cláusulas
econômicas,
sociais
e
sindicais,
que
garantam
justo
salário
aos
trabalhadores

e
justa
retribuição
às
empresas
(CLT,
art.
766)
e
representem
avanços
e
garantias
para
a
classe
trabalhadora,
sem
se
limitarem
a
repetir
disposições
legais;
c) no
seu
teto,
a
capacidade
econômica
das
empresas
e sua
liberdade
gerencial,
bem
como
as
matérias
com
reserva
legal,
não
se
podendo
impor,
via
sentença
normativa,
normas
e
condições
de
trabalho,
salvo

pré-
existentes,
que
impliquem
ônus
financeiro
às
empresas
ou
interfiram
em
sua
liberdade
de
gestão
dos
recursos
produtivos,
pois
a via
para
a
instituição
de
tais
cláusulas
econômicas
é a
negociação
coletiva
(cfr.
precedentes
da
SDC
do
TST).
2.
No
caso
dos
autos,
andou
bem
o
11º
TRT,
ao:
a)
manter
o
texto
pré-
existente
(apenas
atualizando

atualizado
valores
das
cláusulas
econômicas,
com
base
no
índice
de
reajuste
acordado,
de
1,69%,
e
realizando
adequações
gramaticais)
das
cláusulas
(...),
uma
vez
que
a
ampliação
de
seus
termos
acarretaria
elevação
dos
encargos
financeiros
das
empresas;
b) indeferir,
porque
não
pré-
existentes
e por
representarem
ônus
econômicos
para
as
empresas,
as
cláusulas
(...);

c) indeferir, porque adentrando indevidamente no âmbito do poder gerencial das empresas e não pré-existentes, as cláusulas (...); d) indeferir, porque já suficientemente disciplinadas por lei, as matérias referentes às cláusulas 35ª (Equipamentos de Proteção), 37ª (CIPA), 39ª (Afastamento por Acidente de Trabalho & Acidente de Trabalho Equiparado), 58ª

(Distrato), 59ª (Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas), 60ª (Homologações) e 65ª (Punições Disciplinares - Comunicação por Escrito); e) indeferir, por ser contrária à jurisprudência do TST e STF a cláusula 54ª (Taxa Negocial). 3. Apenas em relação à cláusula 67ª (Retenção de CTPS), merece reforma a decisão regional, para se deferir a cláusula nos termos do Precedente Normativo 98 da SDC do TST. Recurso Ordinário parcialmente provido" (RO-209-11.2018.5.11.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 22/04/2021).

Ante o exposto, diante dos limites conferidos ao poder normativo pelo art. 114, §2º, da CF e sedimentada jurisprudência desta Corte Superior, **INDEFIRO** o restabelecimento das referidas cláusulas: licença adoção; adicional de atividade distribuição e coleta; período de amamentação; licença maternidade; prorrogação da licença maternidade; acompanhante; assistência médica/hospitalar e odontológica; empregado inapto para retorno ao trabalho; liberação do conselheiro do Postal; liberação de dirigentes sindicais; repasse das mensalidades do sindicato; representantes dos empregados; itens de proteção no caso de baixa umidade; itens de uso e proteção ao (à) empregado (a); reabilitação profissional; frota operacional; jornada de trabalho para trabalhadores em terminais computadorizados; segurança na empresa; auxílio para dependentes com deficiência; reembolso creche e reembolso babá; transporte noturno; vale-transporte e jornada de trabalho; vale-cultura; adiantamento de férias; adicional noturno; ajuda de custo de transferência; antecipação de 50% da gratificação natalina; anuênios; gratificação de férias; gratificação de quebra de caixa; horas extras; pagamento de salário; trabalho em dia de repouso; participação nos lucros ou resultados-PLR; indenização por morte ou invalidez; e cursos e reuniões obrigatórias.

Igualmente, **INDEFIRO** a inclusão das cláusulas de epidemia, pandemia e estado de calamidade pública e *home office* (trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância).

3.3. DAS DEMAIS CLÁUSULAS SOCIAIS

3.3.1 CLÁUSULAS SOCIAIS OFERTADAS PELA SUSCITANTE. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR. CONCORDÂNCIA

ACÚMULO DE VANTAGENS; ANISTIA; ASSÉDIO SEXUAL E MORAL; SAÚDE DA MULHER; FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS; ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO; AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO; EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS; ERGONOMIA NA EMPRESA; FORNECIMENTO DE CAT/LISA; INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS; JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS; REDIMENSIONAMENTO DE CARGA; CONCURSO PÚBLICO; DIREITO À AMPLA DEFESA; RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTES DE TRÂNSITO; QUADRO DE AVISOS; CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS; PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO; ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO; PENALIDADE; E VIGÊNCIA.

Os Correios propõem a manutenção das 29 cláusulas que constaram da sentença normativa proferida em 2020 (DCG-10001203-57.2020.5.00.0000), de natureza eminentemente social.

À exceção de cinco dessas cláusulas cuja manutenção foi proposta pelos Correios (conforme tópico seguinte: plano de saúde; registro de ponto; distribuição domiciliária; processo permanente de negociação; e negociação coletiva), as entidades sindicais, em reconvenção, anuem com a manutenção das referidas cláusulas, mantida a redação, tal como constam da sentença normativa anterior, *litteris*:

4ª) ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS (66ª do dissídio anterior): “Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos na presente sentença normativa ou quaisquer outros já mantidos pelos Correios, será feita a necessária compensação, a fim de que não se computem ou se acumulem acréscimos pecuniários superiores sob o mesmo título ou idêntico fundamento, com conseqüente duplicidade de pagamento”.

6ª) ANISTIA (1ª do dissídio anterior): “Os Correios, respeitando e seguindo os ditames previstos nas Leis 8.632/93, 8.878/94, 10.559/2002 e 11.282/2006, comprometem-se a: §1º adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, quando os atos de anistia previstos em lei determinar o retorno do anistiado aos quadros da Empresa, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.

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

I – Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, com a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas.

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

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

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

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

7º) ASSÉDIO SEXUAL E MORAL (3º do dissídio anterior): “Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.

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

§2º As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais a do trabalho ou canal de denúncias da Ouvidoria, conforme o caso, para a devida análise e encaminhamento.

O empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§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 (psicossocial) pertinente.

§4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir: I - Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática.

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

8º) SAÚDE DA MULHER (14º do dissídio anterior): “Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.

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

§2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente. E aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários, ocorrerão na Administração Central e nas Diretorias Regionais (Correios Sede e Superintendências Estaduais).

§3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez.

§ 4º As empregadas que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, os Correios garantirão, sem prejuízo do disposto no §3º, a mudança provisória automática, a partir do 5º (Quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.

§5º As mulheres/adolescentes/meninas dependentes poderão participar de quaisquer

atividades de prevenção e promoção a saúde da mulher organizadas pelos Correios”.

9ª) FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS (18ª do dissídio anterior): “Os Correios, quando solicitados, fornecerão às Federações de Trabalhadores legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitada a Lei de Acesso à Informação, cópia em meio digital dos Manuais da Empresa, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

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

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

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

10ª) ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO (29ª do dissídio anterior): “Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, dos (as) empregados(as) demitidos(as) nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa.

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

11ª) AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (30ª do dissídio anterior): “Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), acompanhado(a) por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.

§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 (Superintendência Regional).

I - Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o recebimento da solicitação.

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

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

12ª) EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS (32ª do dissídio anterior): “Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do (a) empregado (a) vivendo com HIV ou Aids, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa Parágrafo Único: Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado(a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano Correios Saúde”.

13ª) ERGONOMIA NA EMPRESA (34ª do dissídio anterior): “Os Correios se comprometem a realizar avaliação permanente dos processos de trabalho, tendo como base,

dentre outros saberes técnicos científicos, os conceitos e princípios ergonômicos, de acordo com a NR-17 e seus anexos, conforme condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.

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

14ª) FORNECIMENTO DE CAT/LISA (35ª do dissídio anterior): “Os Correios emitirão o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos aos(as) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

§1º Os Correios fornecerão, às Federações e Sindicatos dos empregados, uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

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

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

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

16ª) INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS (43ª do dissídio anterior): “Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas”.

17ª) JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE TRABALHO (44ª do dissídio anterior): “O início da jornada de trabalho dos (as) empregados (as) lotados (as) nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

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

18ª) REDIMENSIONAMENTO DE CARGA (46ª do dissídio anterior): “No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos (as) empregados (as) que serão abrangidos (as) com o redimensionamento, os Correios viabilizarão a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de CTC, CTE, CTCE, CDD, CEE, TECA e CTCI, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.

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

19ª) CONCURSO PÚBLICO (67ª do dissídio anterior): “Os Correios garantirão que, nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos, não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas a pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros (as).

Parágrafo Único: Os Correios continuarão observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação

qualitativa e contínua dos serviços postais”.

20ª) DIREITO À AMPLA DEFESA (69ª do dissídio anterior): “Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração”.

21ª) RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO (75ª do dissídio anterior): “Os Correios assumirão os custos com a recuperação dos danos de veículos de sua frota, bem como danos causados a terceiros, consequentes de acidentes de trânsito, nos casos em que, após apuração, ficar comprovada a inexistência de dolo por parte do(a) empregado(a), estando o mesmo no exercício de suas funções.

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

§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, deverão ser analisados por comissão paritária, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três)”.

22ª) QUADRO DE AVISOS (24ª do dissídio anterior): “Os Correios assegurarão que o Sindicato dos (as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes”.

23ª) CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS (78ª do dissídio anterior): “Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto na presente sentença normativa deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho”.

25ª) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO (23ª do dissídio anterior): “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”.

27ª) ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO (77ª do dissídio anterior): “Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação”.

28ª) PENALIDADE (72ª do dissídio anterior): “Descumprida qualquer obrigação desta sentença normativa, 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)”.

29ª) VIGÊNCIA (79ª do dissídio anterior): “A presente sentença normativa terá vigência de um ano, de 1º de agosto de 2020 até 31 de julho de 2021”.

Assim, incorporam-se à sentença normativa as cláusulas suprarreferidas, mantida a redação tal como transcritas, conforme consta do DCG-10001203-57.2020.5.00.0000.

3.3.2 CLÁUSULAS SOCIAIS OFERTADAS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR. REIVINDICAÇÃO DE TEXTO DIVERSO PELAS ENTIDADES SINDICAIS.

REGISTRO DE PONTO. DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA. PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A empresa suscitante propõe a manutenção de 4 outras cláusulas de natureza social, nos moldes textuais do quanto consta da sentença normativa proferida nos autos do DCG 10001203-57.2020.5.00.0000 (vigência 2020/2021).

Já as entidades sindicais, em reconvenção, arguem com a necessidade de que sejam mantidas as cláusulas, contudo, com redação diversa, como demonstra o quadro comparativo a seguir:

PROPOSTA CORREIOS

5ª) REGISTRO DE PONTO (74ª do dissídio anterior): “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 A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, em conformidade com legislação vigente”.

15ª) DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA

(41ª do dissídio anterior): “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 salda das Unidades, quer nos Depósitos Auxiliares- DAs, não ultrapassará 10 (dez) kg para homens e 08 (oito) kg para mulheres.

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

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

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

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

§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos (as) clientes e zelando pela saúde dos(das) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDD.

REIVINDICAÇÃO/ RECONVENÇÃO

REGISTRO DE PONTO (74ª do dissídio anterior): “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.

Cláusula 42 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA –

A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

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

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

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

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

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

§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos (as) clientes e zelando pela saúde dos (das) trabalhadores (as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDD, desde que atendidos os seguintes requisitos: I- Em distritos postais, executados de forma pedestre ou com uso de bicicletas.

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

V - A implantação se dará em duas etapas, conforme abaixo: a) FASE 1 – 30% das unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, com encerramento previsto para o final do mês de outubro de 2015.

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

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

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

§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 da Federação Nacional dos trabalhadores dos Correios com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas, garantida uma única saída para entrega desse seguimento.

§7º 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.

§8º A ampliação da entrega matutina de cartas simples para novas unidades 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”.

PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

Cláusula 23

Os Correios manterão o processo permanente de negociação com a Federação Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Sindicatos dos(das) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente – SNNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(das) trabalhadores(as).

PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

Cláusula 25

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

§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.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em caso de ocorrência de fatos que 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.

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.

Análise.

Análise.

No que se refere ao **registro de ponto**, justificam as entidades sindicais que o texto proposto fez parte do ACT 2003/2004, com redação similar, repetida nas ACTs de 2009/2011, nas sentenças normativas 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, nas ACTs 2014/2015 a 2017/2018 e na sentença normativa de 2019/2021. Salientam que a adoção de sistemas alternativos de controle de jornada constitui previsão normativa aberta e vaga, sem definir com exatidão as intenções da empresa quanto aos mecanismos de controle de jornada.

Em resposta, a empresa salienta que a cláusula, tal como se apresenta, atende perfeitamente à Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, não sendo possível impor obrigação à empregadora sem respaldo em legislação ou norma preexistente.

Análise.

Inicialmente, observo que a sentença normativa 2019/2021 não manteve o texto proposto pelas entidades sindicais, ao revés do que faz crer a reconvenção apresentada, mas o contrário: vigorou na sentença normativa a redação que ora propõe a empresa.

A alteração promovida no texto apresentado pelas entidades sindicais implica alteração para além do que prevê o art. 58, §1º, da CLT.

Constam como princípios constitucionais, insertos nos arts. 7º, XXVI, e 114, §2º, o reconhecimento e o respeito aos acordos e convenções coletivos de trabalho, privilegiando a autonomia das partes na negociação, desde que resguardados os limites legais.

Sob esta ótica, importa para o caso o quanto previsto no art. 58, §1º, da CLT: *Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.*

Assim, apenas se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, configurando tempo à disposição do empregador. Essa é a inteligência da Súmula nº 366 do TST.

O parágrafo segundo da cláusula de registro de ponto reivindicada pelas entidades sindicais, ao elastecer a tolerância legal de 5 minutos, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, com mais 5 minutos, 4 vezes por mês, vai de encontro à previsão legal inserta no §1º do art. 58 da CLT, de modo que deve ser mantida a redação declinada pela empresa, que repete o texto da cláusula tal qual constou na sentença normativa passada, restringindo-se ao comando legal.

Logo, deve ser mantida a cláusula Registro de Ponto, com a seguinte redação:

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

No que se refere à cláusula de **Distribuição Domiciliária**, as entidades sindicais propugnam pela alteração da redação, argumentando que o texto proposto se reveste de maior completude, estabelecendo parâmetros voltados à proteção da saúde do empregado.

Em resposta, a empresa suscitada salienta que a proposta redacional apresentada pelas entidades reconvintes causa impacto financeiro significativo, além de não encontrar amparo na legislação, porque promove alteração da estrutura administrativa de funcionamento das unidades operacionais, o que implica “completa alteração de horários de linhas de transporte, prazos de entregas de mercadorias etc”. E, como não é cláusula preexistente (com a pretendida redação), deve ser rejeitada.

Analiso.

A novel redação do parágrafo 6º e a inclusão do texto no §7º, transpondo o texto anteriormente previsto no §7º para o parágrafo 8º da cláusula apresentada pelos sindicatos comportam ampla gama de modificações na estrutura organizacional da empresa, de modo que, embora detenha natureza social a cláusula, há evidente dispêndio financeiro para os Correios, de modo que, por não ser cláusula preexistente (de idêntico teor), não ser propriamente histórica (dada a alteração pretendida de conteúdo) e por importar em ônus para o empregador, o que é vedado pela jurisprudência desta Corte, dados os já referidos limites do poder normativo.

Assim, rejeito a proposta de alteração do texto da cláusula, que deve ser mantida com a seguinte redação:

Cláusula 15 – 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 salda das Unidades, quer nos Depósitos Auxiliares- DAs, não ultrapassará 10(dez) kg para homens e 08 (oito) kg para mulheres. §2º Em caso de gravidez, o limite do parágrafo anterior poderá ser reduzido mediante prescrição expressa de médico(a) especialista, homologada pelo Serviço Médico da Empresa. §3º Os Correios comprometem-se a aperfeiçoar os critérios e ampliar a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do(a) carteiro(a) na atividade será o critério de maior peso e de desempate. §4º Depois de realizado o processo seletivo interno e não havendo êxito no preenchimento das funções de Motorizado(a) (M) e Motorizado(a) (V) a Empresa, mediante seleção entre os(as) carteiros interessados e que não possuam as respectivas carteiras de habilitação, garantirá os recursos necessários para a obtenção dessas. §5º A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação do respectivo processo de apuração. §6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos(as) clientes e zelando pela saúde dos(das) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDD. §7º 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. §8º A ampliação da entrega matutina de cartas simples para novas unidades 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.

No que diz respeito à cláusula de **Processo Permanente de Negociação**, justificam as entidades sindicais que a inclusão dos parágrafos primeiro e segundo deve prevalecer “não só porque prestigia uma solução conciliada para os respectivos temas, mas também porque não causa nenhum prejuízo ou ônus financeiro para a empresa”.

Já a empresa salienta que o texto proposto em reconvenção impõe obrigação à empregadora sem respaldo legal ou norma preexistente.

Análise.

Em verdade, a alteração indicada pelas reconvincentes não importa em ônus financeiro para a empresa. Todavia, acresce rol limitativo às discussões negociais, engessando a possibilidade de debates outros para além dos temas “vale-transporte”, “sistema de distritamento” e “substituição gradativa de mão-de-obra”. Além disso, espelha ingerência no poder diretivo da empresa e não encontra lastro legal ou jurisprudencial, nem se afigura como norma preexistente. Assim, uma vez rejeitada pela reconvincente, rejeito a alteração textual, de modo que permanece a seguinte redação:

Cláusula 25 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO – Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(as) trabalhadores(as).

Por fim, quanto à cláusula de **negociação coletiva**, a inclusão da expressão “econômicos”, sociais ou políticos” aos fatos que induzam à revisão de comum acordo da norma coletiva, sustentam as entidades reconvincentes que a alteração busca promover “maior detalhamento imposto, que discrimina os fatos em econômicos, sociais e políticos, em detrimento da redação patronal, de conteúdo mais aberto”.

A empresa, em contestação, afirma que a redação proposta “vincula a negociação a situações alheias ao controle da empresa, eis que, entre os fatores a justificar a negociação coletiva, inclui fatos econômicos, sociais ou políticos”.

Apreciação.

O artigo 873 da CLT reza: “decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, **quando se tiverem modificado as circunstâncias** que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis”.

Observe-se que a redação da cláusula, tal como consta da sentença normativa passada, atende exatamente o teor do art. 873 da CLT, que é igualmente amplo, não havendo fundamento que justifique a alteração pretendida pelas entidades sindicais, nem mesmo amparo legal ou jurisprudencial.

Sendo assim, rejeito a proposta de alteração do texto da cláusula, que deve ser mantida com a seguinte redação:

Cláusula 27 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – Em caso de ocorrência de fatos que 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

3.3.4 DAS DEMAIS CLÁUSULAS REIVINDICADAS EM RECONVENÇÃO.

NATUREZA SOCIAL, HISTÓRICA E PEDAGÓGICA.

APOSENTADOS; PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO; GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE; VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS; PROGRAMA CASA PRÓPRIA; ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER; DESCONTO ASSISTENCIAL; PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO; ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA; PREVENÇÃO DE DOENÇAS; e SAÚDE DO EMPREGADO.

A categoria profissional pretende a reinserção de diversas cláusulas subtraídas na última sentença normativa, sob fundamento de que possuem natureza social, de caráter histórico e função pedagógica, além de

imputarem nenhum ou pouquíssimo ônus ao empregador.

Tais cláusulas representam avanço obtido ao longo de décadas nas negociações coletivas, entre trabalhadores e empregador, de relevante caráter social, resultantes de esforço mútuo e contínuo das classes.

Importa, de início, diferenciar as cláusulas de concessão de parcela não prevista em lei, que representam custo econômico e não podem ser inseridas pela via heterônoma, das cláusulas de convivência ou adaptação razoável no ambiente de trabalho e que, ainda que gerem ônus, devem ser suportadas pelo empregador, desde que esse ônus não se revele excessivo.

A Convenção de Nova York foi ratificada pelo Brasil e define a adaptação razoável exatamente como o ajuste necessário a que trabalhadores e empregador possam em conjunto exercer os seus direitos fundamentais, conciliando os interesses da livre iniciativa com o patamar civilizatório de convivência.

Assim como equipamentos destinados à realização do trabalho e de proteção a riscos à saúde e segurança devem ser fornecidos pelo empregador, as estratégias para a implantação e manutenção de um ambiente saudável e participativo é uma exigência constitucional. CIPAS, representação de trabalhadores nas empresas, técnicas de prevenção, apuração e afastamento de assédios, participação dos trabalhadores na gestão das empresas públicas e liberdade de acesso aos dirigentes sindicais são exemplos de um conjunto de normas e procedimentos destinados a tornar o ambiente de trabalho um foro de produção democrática e de bem estar.

No caso concreto, o impacto financeiro de tais demandas é ínfimo, especialmente quando comparado ao lucro obtido pela empresa no ano de 2020 (algo no importe de 1,5 bilhões, conforme consta das peças de reconvenção e defesa empresarial) – mesmo com a pandemia do COVID-19 - e à projeção de lucro que se avizinha para este ano, na casa de 3 bilhões, ainda em tempos de pandemia. Ademais disso, a própria empresa confirma a redução das despesas com a alteração promovida nas regras do plano de saúde, o que fez reduzir seus gastos de forma expressiva.

Ainda que se considere o déficit com o Plano POSTALIS – grave, diga-se, bem como o inegável aumento das despesas com passivos judiciais em 2020 e em decorrência da manutenção das atividades operacionais em tempos de pandemia – com a contratação de terceirizados, manutenção dos contratos de trabalho dos empregados afastados ou em *home office* – tais questões não justificam a excruciante retirada de tantas cláusulas sociais que historicamente têm peso e impacto nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores.

As cláusulas que vigoraram por mais de dez anos, ainda que de forma descontinuada, foram abruptamente retiradas com a sentença normativa passada, por questões circunstanciais para economia da empresa, que apresentava quadro de déficit preocupante até então.

A situação é outra no presente. As premissas que antes empolgavam o enxugamento da norma coletiva não mais procedem. E ainda que algumas das cláusulas aqui referidas possam trazer algum desgaste econômico, de forma indireta, são nada mais que o resultado de procedimentos organizacionais para a concretização de seu fim pura e unicamente social, não importando em despesas diretas para a empresa.

Ora, é ônus, no sentido de investimento, do empregador arcar com a manutenção necessária ao bom funcionamento da empresa e das relações de trabalho, de modo que, à toda evidência, questões tais como a aquisição de mobiliário ergonômico, inserção das atividades à rede mundial de computadores, respeito às normas ambientais de trabalho; criação de comissões para apuração e estudos de questões ambientais, tudo isso é componente orgânico da estrutura empresarial. Não há organização empresarial sem esse ônus.

Tanta é a importância de tais cláusulas que, para além do componente histórico, social e pedagógico, fizeram parte dos instrumentos normativos por 10, 20 ou quase 30 anos e, desde que instauradas, foram replicadas em novos acordos coletivos autônomos ou mesmo via sentença normativa, a demonstrar sua importância no imbricado plexo das normas coletivas.

Cada uma das cláusulas a seguir tem, como referi, componente histórico pedagógico, sendo repetidas ao longo de diversas normas coletivas, acordos coletivos e sentenças normativas, por no mínimo uma década, ou, apenas – mas é o que basta - possuem conteúdo social com repercussão financeira indireta não elevada, como se passa a demonstrar:

i) PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO

PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO – Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. §1º Os Correios tratarão os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os(as) seus(suas) empregados(as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem

denunciados. §2º A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho ou canal de denúncias da Ouvidoria, para análise e encaminhamento. §3º Os Correios se comprometem a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial. §4º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para 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 Os Correios farão levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus(suas) empregados(as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes. § 7º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes da Federação Nacional dos Trabalhadores, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir: I - Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

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

Trata-se de cláusula com origem no ACT de 1999/2000, que tinha a redação mais simples - *A ECT desenvolverá ações positivas entre os seus empregados, objetivando evitar discriminações e preconceitos de origem, raça, sexo, cor e idade, bem como para coibir assédio sexual* – com texto repetido na sua essência na sentença normativa 2000/2001 e ACTs 2001/2002 e 2002/2003. Na ACT 2003/2004 ganhou maior amplitude, com determinação apuração pela empresa dos casos de discriminação racial na empresa, denúncias, levantamento de informações e fomento de políticas públicas de orientação e inserção. Esse contexto se repetiu nas ACTs 2004/2005 e nas sentenças normativas até 2013/2014. Com as ACTs 2014/2015 e 2015/2016, houve frágil alteração no texto, mas foi mantida a disposição da empresa em promover a equidade racial e o enfrentamento às diferenças, e, nas ACTs 2016/2017 a 2018/2019, a cláusula tornou-se ainda mais robusta com o implemento de mais ações positivas da empresa, o que se repetiu na sentença normativa 2019/2020. **DEFIRO.**

ii) GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE

Cláusula 07 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE – Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:

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

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

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

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

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

§6º Orientação e apoio à Federação Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Sindicatos

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

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

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

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

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

Tal como a anterior, trata-se de cláusula relevantíssima, com forte apelo social, estabelecida inicialmente na ACT de 1998/1999, que tinha a redação mais simples, repetida nas ACTs 1999/2000 e 2001/2002, e também na sentença normativa 2000/2001:

A ECT facultará aos empregados estudantes as seguintes garantias mínimas: a) na medida do interesse do serviço, procurará não alterar a jornada de trabalho do empregado estudante, para não prejudicar seu horário escolar; b) na medida de sua conveniência e possibilidade, proporcionará aos seus empregados estudantes a realização de estágio curricular na própria empresa, desde que seja compatível com as atividades desta e que não comprometa a execução das funções dos interessados; c) prosseguirá com sua política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados, com destaque para o ensino de primeiro e de segundo grau direcionado ao pessoal de nível básico.

Na ACT 2002/2003, houve alteração apenas na alínea “c”, para acrescer: *prosseguirá com sua política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados, com destaque para o ensino fundamental (1ª à 8ª série) e médio (1ª à 3ª série), devendo a FENTECT, juntamente com os Sindicatos que lhe são filiados, estimular nesse sentido os seus associados, para que todos os interessados concluem prontamente o ensino médio.*

Nas ACTs e sentenças normativas que se seguiram, a cláusula foi ganhando corpo, sempre com a inserção de políticas de incentivo ao desenvolvimento da educação e amparo ao empregado estudante, e cada vez mais em sua proteção, com abono de faltas para realização de provas ou vestibular, não alteração da jornada que comprometa o horário escolar, estágio na própria empresa, parcerias com instituições de ensino, dentre outras políticas de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados.

Observe-se que não há nenhuma implicação econômica substancial para a suscitada com a adoção das medidas propostas, de modo que se faz premente a reinserção da cláusula que – repita-se – tem extrema relevância social. **DEFIRO.**

iii) PROGRAMA CASA PRÓPRIA, APOSENTADOS, VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS, ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO, DESCONTO ASSISTENCIAL e PREVENÇÃO DE DOENÇAS

PROGRAMA CASA PRÓPRIA – Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda. Incentivará a organização dos (das) empregados (as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado

imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

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

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

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

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

Criada em 2003/2004, contendo apenas um parágrafo, a cláusula Programa Casa Própria sofreu pequena alteração na redação com a ACT 2004/2005, que foi repetida nas ACTs até 2011/2012 e repetida textualmente também nas sentenças normativas de 2001/2012 a 2013/2014:

A ECT desenvolverá um conjunto de ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda, bem como realizar gestões junto a entidades públicas e privadas com vistas a facilitar o processo de aquisição, construção e reforma de moradia.

Na ACT seguinte, mais encorpada, a cláusula foi repetida até a sentença normativa 2019/2020, com o seguinte teor:

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.

Embora de grande apelo social e de pedagógica repetição, e ainda que de suma importância para o incremento da qualidade de vida do empregado ecetista, a cláusula em comento não pode ser considerada de caráter

histórico, dada a projeção no tempo inferior a dez anos.

Igual desfecho têm as cláusulas de natureza social: Aposentados, Valorização da Diversidade Humana E Respeito Às Diferenças e Enfrentamento à Violência Contra A Mulher, Promoção Da Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, Desconto Assistencial e Prevenção de Doenças, haja vista não poderem ser consideradas propriamente históricas, considerado o requisito temporal, tampouco preexistentes. **INDEFIRO.**

iv) ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS

ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS – Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave, terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(das) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 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 (Superintendências Estaduais) e os Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios compreendidos em sua área territorial ficam autorizados a negociar alterações ao disposto nos incisos desta Cláusula, que terão validade e eficácia somente em sua jurisdição.

§6º Quando do treinamento para os(as) novos(as) empregados(as) admitidos(as) pelos Correios, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial, onde os(as) empregados(as) serão lotados(as) poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Diretoria Regional (Superintendência Estadual), no prazo máximo de uma hora de duração. I - O sindicato deverá ser comunicado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis

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

A cláusula foi estabelecida desde o ACT 1990/1991, mas com outra redação, muito mais reduzida:

ACT 1990 - Cláusula 26 - Acesso às dependências da Empresa

As entidades sindicais somente poderão tratar de assunto de seu interesse nas dependências

da Empresa, mediante prévia autorização desta. Parágrafo Único – Para efeitos desta cláusula, a ECT colocará à disposição das entidades sindicais relação dos responsáveis pelo respectivo atendimento na Administração Central e nas Diretorias Regionais.

Desde então, a cláusula sofreu toda sorte de alterações, mas sempre esteve presente nos ACTs ou sentenças normativas. As sentenças normativas de 2011/2012, tal como se deu com a sentença normativa seguinte (2012/2013), manteve a mesma redação conferida à cláusula pelos ACTs 2008/2009 e 2009/2011, sofrendo insignificante mudança nas ACTs 2014/2015, até 2019:

De 2009 a 2013	2014 a 2016	2016 a 2019
	ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS - Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os empregados da ECT regularmente eleitos como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave, terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos empregados, resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:	ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS – Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os (as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave, terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(das) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 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 <u>poderão ocorrer</u> 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,
ACESSO ÀS DEPENDÊNCIA - Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os empregados da ECT, regularmente eleitos como dirigentes sindicais e <u>que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave</u> , terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos empregados, resguardadas as disposições do art.º 5º Parágrafo Único, da Lei n.º 6.538/78 e observado o seguinte: a) nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de	§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, as reuniões <u>poderão ocorrer</u> 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,	§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, as reuniões <u>ocorrerão</u> 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,

Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte as reuniões poderão ocorrer durante a jornada de trabalho;

b) nas demais unidades, as reuniões poderão ser realizadas no início ou final da jornada de trabalho;

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

d) os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação;

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

§1º – As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao representante regional da ECT, da área de gestão das relações sindicais e do trabalho, com 2 (dois) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente.

§2º – As Diretorias Regionais e os Sindicatos dos empregados da ECT compreendidos em sua área territorial ficam autorizados a negociar alterações ao disposto nas alíneas desta Cláusula, que terão validade e eficácia somente em sua

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 empregado facultativa.

I - As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao 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 empregados 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 de treinamento para os novos empregados admitidos pela ECT, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados dos Correios da respectiva base territorial, onde os empregados serão lotados, poderá apresentar as atividades sindicais no período acordado entre o sindicato e a Diretoria Regional, no prazo máximo de uma hora de duração.

no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 40 (quarenta) minutos.

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

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

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

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

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

I - O sindicato deverá ser comunicado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis. §7º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão o acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa.

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

II – O (A) Dirigente Sindical deverá

jurisdição.

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 Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da Administração Central, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pela ECT.

Fácil notar que de 2009 a 2019 não houve alteração da cláusula, a não ser por detalhes de redação, conforme grifado na tabela acima. Estabelece-se, assim, o requisito da historicidade à cláusula social do rol das relações sindicais.

A contração do movimento sindical no Brasil, em decorrência de alterações legislativas, o crescimento de organizações não governamentais que funcionam ao largo das entidades sindicais como outra forma de atuação coletiva em prol da classe trabalhadora, assim como o aumento da informalidade, tudo isso são fatores que dificultam a sobrevivência do movimento sindical, que precisa buscar meios para o exercício de seu desiderato. Segundo Gilberto Dupas, nesse quadro,

“que está longe do que se sonhava, sendo apenas o que aí está - talvez haja algum as saídas para a sobrevivência do movimento sindical: adaptar-se à nova dinâmica social, abrindo-se para um a nova linha de ação de interesses dos trabalhadores flexíveis; criar novas estruturas institucionais e procurar encontrar soluções locais que encorajem a solidariedade com métodos de ação flexíveis, m as estáveis; e abandonar definitivamente a idéia de visar somente aos que estão empregados formalmente. O sindicalismo só não desaparecerá se, por evolução natural, souber transformar-se num novo ente adaptado ao trabalho flexível e à exclusão social.

O direito de exercício de atividade sindical na empresa deve ser enaltecido como uma das formas de expressão da liberdade e autonomia da atividade sindical (arts. 5º, XLI, 8º, III e IV, da CF).

Tratando-se de cláusula seguramente sedimentada pelo tempo, de natureza social e que não imprime custos financeiros diretos à empresa, cumpria ser mantida.

Ocorre que há previsão explícita inserta no Precedente Normativo nº 91 desta Corte que deve ser resguardada, razão pela qual acolho a divergência trazida pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho para **deferir** a inclusão da cláusula, adaptada a sua redação ao PN 91 desta Corte. **DEFIRO**.

v) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus

estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as).

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

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

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

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

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

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

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

§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.

A cláusula foi pactuada no ACT 1994/1995, e teve diversas redações desde o início, sendo correto afirmar que desde o ACT 2009/2010 comprometeu-se a empresa à eleição para a composição da CIPA em estabelecimentos com efetivo superior a 30 empregados, de forma mais benéfica do que prevê a NR 5 ministerial. Observe-se a evolução na construção da cláusula a partir de 2009:

ACT 2009/2011

ACT 2014/2015 a 2019/2020

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO
DE ACIDENTES – CIPA –

A ECT realizará eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados.

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

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO acompanhamento.

DE ACIDENTES – CIPA –

A ECT realizará eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados.

§1º – A eleição para a CIPA será convocada em até 90 (noventa) dias antes do término do mandato e realizada com antecedência de 30 (trinta) dias do seu término.

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

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

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

§5º – Sempre que solicitado, a CIPA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, 5 (cinco) dias úteis após a solicitação.

§6º – A ECT garantirá a visita do médico do trabalho a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA.

§7º - O processo de implantação das CIPAs com efetivo inferior a 41 e superior a 31 empregados terá início a partir de 90 (noventa) dias da assinatura do ACT-2009/2011.

§8º - A ECT manterá, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1. da NR 7 (PCMSO).

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

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

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

§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 dos Correios da respectiva base territorial, sob a supervisão da ECT.

§6º A ECT garantirá a visita de um médico 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, para os representantes dos empregados e do empregador, 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 presidentes de CIPAs de estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados, 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 integrantes da Diretoria da Entidade Sindical, empregados da Empresa. I - A Empresa assumirá eventuais custos no caso de integrantes da Diretoria da Entidade Sindical liberados com ônus.

É de se notar que a redação do ACT 2009/2011 foi replicada nos ACTs 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014 (com sutil alteração do prazo descrito no parágrafo primeiro) e, a partir de nova alteração promovida no ACT 2014/2015 até a sentença normativa 2019/2020, permaneceu idêntica, corroborando a conclusão de que a cláusula eminentemente social deve também ser considerada histórica e, como tal, mantida.

Preceitua o §2º do art. 114 da Constituição Federal, cuja redação oriunda da Emenda Constitucional 45/2004:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

E o art. 614, §3º, inserido na CLT pela Lei 13467/2017, dando fim à ultratividade, dispõe:

Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Ainda que se possa argumentar que os critérios para eleição e liberação dos cipeiros depende de negociação coletiva, pela via autônoma, e que refuja ao poder normativo da Justiça do Trabalho, inserindo-se no poder de comando empresarial, é fato que desde sua criação a cláusula vem se repetindo, por quase 30 anos. E, apesar da vedação da ultratividade da norma coletiva, situação advinda com a Reforma Trabalhista, que incluiu o §3º ao art. 614 da CLT, o que se deve ter em boa conta é que não se está aqui a tratar de norma preexistente simplesmente, ou de conferir ultratividade ilimitada à cláusula, mas restabelecer a cláusula - suprimida sob um contexto socioeconômico totalmente adverso e único -, em obediência à Constituição Federal, em respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, *convencionadas anteriormente*, como diz a Constituição Federal.

Reitero: trata-se de reinserção de cláusula que vigorou por quase 30 anos, de caráter social e que não afronta a NR 5, mas a complementa de forma salutar, trazendo parâmetros mais específicos para a concretização dos procedimentos técnicos encartados com força normativa.

Sendo assim, e porque de natureza social, **sem** imputar ao empregador desgaste econômico significativo, **DEFIRO**.

vi) SAÚDE DO EMPREGADO

SAÚDE DO (A) EMPREGADO (A)

Os Correios prosseguirão nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus (suas) empregados (as) aos exames necessários.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§10º Não será exigida, em hipótese alguma, a homologação de Atestado Médico/Odontológico por parte do médico da ECT.

A cláusula tem sua gênese no ACT 1995/1996, sofreu sutil alteração no ACT 1998/1999, que foi mantida até a sentença normativa 2000/2001, admitido novo texto no ACT 2001/2002, e outras alterações nos ACTs 2002/2003, 2006/2007, 2007/2008, 2009/2011 (repetidas nas sentenças normativas 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014) para, por fim, culminar com a redação que lhe foi dada no ACT 2014/2015, transcrita acima, replicada até a sentença normativa 2019/2020.

Sendo assim, porque a cláusula em comento tem indiscutível natureza social, e porque não imputa ao empregador desgaste econômico relevante, com repercussão financeira indireta não elevada, **DEFIRO** a inclusão da cláusula, com exceção da expressão destacada no §3º (relacionada aos dependentes) e da integralidade do parágrafo 9º, porque – acolhendo a divergência lançada pelo Exmo. Ministro Ives Gandra Martins Filho – trazem custo financeiro significativo ao empregador.

3.4 CONCLUSÃO

Em conclusão, a presente sentença normativa é composta das seguintes cláusulas (correspondência numérica com o dissídio coletivo de 2019/2020, dada sua maior amplitude):

Cláusula 1ª REAJUSTE SALARIAL (63ª do DCG 2019/2020)

Os salários dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos-ECT serão reajustados no percentual de 9,5% (nove vírgula cinco por cento) sobre os valores referentes a 1º de agosto de 2021, com repercussão nas demais parcelas de natureza salarial.

Cláusula 2ª VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO (51ª do DCG 2019/2020)

A empresa disponibilizará benefício de refeição/alimentação conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, definindo seus parâmetros, promovendo o reajuste de 9,5% no benefício.

Cláusula 3ª PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS (28ª do DCG 2019/2020)

A empresa disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos beneficiários.

Cláusula 4ª ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS (66ª do DCG 2019/2020)

Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos na presente sentença normativa ou quaisquer outros já mantidos pelos Correios, será feita a necessária compensação, a fim de que não se computem ou se acumulem acréscimos pecuniários superiores sob o mesmo título ou idêntico fundamento, com conseqüente duplicidade de pagamento.

Cláusula 5ª REGISTRO DE PONTO (74ª do DCG 2019/2020)

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

Cláusula 6ª ANISTIA (1ª do DCG 2019/2020)

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

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

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

I – Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, com a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas.

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

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

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

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

Cláusula 7ª ASSÉDIO SEXUAL E MORAL (3ª do DCG 2019/2020)

Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.

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

§2º As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais a do trabalho ou canal de denúncias da Ouvidoria, conforme o caso, para a devida análise e encaminhamento.

O empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§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 (psicossocial) pertinente.

§4º Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir: I - Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática.

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

Cláusula 8ª PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO (4ª do DCG 2019/2020)

Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

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

§4º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para 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 Os Correios farão levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus(suas) empregados(as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.

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

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

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

Cláusula 9ª GARANTIAS AO(A) EMPREGADO(A) ESTUDANTE (6ª do DCG 2019/2020)

Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:

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

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

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

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

§5º O(A) empregado(a) estudante, comprovadamente matriculado(a), não será

convocado(a) para a realização de horas extras em horário que coincida com o escolar, durante o período letivo, sem que haja a sua “expressa” concordância.

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

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

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

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

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

Cláusula 10ª SAÚDE DA MULHER (14ª do DCG 2019/2020)

Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.

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

§2º As ações de comunicação serão realizadas corporativamente. E aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários, ocorrerão na Administração Central e nas Diretorias Regionais (Correios Sede e Superintendências Estaduais).

§3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez.

§ 4º As empregadas que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, os Correios garantirão, sem prejuízo do disposto no §3º, a mudança provisória automática, a partir do 5º (Quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.

§5º As mulheres/adolescentes/meninas dependentes poderão participar de quaisquer atividades de prevenção e promoção a saúde da mulher organizadas pelos Correios.

Cláusula 11ª ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS (16ª do DCG 2019/2020)

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

§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, e demais unidades, as reuniões ocorrerão durante os intervalos destinados à alimentação e descanso.

§2º 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.

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

§4º As reuniões serão realizadas em locais apropriados, tais como salas de aula/reunião, áreas de lazer, refeitórios ou no local de trabalho, sem 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 (Superintendências Estaduais) e os Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios compreendidos em sua área territorial ficam autorizados a negociar alterações ao disposto nos incisos desta Cláusula, que terão validade e eficácia somente em sua jurisdição.

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

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

§6º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão o acesso ao Sistema ECT Normas, que contém todos os manuais da Empresa.

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

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

Cláusula 12ª FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS (18ª do DCG 2019/2020)

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

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

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

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

Cláusula 13ª ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO (29ª do DCG 2019/2020)

Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, dos (as) empregados(as) demitidos(as) nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa.

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

Cláusula 14ª AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (30ª do DCG 2019/2020)

Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), acompanhado(a) por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de

segurança do trabalho; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.

§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 (Superintendência Regional).

I - Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o recebimento da solicitação.

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

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

Cláusula 15ª COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA (31ª do DCG 2019/2020)

Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as).

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

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

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

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

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

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

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

§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 16ª EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS (32ª do DCG 2019/2020)

Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do (a) empregado (a) vivendo com HIV ou Aids, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa. Parágrafo Único: Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado(a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano Correios Saúde.

Cláusula 17ª ERGONOMIA NA EMPRESA (34ª do DCG 2019/2020)

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

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

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

Cláusula 18ª FORNECIMENTO DE CAT/LISA (35ª do DCG 2019/2020)

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

§1º Os Correios fornecerão, às Federações e Sindicatos dos empregados, uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

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

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

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

Cláusula 19ª SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A) (40ª do DCG 2019/2020)

Os Correios prosseguirão nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados(as) aos exames necessários.

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

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

§3º Por indicação profissional e autorização de médico (a) dos Correios, serão oferecidos acompanhamento psicológico para empregados (as) vítimas de assalto no exercício de suas atividades.

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

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

§6º Os Correios promoverão cursos e palestras de orientação e prevenção sobre

dependência química para empregados(as), assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

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

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

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

§9º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos de 01 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata passa a ser de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Os atestados superiores a 4 (quatro) dias deverão, obrigatoriamente, ser submetidos a homologação médica/odontológico.

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

Cláusula 20ª DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA (41ª do dissídio anterior)

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 salda das Unidades, quer nos Depósitos Auxiliares- DAs, não ultrapassará 10 (dez) kg para homens e 08 (oito) kg para mulheres.

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

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

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

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

§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos (as) clientes e zelando pela saúde dos(das) trabalhadores(as). A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDD.

§7º 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.

§8º A ampliação da entrega matutina de cartas simples para novas unidades 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 21ª INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS (43ª do DCG 2019/2020)

Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por

inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.

Cláusula 22ª JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE TRABALHO (44ª do DCG 2019/2020)

O início da jornada de trabalho dos (as) empregados (as) lotados (as) nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

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

Cláusula 23ª REDIMENSIONAMENTO DE CARGA (46ª do DCG 2019/2020)

No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos (as) empregados (as) que serão abrangidos (as) com o redimensionamento, os Correios viabilizarão a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de CTC, CTE, CTCE, CDD, CEE, TECA e CTCL, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.

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 24ª TRABALHO NOS FINS DE SEMANA (66ª do DCG 2019/2020)

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

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

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

§5º O trabalho nos finais de semana, para o qual se prevê um adicional remuneratório de 15% (quinze por cento) do salário-base, não constitui jornada extraordinária dos empregados convocados para realizá-lo, uma vez que a jornada contratual dos empregados da ECT é de 44 horas.

Cláusula 25ª CONCURSO PÚBLICO (67ª do DCG 2019/2020)

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

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

Cláusula 26ª DIREITO À AMPLA DEFESA (69ª do DCG 2019/2020)

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

Cláusula 27ª RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO (75ª do DCG 2019/2020)

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

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

§2º Os processos administrativos de apuração de responsabilidades não concluídos e sobrestados na Empresa, deverão ser analisados por comissão paritária, composta por 3 (três) integrantes dos Correios e 3 (três).

Cláusula 28ª QUADRO DE AVISOS (24ª do DCG 2019/2020)

Os Correios assegurarão que o Sindicato dos (as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes.

Cláusula 29ª – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO (22ª do DCG 2019/2020)

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

Cláusula 30ª – NEGOCIAÇÃO COLETIVA (27ª do DCG 2019/2020)

Em caso de ocorrência de fatos que 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 31ª CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS (78ª do DCG 2019/2020)

Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto na presente sentença normativa deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

Cláusula 32ª PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO (23ª do DCG 2019/2020)

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 33ª ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO (77ª do DCG 2019/2020)

Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

Cláusula 34ª PENALIDADE (72ª do DCG 2019/2020)

Descumprida qualquer obrigação desta sentença normativa, 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 35ª VIGÊNCIA (79ª do DCG 2019/2020)

A presente sentença normativa terá vigência de um ano, de 1º de agosto de 2021 até 31 de julho de 2022.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: **1 - por unanimidade: I** - admitir o dissídio coletivo de greve instaurado pela Empresa Brasileira de Correios E Telégrafos; rejeitar a preliminar de ilegitimidade passiva da FINDECT e do SINTECT/TO, mas admitir o ingresso de ambas apenas como assistente litisconsorcial; e, no mérito, julgar improcedente o pedido de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar; determinar o desconto do dia parado em relação aos trabalhadores que aderiram ao movimento paredista. **II** - extinguir o dissídio coletivo de natureza econômica apenas quanto à inclusão da Cláusula Banco de Horas, por impossibilidade jurídica do pedido, à luz do art. 59, §2º, da CLT; **III** - admitir as reconvenções apresentadas pelas entidades sindicais, julgando-as em conjunto com o dissídio coletivo de natureza econômica; e, no mérito: A) deferir o reajuste para a categoria profissional no percentual de 9,75%, a ser aplicado a partir de 1º de agosto de 2021, retroativamente; B) deferir o reajuste do vale alimentação/refeição, no percentual de 9,75%; C) deferir a inclusão da Cláusula Trabalho em Fins de Semana, considerada a numeração do dissídio coletivo anterior, conforme fundamentação; D) deferir a manutenção das cláusulas constantes do dissídio coletivo anterior, que passam a compor a presente sentença normativa: 1 ANISTIA (1ª), ASSÉDIO SEXUAL E MORAL (3ª), SAÚDE DA MULHER (14ª), FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS (18ª), NEGOCIAÇÃO COLETIVA (21ª), PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO (22ª), PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO (23ª), QUADRO DE AVISOS (24ª), PLANO DE SAÚDE (28ª); ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO (29ª), AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (30ª), EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS (32ª); ERGONOMIA NA EMPRESA (34ª), FORNECIMENTO DE CAT/LISA (35ª), DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA (41ª), INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS (43ª), JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DOS CORREIOS (44ª), REDIMENSIONAMENTO DE CARGA (46ª), ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS (66ª), CONCURSO PÚBLICO (67ª), DIREITO À AMPLA DEFESA (69ª), PENALIDADE (72ª), REGISTRO DE PONTO(74ª), RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO (75ª), ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO (77ª) E CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS (78ª); E) deferir, conforme a fundamentação, a inclusão das seguintes cláusulas, considerada a numeração do dissídio coletivo anterior: PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO (4ª); GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE (6ª); ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS (16ª); COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA (31ª); SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A) (40ª); F) indeferir a inclusão das seguintes cláusulas, considerada a numeração do dissídio coletivo anterior: APOSENTADOS (2ª), VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS (5ª), LICENÇA ADOÇÃO (7ª); PROGRAMA CASA PRÓPRIA (8ª), ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA (9ª); PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO (12ª); LICENÇA MATERNIDADE (11ª); PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE (13ª); PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO (15ª), DESCONTO ASSISTENCIAL (17ª); LIBERAÇÃO DO CONSELHEIRO DO POSTALIS (19ª); REPASSE DAS MENSALIDADES DOS SINDICATOS (25ª); REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS (26ª); ACOMPANHANTE (27ª); EMPREGADO INAPTO PARA RETORNO AO TRABALHO (33ª); ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE (36ª); ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO (À) EMPREGADO (A) (37ª); PREVENÇÃO DE DOENÇAS (38ª); REABILITAÇÃO PROFISSIONAL (39ª); FROTA OPERACIONAL (42ª); JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS (45ª); SEGURANÇA NA EMPRESA (47ª); AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA (48ª); REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ (49ª); TRANSPORTE NOTURNO (50ª); VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO (52ª); VALE-CULTURA (53ª); ADIANTAMENTO DE FÉRIAS (54ª); ADICIONAL NOTURNO (55ª); AJUDA DE CUSTO DE TRANSFERÊNCIA (56ª); ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA (57ª); ANUÊNIOS (58ª); GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS (59ª); GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA (60ª); HORAS EXTRAS (61ª);

PAGAMENTO DE SALÁRIO (62ª); TRABALHO EM DIA DE REPOUSO (64ª); CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS (68ª); PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS-PLR (71ª); e INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ (76ª); G) indeferir a inclusão das seguintes cláusulas, apresentadas em reconvenção: EPIDEMIA, PANDEMIA E ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA e E HOME OFFICE (TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU TRABALHO A DISTÂNCIA); H) deferir a cláusula VIGÊNCIA com a seguinte redação: "A presente sentença normativa terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2021 até 31 de julho de 2022"; **2 - por maioria**, vencidos os Exmos. Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Mauricio Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes, indeferir a inclusão das Cláusulas 10ª - ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER e 20ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS.

Custas no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor conferido à causa, a cargo das Partes, isenta a empresa suscitante, nos termos do art. 12 do Decreto-Lei nº 509/1969.

Brasília, 18 de outubro de 2021.

ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE

Ministro Relator



Assinado eletronicamente por: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE - Juntado em: 02/12/2021 17:10:30 - 0595ff8
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21082620143799700000002910006?instancia=3>
Número do processo: 1001174-70.2021.5.00.0000
Número do documento: 21082620143799700000002910006



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS
Relator: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE
DCG 1001174-70.2021.5.00.0000
SUSCITANTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS
SUSCITADO: FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E
SIMILARES E OUTROS (5)

CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO

Certifico que o inteiro teor do acórdão ID-0595ff8 foi divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 03/12/2021, sendo considerado publicado em 06/12/2021, nos termos do art. 4º, §3º, da Lei nº 11.419/06.

Brasília, 03 de dezembro de 2021.

DAVID NELSON FERREIRA BATISTA

Técnico Judiciário



Assinado eletronicamente por: DAVID NELSON FERREIRA BATISTA - Juntado em: 03/12/2021 14:07:52 - 977c30e
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/21120314073453000000004250692?instancia=3>
Número do processo: 1001174-70.2021.5.00.0000
Número do documento: 21120314073453000000004250692

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
5b0b829	25/11/2021 12:39	Certidão de Julgamento	Certidão de Julgamento
2d4b7e2	02/12/2021 14:30	Justificativa Voto Convergente - Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho	Certidão
a664a37	02/12/2021 14:35	Justificativa Voto Vencido - Ministro Mauricio Godinho Delgado	Certidão
0595ff8	02/12/2021 18:17	Acórdão	Acórdão
977c30e	03/12/2021 14:07	Certidão disponibilização publicação Acórdão	Certidão