

O documento a seguir foi juntado aos autos do processo de número 1001203-57.2020.5.00.0000 em 25/09/2020 14:09:26 - 4a5473c e assinado eletronicamente por:

- WALCENIO ARAUJO DA SILVA



Consulte este documento em:  
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>  
usando o código **20092514074393500000001328179**



Documento assinado pelo Shodo

A C Ó R D ã O

SDC

IGM/igm/agl

**DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - ECT  
- NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE EM  
FACE DA RECUSA PATRONAL À  
NEGOCIAÇÃO E OFERECIMENTO DE  
PAUTA SUPERLATIVAMENTE REDUTIVA  
DE VANTAGENS - DESCONTO DE 50%  
DOS DIAS PARADOS E COMPENSAÇÃO  
DOS DEMAIS - COMPOSIÇÃO DO  
CONFLITO POR SENTENÇA NORMATIVA  
COM 29 CLÁUSULAS - REGIME  
CONSTITUCIONAL E LEGAL APÓS A LEI  
13.467/17 INCOMPATÍVEL COM O  
CONCEITO DE CLÁUSULAS HISTÓRICAS  
- NÃO PRÉ-EXISTÊNCIA DE CLÁUSULAS  
CONVENCIONAIS - PODER NORMATIVO  
RESTRITO EM DISSÍDIO COLETIVO DE  
GREVE.**

1. O Poder Normativo conferido desde suas origens à Justiça do Trabalho do Brasil, para compor os dissídios coletivos de trabalho, foi substancialmente reduzido pela EC 45/04, dado só contar com similares em países como Austrália, Peru e México. Nessa Reforma do Judiciário, passou-se a exigir o comum acordo como condição para o seu exercício (CF, art. 114, § 2º), alteração constitucional placitada pela Suprema Corte (ADI 3423, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgada em 02/06/20). Com isso, a atuação da Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos de natureza econômica passou a ter contornos de arbitragem, na medida em que o juízo é de eleição entre as partes em conflito, o que permite uma maior elasticidade no estabelecimento de normas e condições de trabalho.

2. Nos casos dos dissídios coletivos de greve, a Justiça do Trabalho atua independentemente do comum acordo, instada inclusive pelo Ministério Público, a bem da sociedade (CF, art. 114, § 3º). Nesse caso, como não é juízo de eleição, seu poder normativo fica restrito aos limites constitucionais e legais, preservando as normas convencionais pré-existentes, o que significa aquelas decorrentes do último instrumento normativo oriundo de negociação coletiva. Nessa hipótese, não é possível impor normas que venham a onerar economicamente a empresa, mas apenas cláusulas sociais que melhorem as condições de trabalho na empresa.

3. Por outro lado, a 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. O próprio STF, na ADPF 323, determinou cautelarmente a suspensão da Súmula 277 do TST, que admitia a ultratividade das normas convencionais trabalhistas, por entender que carecia de base constitucional ou legal (Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 19/10/16).

4. Finalmente, quanto ao ordenamento jurídico pátrio no que diz respeito ao direito de greve, nossa Carta Magna reconhece que cabe aos trabalhadores decidirem quando e por quais motivos cessar a prestação de serviços, remetendo

à legislação a regulamentação do direito, que não é absoluto, por dele não se poder abusar (CF, art. 9º e §§). E a Lei 7.783/89 (Lei de Greve) define o abuso do direito de greve como seu exercício em descompasso com as normas erigidas na própria lei.

5. No caso dos autos, em que pese os descumprimentos, por parte dos Sindicatos Suscitados, dos ditames legais e da liminar da ilustre Relatora originária do feito, quanto à manutenção de percentual mínimo de 70% de pessoal em atividade e não bloqueio de acesso às dependências da empresa, a SDC, por sua maioria, entendeu pela não abusividade do movimento paredista dos trabalhadores dos Correios, dada a recusa patronal em negociar e a proposta formulada pela Empresa, superlativamente redutiva de vantagens (manutenção de apenas 9 das 79 cláusulas que compunham a sentença normativa anterior). Daí se relevar excessos tópicos no exercício do direito de greve por parte dos trabalhadores da ECT na greve em apreço.

6. De outra parte, seguindo a jurisprudência pacificada desta Seção (v.g. RO 7199-70.2019.5.15.0000, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT de 21/08/2020), em casos de não abusividade de greves de longa duração, é de se admitir a compensação de 50% dos dias parados, com desconto de apenas 50% dos dias restantes.

7. Quanto à composição do conflito coletivo de trabalho, é de se deferir, além das 9 cláusulas aceitas pela Empresa em relação à sentença normativa anterior, outras 20, de natureza social, que não implicam ônus financeiro para a Empresa, mas

que representam garantias de especial interesse para os trabalhadores e seus sindicatos de classe.

8. No que diz respeito ao reajuste salarial correspondente à data-base da categoria, a SDC tem também jurisprudência pacificada no sentido de deferir percentual ligeiramente inferior ao INPC do período, na medida em que a Lei 10.192/01 veda reajuste atrelado a índice de preços de recomposição da inflação (v.g. RO - 22586-68.2018.5.04.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT de 19/06/2020). Nesse sentido é de se deferir o percentual de 2,6% (dois vírgula seis por cento) de reajuste sobre os salários de agosto de 2019, aplicável a todas as demais vantagens de natureza salarial.

9. Finalmente, composto o dissídio coletivo, deve cessar o movimento paredista, determinando-se o imediato retorno dos trabalhadores ao serviço, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) aos Sindicatos Suscitantos promotores da greve, uma vez que eventual paralisação posterior ao julgamento do feito já não se dirige mais contra a Empresa, mas contra a própria Justiça do Trabalho, em abuso coibido pela Lei 7.783/89 (art. 14).

**Dissídio coletivo composto, sem decretação de abusividade da greve.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, em que é SUSCITANTE **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS** e são SUSCITADOS **FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES, SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMIL DE SÃO PAULO, REGIÃO DA GRD SÃO 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, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA DE  
CORREIOS E TELÉGRAFOS DO ESTADO DO TOCANTINS e SINDICATO DOS  
TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E  
TELÉGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHÃO - SINTECT/MA.

### R E L A T Ó R I O

É o seguinte o **relatório da Relatora vencida**:

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT ajuizou dissídio coletivo de greve, com pedido de tutela de urgência, em face da Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT, do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios e Similares de São Paulo e Região Postal de Sorocaba - SINTECT-SP, do Sindicato dos Trabalhadores dos Correios do Rio de Janeiro - SINTECT-RJ, Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares de Bauru e Região - SINDECTEB, do Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos no Estado do Tocantins - SINTECT-TO e do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Empresa de Correios e Telégrafos e Similares no Estado do Maranhão - SINTECT/MA.

Em 26/08/2020, o Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, dirigiu a primeira audiência de mediação preliminar com os representantes das partes suscitante e suscitados em que foi proposta "a continuidade das negociações de mediação com a Vice-Presidência com o compromisso conjunto de suspensão da tramitação do presente DCG e ao mesmo tempo a suspensão da greve pelos Suscitados, com a suspensão dos descontos salariais em curso, e, além disso, a manutenção das cláusulas anteriores durante o processo negocial" (fls. 1.199/1.203). Foi designado pelo Ministro Vice-Presidente do TST nova data para a resposta das partes e a continuidade do diálogo.

Em 27/08/2020, sob a direção do Vice-Presidente do TST, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, realizou-se nova audiência de mediação preliminar, com os representantes das partes suscitante e suscitados (fls. 1.204/1.206). Nessa audiência, o Ministro Vice-Presidente apresentou formalmente sua

proposta concreta de composição do litígio, que consistia na renovação da sentença normativa vigente em todas as suas cláusulas, sem reajuste nas cláusulas econômicas.

A FENTECT e os demais suscitados manifestaram-se no sentido de aceitar a proposta, conforme manifestação de fls. 1.207/1.212 e 1.215. Entretanto, a ECT não concordou com a proposição do Ministro Vice-Presidente e reiterou o pedido liminar formulado na petição inicial, conforme petição de fl. 1.213.

Por intermédio do despacho de fl. 1.216, o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho observou que não havia perspectiva de resolver a presente situação pela via consensual e determinou, ante o resultado inexitoso da conciliação, a distribuição regular do feito, para apreciação do pedido liminar formulado pela suscitante.

Em 27/08/2020, o processo foi a mim distribuído, no âmbito desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

A União e a ADCAP - Associação dos Profissionais dos Correios apresentaram pedido de intervenção no feito, para atuarem como assistente simples (fls. 1.194/1.195) e *amicus curiae* (1.222/1.227), respectivamente.

No dia 28/08/2020, a FENTECT protocolizou petição, às fls. 2.255/2.267, com pedido de concessão de tutela de urgência para determinar que a ECT não efetue nenhum desconto salarial em decorrência dos dias não trabalhados em virtude da greve e que se aguarde a decisão da SDC do TST.

As entidades sindicais SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINDECTEB, SINTECT/TO e SINTECT-MA apresentaram petição conjunta, no dia 28/08/2020, às fls. 2.279/2.294, com pedido de concessão de tutela de urgência para determinar que a ECT não proceda a nenhum desconto nos salários dos trabalhadores em decorrência dos dias não trabalhados em virtude da greve.

No dia 1º de setembro de 2020, deferi os pedidos da União e da ADCAP - Associação dos Profissionais dos Correios de intervenção no feito, bem como deferi, parcialmente, as tutelas de urgência pleiteadas pela ECT e pelas entidades sindicais, nos seguintes termos (fls. 2.307/2.312):

“a) Defere-se, de forma parcial, liminarmente, o pedido sucessivo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, no sentido de que a categoria profissional mantenha em atividade, enquanto perdurar a greve, o contingenciamento 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 14/08/2020, devendo, também, se abster de impedir, nas referidas unidades, o livre trânsito de bens, pessoas e cargas postais. Fixa-se, ainda, a multa diária no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) em caso de descumprimento das determinações; b) Defere-se o pedido liminar apresentado pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares – FENTECT e outros, para determinar que, a partir da data de hoje, e enquanto perdurar o movimento paredista e até que este dissídio coletivo de greve seja julgado pela SDC do TST, a ECT se abstenha em efetuar quaisquer descontos nos salários de seus empregados em greve, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) no caso do descumprimento da ordem a partir desta data; c) Defere-se o ingresso da ADCAP - Associação dos Profissionais dos Correios neste processo, na qualidade de *Amicus Curiae*, com amparo no art. 138 do CPC, limitando a sua atuação à finalidade de colaboração com dados e informações que possam auxiliar no eventual julgamento da demanda; d) Defere-se o pedido da UNIÃO, para ingresso neste processo como assistente simples da suscitante, com amparo no art. 5º, caput, da Lei nº 9.469/1997; e) Determina-se a reatuação do processo, a fim de incluir a UNIÃO como assistente simples e a ADCAP - Associação dos Profissionais dos Correios como *Amicus Curiae*; f) Assinalo o prazo de 5 (cinco) dias úteis, para que os suscitados apresentem as respectivas defesas; g) Dê-se ciência às partes e à Procuradoria-Geral do Trabalho, com a máxima urgência.”

Os suscitados opuseram embargos de declaração (fls. 2.360/2.366 e 2.376/2.384), ao fundamento de omissão da decisão proferida em sede de tutela de urgência.

A empresa suscitante requer a procedência do presente dissídio coletivo, para: fixação das nove cláusulas ofertadas pela suscitante, com extensão para toda a categoria



dos trabalhadores dos correios; declaração da abusividade da greve; e, honorários sucumbenciais.

A Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT, a Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - FINDECT e as entidades sindicais SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINDECTEB, SINTECT/TO e SINTECT-MA apresentaram, em peça única, contestação e reconvenção. Em síntese, os entes sindicais requerem: em preliminar, a extinção do feito, apontando litispendência; no mérito, a declaração da não abusividade da greve e o pagamento dos dias não trabalhados em virtude do movimento paredista ou a compensação da metade dos dias parados e o desconto salarial da outra metade; em reconvenção, reivindicam a renovação das cláusulas da sentença normativa decorrente do DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, com atualização dos valores dos benefícios previstos nas cláusulas econômicas.

Em 11/9/2020, foi realizada nova audiência para tentativa de conciliação entre as partes, no entanto, não foi possível lograr êxito e alcançar uma solução negociada para o conflito.

### V O T O

Adoto do voto da Relatora vencida os tópicos em que houve **convergência ou fiquei vencido**:

#### **I) BREVE HISTÓRICO**

Esta SDC julgou o dissídio coletivo de greve, que envolveu as mesmas partes da presente demanda, fixando, entre outras regras, a vigência de dois anos para a sentença normativa, de 1º de agosto de 2019 até 31 de julho de 2021.

No julgamento do referido dissídio coletivo, o fundamento forte para o convencimento desta Corte foi exatamente de que a vigência de dois anos daria maior estabilidade para a relação trabalhista envolvendo os interessados, pacificando o conflito de uma forma mais duradoura.

Entretanto, instado pela empresa, o Supremo Tribunal Federal deferiu decisão liminar, da lavra do Ministro Dias Toffoli, confirmada posteriormente, no sentido de suspender os efeitos da decisão no que toca à cláusula que definiu a vigência de dois anos do instrumento normativo anterior.

Nesse cenário, decorrido um ano de vigência do instrumento normativo anterior, novo processo de negociação foi iniciado pelas partes.

A ECT formulou, para data-base de 2020, proposta de acordo coletivo de trabalho excluindo 70 (setenta) das 79 (setenta e nove) cláusulas da sentença normativa anterior. Ofertando um instrumento normativo contendo apenas 9 (nove) cláusulas, sendo que apenas duas das cláusulas oferecidas entregam de fato algum benefício para os trabalhadores.

Diante da oferta apresentada pela empresa, que excluía quase a totalidade dos benefícios conquistados na história pela categoria, os trabalhadores iniciaram greve no intuito de forçar a empresa a negociar um instrumento normativo mais adequado para o período 2020/2021.

Em síntese, o motivo da existência do atual dissídio coletivo é que o prazo de vigência maior estabelecido no último dissídio coletivo foi questionado pela ECT perante o STF, sendo que a Corte Suprema acolheu o pedido e suspendeu a cláusula de vigência do instrumento normativo anterior, o que gerou a antecipação do conflito coletivo em exame.

## **II) PRELIMINAR DE LITISPENDÊNCIA SUSCITADA PELOS SUSCITADOS**

A Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT, a Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - FINDECT e as entidades sindicais SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINDECTEB, SINTECT/TO e SINTECT-MA apresentaram conjuntamente contestação e reconvenção.

Arguem na contestação preliminar de litispendência.

Lembram que, no julgamento do DGC nº 1000662-58.2019.5.00.0000, foi prolatada a sentença normativa, para qual esta SDC fixou o prazo de vigência de dois anos (Cláusula 79).

Argumentam que “a Cláusula 79 da sentença normativa proferida no DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000 não foi cassada e tampouco substituída” pela decisão proferida no julgamento da Suspensão de Liminar nº 1.264 (Rel. Ministro Dias Toffoli), “até porque o incidente processual de suspensão não possui natureza recursal, de modo a desencadear os efeitos previstos no artigo 1.008 do CPC”.

Entendem que “ainda que esteja com sua eficácia suspensa, a cláusula 79 da sentença normativa proferida no DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000 ainda subsiste em vigor”.

Afirmam também que os embargos de declaração interpostos no DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000 foram sobrestados, em especial no que concerne à questão atinente à vigência da sentença normativa.

Nessa linha de raciocínio, os suscitados afirmam que “não há como se decidir acerca da solução do presente conflito coletivo de trabalho, correspondente à data-base 2020-2021, sem que antes haja o término do julgamento do DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000. Há lide pendente sobre o tema, de molde impor a extinção do presente processo, sem resolução de mérito, na forma estatuída no artigo 337, inciso VI, §§ 1º e 3º, do CPC”.

#### **Analiso:**

A matéria já foi apreciada pelo relator do Processo DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000 (Ministro Mauricio Godinho), por intermédio da decisão que peço vênha para transcrever:

#### **“D E S P A C H O**

Por meio de petição (seq. 461/463), a FINDECT e outros reiteram as razões e pedidos veiculados na petição de seq. 421 para a concessão de tutela de urgência, quais sejam: assegurar a data-base da categoria (1º de agosto); fixação de novo prazo provisório de vigência da sentença normativa proferida nos presentes autos, no mínimo equivalente à duração do estado de calamidade pública reconhecido pela Lei nº 13.979/2020, Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, Portaria do Ministério da Saúde nº 188 de 13/02/2020. Acrescentam, ainda, o pedido de fixação do prazo de vigência até o julgamento definitivo da SL 1264 pelo Supremo Tribunal Federal, ou, após decisão do Pleno do STF, que a vigência seja mantida até decisão

ulterior da SDC sobre a questão, sob o argumento de que o STF, em nova decisão proferida nos autos do SL 1264, reconheceu faltar-lhe competência originária para fixar prazo para a sentença normativa - o que afastaria o obstáculo para que a SDC decida sobre os pedidos formulados. Informam que a Suprema Corte já designou o julgamento virtual daquele processo para o dia 14/8/2020.

Ao exame.

À exceção da informação de que nova decisão foi proferida pelo STF nos autos do SL 1264, as entidades sindicais, na presente petição, trazem, em síntese, as mesmas razões para a concessão da tutela de urgência já apresentadas na petição de seq. 422, que foi objeto de pronunciamento deste Relator por meio da decisão de seq. 431, proferida nestes termos (publicação em 1º/7/2020):

Trata-se de requerimento de tutela de urgência, com pedido de liminar, fundada nos arts. 300 e seguintes do CPC/15, formulado pela FINDECT e outros (petição de seq. 422), para que seja assegurada a data-base da categoria (1º de agosto) e seja fixado novo prazo provisório de vigência da sentença normativa proferida nos presentes autos, no mínimo equivalente à duração do estado de calamidade pública reconhecido pela Lei nº 13.979/2020, Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, Portaria do Ministério da Saúde nº 188 de 13/02/2020.

As Entidades Sindicais alegam que a ECT, com apoio em uma interpretação equivocada da decisão do STF na Suspensão Liminar 1264 MC/DF, tenta conduzir unilateralmente o processo de negociação coletiva para a celebração do ACT 2020/2021, arguindo o término da vigência da sentença normativa no dia 1º de agosto de 2020. Argumentam que a referida decisão do STF, proferida em novembro de 2019, ao determinar a suspensão dos efeitos da sentença normativa criada por esta SDC/TST, quanto à vigência de 2 anos, não definiu novo parâmetro em seu lugar, nem conferiu poderes à ECT para estabelecer arbitrariamente o prazo de um ano. Mencionam o cenário de calamidade pública atual, em face da pandemia do Coronavírus, que inviabiliza a realização de assembleias. Entendem, assim, existir plausibilidade do seu direito (*fumus bonis iuris*), porque a negociação coletiva para solução do conflito se encontra limitada; e urgência para o atendimento do pedido (*periculum in mora*), uma vez que há necessidade de se resguardar a saúde e vida dos trabalhadores envolvidos.

Juntam os seguintes documentos: carta da ECT solicitando o envio da Pauta de Reivindicações (ACT 2020/2021); ata de audiência realizada entre representantes da categoria profissional e da Empresa perante a Procuradoria do Trabalho da 10ª Região.

Vejamos.

Esta SDC/TST, no julgamento DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000, sessão realizada no dia 2/10/2019, inseriu a “Cláusula 79ª – Vigência” na sentença normativa, fixando o prazo de dois anos para as normas ali criadas, que terminaria em 31/7/2021.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, por decisão monocrática do Ministro Dias Toffoli, nos autos da Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1264 Distrito Federal, acolheu pedido da ECT para “suspender os efeitos da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos da ação de Dissídio Coletivo de Greve nº 1000662-58.2019.5.00.0000, especificamente no que tange a suas cláusulas [...] 79 [vigência], até o respectivo trânsito em julgado” (publicada em 21/11/2019).

Na sessão realizada no dia 17/02/2020, esta SDC, julgando os embargos de declaração opostos em face do seu acórdão originário, ao enfrentar os questionamentos dos embargantes (ECT e União) acerca da Cláusula 79ª, consignou que “os efeitos da decisão proferida por esta SDC/TST, ora embargada, estão suspensos por determinação imposta pelo STF”; e que “a análise dos embargos de declaração relativamente à vigência de dois anos da sentença normativa fica sobrestada, já que a competência para o exame da matéria, nesse momento, é do STF, não podendo esta SDC/TST manifestar-se sobre ela até que decisão definitiva da Suprema Corte eventualmente modifique a decisão liminar proferida na Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1.264” (certidão de julgamento disponibilizada em 29/4/2020).

Diante desse contexto, forçoso concluir que as questões afetas à Cláusula 79ª se encontram sob o manto da competência do STF, razão pela qual se mostra inviável analisar o pedido de prorrogação da vigência da sentença normativa.

Além disso, cumpre salientar que os fatos que subsidiam a pretensão da categoria profissional estão relacionados à celebração do ACT 2020-2021. Ou seja, o pedido de tutela de urgência ora apresentado decorre de um novo conflito, com objeto e causa de pedir distintos e que extrapolam os limites da lide definidos neste dissídio coletivo.

Nessa situação, a solução do conflito, se for o caso, ausente o consenso, exige a instauração de uma nova instância, com pressupostos processuais e condições próprias, bem como regular distribuição do feito, atendendo ao princípio do juiz natural, nos termos da lei (art. 285 do CPC/15; art. 102 do RITST).

Saliente-se, por fim, que o Regimento Interno desta Corte prevê expressamente que, na impossibilidade real de encerramento da

negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade sindical interessada deve formular protesto judicial para preservar a data-base da categoria (art. 240, § 1º, do RITST) – mostrando-se inadequada a apresentação do pedido de tutela de urgência para esse fim.

Pelo exposto, indefiro o pedido dos Suscitados.

À Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos para as providências cabíveis, na forma da lei.

Conforme visto, os pedidos relativos à tutela de urgência foram indeferidos com base nos seguintes fundamentos: a) os efeitos da decisão proferida por esta SDC/TST em relação à “Cláusula 79ª – Vigência” estão suspensos por determinação imposta pelo STF; b) a competência para o exame da matéria, neste momento, é do STF, não podendo esta SDC/TST se manifestar até que decisão definitiva da Suprema Corte eventualmente modifique a decisão liminar proferida na Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1.264; c) os fatos que subsidiam a pretensão da categoria profissional na petição de seq. 421 estão relacionados à celebração do ACT 2020-2021, tratando-se de um novo conflito, com objeto e causa de pedir distintos e que extrapolam os limites da lide definidos neste dissídio coletivo; d) por fim, o Regimento Interno desta Corte prevê expressamente que, na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade sindical interessada deve formular protesto judicial para preservar a data-base da categoria (art. 240, § 1º, do RITST) – mostrando-se inadequada a apresentação do pedido de tutela de urgência para isso.

O fato superveniente trazido na presente petição (seq. 461/463), relativo à decisão do STF no processo SL 1264, não modifica essa conclusão. Isso porque, nessa nova decisão, proferida no dia 20/7/2020, o STF, ao indeferir os pedidos das Entidades Sindicais de atribuição de efeito suspensivo aos agravos interpostos no processo SL 1264 e de fixação de prazo de vigência da sentença normativa, manteve íntegra a sua decisão anterior, que suspendeu os efeitos da decisão desta SDC com relação à Cláusula 79ª – Vigência – o que representa a manutenção da restrição imposta pela Suprema Corte à atuação do poder normativo quanto à fixação de vigência mais ampla da sentença normativa (acima de um ano).

Eis o teor dessa nova decisão do STF:

DECISÃO:

Vistos.

Cuida-se de pedido de atribuição de efeito suspensivo aos agravos regimentais interpostos nos autos ou, alternativamente, para

que seja fixado o prazo de vigência da sentença normativa proferida pela Justiça do Trabalho, cujos efeitos foram parcialmente suspensos por decisão desta Presidência.

Não há, contudo, que se falar na concessão de efeito suspensivo a recurso ordinariamente não dotado desse efeito, máxime em hipótese de contracautela, como a presente, cujo objetivo foi exatamente a suspensão dos efeitos de parte da decisão normativa editada pela Justiça do Trabalho.

Quanto à fixação de prazo de vigência da aludida sentença normativa, não há como atribuir-se competência, originária, a esta Suprema Corte, para sua implementação, inaplicável, ainda, à espécie, a norma legal do artigo 300 do CPC, porque estranha ao objeto de um pedido de suspensão, o qual tampouco é dotado de natureza recursal.

Em arremate, transcreve-se o seguinte excerto da decisão concessiva da pretendida suspensão e que cuidou, especificamente, da situação retratada na petição ora em análise:

A estipulação do prazo de validade dessa decisão, em dois anos, diferentemente do que vinha ocorrendo até então, também contribui para potencializar os efeitos dessa decisão, no equilíbrio das contas da requerente, bem como em sua gestão administrativa.

E, para maior clareza, os seguintes, da decisão posteriormente aqui proferida pelo eminente Ministro Luiz Fux, no exercício da Presidência:

É certo que, em sua parte dispositiva, o aludido decisum limitou-se a deferir a liminar para suspender os efeitos da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos da ação de Dissídio Coletivo de Greve nº 1000662- 58.2019.5.00.0000, especificamente no que tange a suas cláusulas nºs 28, § 1º; 28, § 3º, II; 28, § 7º e 79. Todavia, é de conhecimento cursivo que as decisões devem ser interpretadas de forma sistemática, já que seus elementos constitutivos não constituem unidades estanques, desvinculadas entre si. A propósito, é nessa linha que se põe o art. 489, § 3º, do CPC/2015, segundo o qual a decisão judicial deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os seus elementos. (...) Note-se, por fim, que a decisão preambularmente proferida nesta suspensão de liminar não se ateve a deferir parcialmente a tutela jurisdicional pleiteada, senão a acolheu nos termos em que formulada pela requerente, de sorte que é lícito o ato pelo qual a mesma, provisoriamente e ante o vácuo normativo, implementou o regime de custeio de plano de saúde de seus funcionários.

Ante o exposto, indefiro os pedidos constantes da tutela de urgência ora em análise (e-doc. nº 174).

Pelo exposto, indefiro o pedido dos Suscitados.

À Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos para as providências cabíveis, na forma da lei.”

Acrescente-se que é fato público e notório que a greve está em curso e, após ter sido instada, cabe à Justiça do Trabalho pacificar o conflito, nos termos do art. 8º da lei nº 7.7783/89.

Rejeita-se a preliminar.

### **III) PRELIMINAR. LEGITIMIDADE DE A FINDECT FIGURAR NO POLO PASSIVO**

As entidades sindicais esclarecem que a FINDECT, entidade sindical de segundo grau, é composta pelos cinco sindicatos suscitados neste dissídio, filiados nos termos dos arts. 533 e 534 da CLT.

Afirmam 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”.

Argumentam que a SDC do TST “tem jurisprudência no sentido de que apenas as entidades representativas de trabalhadores de grau superior têm legitimidade para representar os trabalhadores ativa e passivamente em dissídios coletivos ajuizados perante o TST, contra empresas de âmbito nacional”.

Entretanto, ponderam que “a SDC não reconhece a legitimidade processual de entidades sindicais que não tenham registro sindical no MTE. (...). Porém, a FINDECT detém registro sindical, apesar de estar “suspenso”, sem qualquer fundamento.”

Sugerem que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos “adote posição excepcional nesse caso, dadas as peculiaridades, objetivando dar uma solução uniforme e com plena segurança jurídica ao conflito”.

Destacam que a empresa suscitante não se opõe à inclusão da FINDECT no polo passivo.

Requerem a inclusão da FINDECT no polo passivo deste processo ante a sua manifesta legitimidade.

Em pedido sucessivo, postulam que a federação figure no polo passivo da lide na condição de litisconsorte passivo facultativo unitário.

**Analiso:**



A Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC estabelece que "SINDICATO. LEGITIMIDADE "AD PROCESSUM". IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988".

A própria federação reconhece que seu registro sindical está suspenso. Dessa forma, não tem como ser acolhido o pedido para inclusão da FINDECT no polo passivo desta demanda. Porém, defiro o ingresso da FINDECT na condição de assistente.

#### **IV) NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE**

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT sustenta que a greve deflagrada pela categoria profissional é abusiva porque decorreu da "insensibilidade" das entidades sindicais em relação à situação econômico-financeira da Empresa.

Diz que todos os esforços para alcançar o consenso, sem perder de vista a impossibilidade de assumir custos na folha de pagamento, foram inócuos ante a rejeição sumária da proposta apresentada pela ECT.

Alega que a deflagração da greve nesse momento é insensata, haja vista que impõe a piora do cenário econômico da empresa, com estimativa de prejuízo diário de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

Salienta que os suscitados, cientes do impasse da negociação, optaram pela greve mesmo sabendo que essa decisão causaria impacto econômico à suscitante.

Complementa que a greve deflagrada é uma "mera e desnecessária ânsia de causar prejuízos à empregadora e, assim, pressioná-la a atender sua astronômica pauta de reivindicação, mesmo diante de sua impossibilidade absoluta".

Afirma que "não pode existir legitimidade em um movimento paredista que culminará com a ruína do empregador".

Informa que, diante da situação vivenciada de pandemia, adotou um rígido protocolo de proteção para os seus trabalhadores. Todos os trabalhadores do grupo de risco para a COVID-19 (maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, gestantes e lactantes) estão em casa, desde o dia 17/03/2020,

sem prejuízo de sua remuneração, totalizando mais de 22.000 trabalhadores afastados de um total de 99.000 empregados ativos aproximadamente.

A ECT sustenta que diversos cargos são incompatíveis com o trabalho remoto, como é o caso do atendente comercial, do operador de triagem e transbordo, do carteiro, do motorista, ou seja, trabalhadores que exercem atividades operacionais, sendo que esses cargos representam 91% do efetivo total da empresa.

Assevera que "as medidas de saúde e segurança do trabalho, indispensáveis neste momento de pandemia, já estão trazendo prejuízo aos serviços postais". Acrescenta que "uma paralisação dos trabalhadores, neste momento, apenas acaba por inviabilizar por completo a continuidade dos serviços prestados por esta empresa pública".

Argumenta que a deflagração do movimento paredista acarreta grande repercussão e prejuízo não só à empresa, como também à sociedade brasileira como um todo, tendo em vista que a atividade postal é essencial à coletividade.

Diz que a Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, e o Decreto nº 10.282/2020, que define os serviços públicos e as atividades essenciais, consideram o serviço postal como serviço público essencial ao combate à pandemia.

Narra que a paralisação de serviço essencial em um momento tão crítico da história humana pode colocar em risco a saúde pública.

**Embora não esteja elencado no rol do art. 10 da Lei nº 7.883/89, a ECT alega que há de se reconhecer o caráter essencial das atividades exercidas pela empresa, denominadas de serviço postal. Transcreve aresto do STF e do TST quanto ao reconhecimento da essencialidade dos serviços postais.**

Na petição protocolizada pela ECT no dia 04/09/2020 (id:8289063), a empresa afirma que as entidades sindicais descumpriram a decisão liminar proferida no dia 1º/09/2020.

Diz que os suscitados obstruíram entradas de unidades importantes da empresa a partir da noite do dia 1º/09/2020, impedindo totalmente o fluxo postal (entrada e saída

de carga e empregados). Noticia que "o Centro de Tratamento de Cartas e Encomendas de Salvador (CTCE/Salvador) está ocupado desde as 03h00 do dia 29/08/2020 (sábado), com impedimento de entrada e saída dos caminhões de carga". Complementa que a situação perdurou até mesmo depois da decisão liminar. Junta fotos que demonstram a ocupação.

Informa que, apesar de a FENTECT ter sido notificada da decisão liminar na noite do dia 1º/09/2020, "a desocupação e desobstrução do CTCE/Salvador não ocorreu, tendo, portanto, a empresa providenciado a intimação direta do SINCOTELBA, nos termos do art. 269, § 1º do CPC no dia 02/09/2020, às 9h18".

Salienta que o Sindicato dos Trabalhadores em Correios e Telégrafos do Estado da Bahia - SINCOTELBA, já ciente da decisão liminar, "resolveu agravar ainda mais a situação, obstruindo não só o acesso a cargas postais por meio de colocação de veículos nos portões de acesso, mas também inovando com a corrente humana, impedindo totalmente o acesso ao Centro de Tratamento de Cartas e Encomendas - CTCE Salvador, maior centro de distribuição do Nordeste", além de provocar a retenção de cinquenta e seis carretas de carga postal.

A ECT comunica que no dia 02/09, "o SINTECT-DF (filiação à FENTECT) bloqueou a entrada e saída de caminhões do Terminal de Cargas dos Correios situado no Aeroporto de Brasília (TECA/BSBA)". Alega, ainda, ter havido bloqueio das entradas do Centro Operacional dos Correios do Cristo Rei em Cuiabá - MT e no Centro de Treinamento em São Luís/Ma. Junta fotos, vídeos e notícia da imprensa sobre o bloqueio.

A ECT requer a imposição de multa diária fixada pela Exma. Ministra Relatora desse dissídio no montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) para cada uma das suscitadas que não observaram o comando judicial.

Por fim, alegando total incapacidade econômica da empresa para atender o pleito das entidades sindicais, diante da sua condição financeira, e apontando a ilegitimidade da greve, postula a declaração da abusividade do movimento paredista.

Por outro lado, os entes sindicais argumentam, em sua contestação, que foram inúmeras as tentativas de negociação entabuladas pelas entidades, contudo a empresa não demonstrava interesse em negociar.

Noticiam que "a ECT formulou, na data-base de 2020, a inaceitável proposta de exclusão de 70 (setenta) das 79 (setenta e nove) cláusulas da sentença normativa". Complementam que "das 9 (nove) cláusulas contempladas pela proposta empresarial, apenas 2 (duas) fixam algum direito para os trabalhadores", a saber: plano de saúde e vale-alimentação/refeição.

As entidades sindicais afirmam que não mediram esforços para buscar uma solução para a questão, de modo a conferir segurança jurídica.

Informam que houve duas tentativas de mediação junto ao Tribunal Superior do Trabalho (PMPP-1000781-82.2020.5.00.0000 e PMPP 1000950-69.2020.5.00.0000), as quais a suscitante não aceitou a mediação da Vice-Presidência do TST. Dizem que a ECT recusou a mediação/proposta feita pelo Ministério Público do Trabalho - MPT nos autos do Inquérito Civil nº 001992.2019.10.000-1, cuja proposta consistia em prorrogar as cláusulas da última sentença normativa até o final do estado de calamidade pública (dezembro de 2020). Comunicam que, "ante a rejeição das propostas, razoáveis para um cenário de pandemia e de insegurança jurídica, a empresa negou-se a continuar a negociar, na clara perspectiva de uma vez mais empurrar os trabalhadores para a greve" e que o encerramento das negociações se deu por iniciativa da empresa.

Esclarecem que os trabalhadores entabularam novas tentativas de negociação. "Duas mediações foram propostas perante a Vice-Presidência dessa C. Corte e ainda se buscou o diálogo na esfera do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região."

Anunciam que, "já no curso do presente dissídio coletivo, por iniciativa do Ministério Público do Trabalho, houve nova tentativa de composição no âmbito da Vice-Presidência desse C. Tribunal. A proposta formulada, contudo, não obstante aceita pelas representações sindicais, foi repelida pela ECT, sem a apresentação de nenhuma alternativa viável à solução do impasse de forma negociada".

Argumentam que a ECT adotou, de forma irresponsável, uma conduta pautada pela ausência de seriedade na construção das propostas, uma vez que as cláusulas apresentadas são voltadas para a completa erosão do catálogo de direitos construído ao longo dos anos pela categoria.

**Observam, ainda, que o apontado déficit da empresa não se trata de um valor em crescimento, uma vez que "parte desse prejuízo acumulado já foi saldado com os lucros de 2017, 2018 e 2019. Em 2020, a**

**despeito da pandemia, a Empresa já conta com resultado positivo da ordem de R\$ 614 milhões de reais”, mostrando que a “a empresa escolhe, de acordo com suas convicções, contabilizar o suposto prejuízo a partir dos números de 2015 e 2016, propositadamente ignorando o fato de que, com exceção desses dois anos, em todos os demais ela foi altamente lucrativa”.**

Por fim, argumentam, em síntese, que todos os requisitos impostos pela Lei nº 7.783/89 para a deflagração da greve foram cumpridos, conforme demonstram os documentos juntados aos autos, com mobilizações dentro da normalidade.

Postulam que a greve seja declarada não abusiva.

**Análise:**

A greve é o instrumento de pressão, de natureza constitucional, exercida pela categoria profissional, a fim de obter da categoria econômica a satisfação dos interesses dos trabalhadores, aos quais compete "decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender" (art. 9º da CF/88).

Não obstante a amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve, a lei maior estabelece diretrizes limitadoras ao seu exercício, e remete à legislação infraconstitucional a definição dos serviços ou atividades essenciais, o disciplinamento sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, bem como a responsabilização pelos abusos cometidos.

A lei define o exercício do direito de greve como a "suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador" (art. 2º da Lei nº 7.783/89), e estabelece os seguintes requisitos de validade: 1 - tentativa de negociação; 2 - aprovação em assembleia de trabalhadores; 3 - regra geral, aviso prévio à contraparte a respeito da paralisação, com antecedência de 48 horas.

Tratando-se de greve em serviços ou atividades essenciais a comunicação deverá ocorrer, no mínimo, com 72 horas de antecedência; e, ainda, durante o período de paralisação, em comum acordo, os envolvidos no conflito - sindicatos dos trabalhadores e empregadores - ficam obrigados a garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

A ordem jurídica estatal estabelece ainda que constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas constantes na Lei nº 7.783/89, bem como a paralisação, após ser firmado acordo, convenção, ou houver decisão da Justiça do Trabalho.

Na vigência de instrumento normativo coletivo, seja autônomo (acordo ou convenção coletiva de trabalho) ou heterônomo (sentença normativa), a lei afasta a abusividade da greve que: I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; II - seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho. (art. 14, parágrafo único, I e II, da Lei nº 7.783/89).

A declaração da abusividade ou não do movimento paradedista implica a verificação da observância dos requisitos legais referidos.

No caso em exame, a greve eclodiu no dia 17/08/2020, e ainda está em curso.

Com já dito, o fato social da necessidade de reabertura da fase de negociação coletiva e respectivo potencial movimento grevista aconteceu após a decisão do STF que suspendeu a cláusula estabelecida por esta SDC de vigência de dois anos para o instrumento normativo anterior (sentença normativa). A eliminação superior do prazo de dois anos de vigência da então vigente sentença normativa gerou a automática antecipação deste conflito, ora em exame, uma vez que as partes foram obrigadas a iniciar novo processo de negociação no intuito de elaborar instrumento normativo para o período de 2020/2021. Entretanto, as tratativas negociais, conforme já visto, não lograram êxito.

No curso do procedimento de negociação entre os interessados, a ECT apresentou proposta de acordo coletivo de trabalho, excluindo 70 (setenta) das 79 (setenta e nove) cláusulas da sentença normativa anterior.

A empresa ofereceu um instrumento normativo contendo apenas 9 (nove) cláusulas, nos seguintes termos:

**“Cláusula 01 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS  
DOS CORREIOS – A empresa poderá disponibilizar Benefício de**

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

Cláusula 02 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO – A empresa poderá disponibilizar benefício de refeição/alimentação conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, definindo seus parâmetros.

Cláusula 03 – REAJUSTE SALARIAL – Sem reajuste para a categoria profissional, na vigência estabelecida na Cláusula 09.

Cláusula 04 – NÃO ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS – Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho ou quaisquer outros já mantidos pelos Correios, será feita a necessária compensação, a fim de que não se computem ou se acumulem acréscimos pecuniários superiores sob o mesmo título ou idêntico fundamento, com consequente duplicidade de pagamento.

Cláusula 05 – 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.

Cláusula 06 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS – Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios para fins de esclarecimentos, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

Cláusula 07 – 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.

Cláusula 08 – PENALIDADE – Descumprida qualquer obrigação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes signatárias, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa em favor da parte prejudicada “calculada em 5% do valor médio do

dia de salário do empregado”, limitada a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) em valores globais.

Cláusula 09 – VIGÊNCIA – O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2020 até 31 de julho de 2021.

Diante da oferta apresentada pela empresa, que não atende as reivindicações da categoria, os trabalhadores iniciaram greve.

Instaurada a instância coletiva, o Vice-Presidente do TST promoveu duas reuniões com as partes na busca por uma solução negociada para o conflito.

Na segunda audiência de mediação preliminar, com os representantes das partes suscitante e suscitados, o Ministro Vice-Presidente apresentou formalmente sua proposta concreta de composição do litígio, que consistia na renovação da sentença normativa vigente em todas as suas cláusulas, sem reajuste nas cláusulas econômicas.

Embora a categoria profissional tenha anuído, a empresa expressamente recusou a proposta da Vice-Presidência do TST. Insistindo com a sua oferta inicial do instrumento com apenas nove cláusulas, sem avançar em nenhum ponto das reivindicações da categoria.

Na terceira reunião na busca por uma solução negociada (audiência de tentativa de conciliação), essa já dirigida por esta relatora, novamente não foi possível alcançar uma solução negociada. E mais uma vez a empresa apresentou apenas a sua proposta originária (contendo nove cláusulas), negando-se peremptoriamente em apresentar avanço no sentido de atender, ao menos parcialmente, as reivindicações da categoria, em patente conduta negativista para negociar.

A ECT alega a forte crise econômica/financeira vivenciada pela empresa como fundamento principal para a recusa em atender as reivindicações da categoria.

Não há como ser acolhida a alegação da empresa de dificuldade financeira, baseada na hipótese de eventuais e futuras restrições de fluxo de caixa. Na própria petição inicial a ECT reconhece forte lucro nas suas atividades, considerado



inclusive o primeiro semestre de 2020, além dos lucros recorrentes nos últimos três anos. Também pelos balanços apresentados pela empresa constata-se lucro nos últimos três anos consecutivos.

Além disso, até mesmo em razão da pandemia, o cenário é de forte crescimento do E-Commerce (fato notório amplamente divulgado, nos últimos meses, em diversos meios de comunicação de massa do País, sejam televisivos, radiofônicos, impressos, digitais ou inerentes às mídias sociais), sendo o E-commerce um dos ramos de atuação da empresa. Apenas como exemplo podem ser citadas as matérias seguintes: "Correios alavanca negócios durante a Pandemia", do Blog dos Correios (14/08/2020); "Demanda dos Correios cresce 25% na pandemia impulsionada por E-commerce", da FOLHA.UOL (25/07/2020) ou ainda a informação divulgada pelo Índice da Câmara Brasileira de Comércio Eletrônico, que aponta aumento de 135% em comércio e entrega eletrônica em 2020, se comparado ao mesmo período do ano de 2019.

Outro ponto importante a ser destacado é que muitas das reivindicações da categoria profissional tratam de benefícios que não geram elevação de custo para a empresa. Nesse contexto, teria sido plenamente possível avançar um mínimo com relação às aspirações dos trabalhadores. Mas, ao contrário disso, a postura da empresa, desde o início das negociações extrajudiciais e também quando já judicializado o conflito, foi de absoluta resistência a qualquer movimentação efetiva para o êxito da negociação.

Importante destacar que a ECT nem sequer é empresa estatal dependente da União, conforme consignado no Boletim das empresas estatais federais, editado pelo Ministério da Economia/SEST.

Na audiência, a ECT argumentou que, além das nove cláusulas apresentadas, a empresa cumpriria as reivindicações da categoria profissional com regulação na Constituição Federal e na lei. Ora, evidentemente cumprir as normas estatais não significa nenhum tipo de concessão de benefício, posto que é obrigação da empresa.

A atividade de serviço postal no Brasil completou 363 anos. Nas décadas de 70/80, sob o comando de um presidente que foi eleito para o cargo de Secretário-Geral da União Postal Universal - UPU (agência especializada da Organização das Nações Unidas - ONU), a ECT experimentou grande pujança, investindo na modernização dos serviços e valorização do seu quadro de trabalhadores, aumentando o respeito da sociedade para essa nobre instituição. Por isso, não há antecedente na história da ECT a atual postura avessa à negociação demonstrada pela empresa no curso deste conflito coletivo.

Consabido é que os processos de negociação se orientam pela razoabilidade. Ocorre que não é minimamente razoável a proposta apresentada pela suscitante no sentido de excluir quase a totalidade das conquistas da categoria, sem ao menos aceitar avançar na direção de qualquer outra proposta, que não seja a apresentada na petição inicial. A par disso, algumas das propostas empresariais consistem em mera faculdade ou expectativa, conforme indicado pelo uso recorrente da expressão: "A empresa poderá ..."

Definitivamente a atitude da empresa não demonstrou nenhuma vontade de solução harmônica, o que ficou visível quando determinou o desconto imediato no salário dos trabalhadores grevistas, em plena pandemia (que aprofundou fortemente a crise econômica já experimentada pelo País, a partir da mais grave crise de saúde vivenciada em nossa História). E tomou tal decisão drástica em contexto de ausência ou autorização de qualquer decisão judicial, a despeito de previsão constante em lei. Tal atitude revelou postura impositiva e não conciliatória em relação a seus trabalhadores, desconhecendo-os como seu principal capital social, tanto que das setenta e nove cláusulas asseguradoras de direitos e obrigações do último dissídio coletivo, a empresa apresentou somente nove, das quais apenas duas tratam de direitos ou benefícios, e ainda assim, na condição de mera "faculdade" ou "expectativa", sem caráter obrigacional, menosprezando todas as conquistas históricas obtidas pela categoria.

Nesse contexto, os fatos demonstram que os trabalhadores foram provocados pela empresa ao estado de greve, como último recurso para fazer ouvir suas reivindicações, uma vez que o expediente utilizado pela empresa foi claramente contrário a qualquer avanço nas negociações, seja na esfera extrajudicial ou mesmo quando já judicializado o conflito.

Vale registrar ainda que a empresa não indica o desrespeito aos requisitos legais exigidos para o exercício da greve; portanto, também no aspecto formal, o movimento paredista não foi abusivo.

Quanto à afirmação da empresa de que houve descumprimento da liminar deferida por esta Relatora, infere-se que a alegação tem amparo em documentação produzida unilateralmente, sem o condão de comprovar de forma cabal sua afirmação. No máximo, o que se pode depreender é que a categoria profissional exerceu o direito de greve e protesto por melhores condições de trabalho, o que está evidentemente dentro do contexto da dinâmica de qualquer paralisação de trabalhadores, sobretudo se considerarmos a profunda eliminação de direitos que estava sendo imposta pela empresa.

Efetivamente, os serviços dos Correios permaneceram ativos e foram prestados no curso da greve, embora com os transtornos e dificuldades naturais de qualquer movimento paredista, que tem por natureza incomodar para ser ouvido o clamor da categoria profissional em relação às suas reivindicações.

Por esses fundamentos, declaro não abusiva a greve em exame neste dissídio coletivo.

#### **ACRESCENTO QUANTO AO TÓPICO MINHAS RAZÕES DE VOTO VENCIDO.**

A **greve dos Correios** que ora se busca solucionar teve **início** em **17/08/20**, deflagrada pelas Federações Suscitadas (FENTECT e FINDECT) por ocasião da **data-base** da categoria, uma vez frustrada a **negociação coletiva** e a **rejeição da proposta** obreira de manutenção das cláusulas históricas no acordo coletivo de 2020/2021.

A ECT alega que a atual **situação econômico-financeira** da empresa só permite o pagamento dos **direitos trabalhistas decorrentes da Constituição e das Leis**, uma vez cessada a vigência da sentença normativa anterior (TST-DCG-1000662-58-2019.5.00.0000), cuja cláusula 79, de vigência de 2 anos, foi suspensa pelo STF no processo SL 1264.

De acordo com nosso ordenamento jurídico, o **direito de greve** é assegurado pela **Constituição Federal de 1988**, nos seguintes termos:

**Art. 9º** É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a **oportunidade de exercê-lo** e sobre os **interesses que devam por meio dele defender**.

**§ 1º** A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o **atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade**.

**§ 2º** Os **abusos** cometidos sujeitam os responsáveis às **penas da lei** (grifos nossos).

Como se percebe, **não é um direito absoluto**, pois limitado pelos parâmetros legais. Com efeito, os §§ 1º e 2º do art. 9º da CF remetem expressamente à **regulamentação infraconstitucional** a definição dos serviços essenciais à sociedade e as **condições do exercício** do direito de greve, para que dele não se abuse.

No caso dos autos, mostra-se **legítima a greve**, na medida em que a ECT, na negociação coletiva relativa ao período de 2020/2021, aceitou **manter apenas 9 das 79 cláusulas** constantes da **sentença normativa anterior**, alegando que já não são pré-existentes, repetem muitas delas a lei e outras constituem vantagens que desequilibrariam as contas financeiras da empresa. Ou seja, o **corte radical de benefícios**, limitando-os às vantagens legais e constitucionais, foi elemento que também **radicalizou a postura sindical**, partindo para uma **greve longa e dura**, na luta pela manutenção de suas conquistas tidas como históricas.

Assim, é preciso verificar se, além de **legítima**, a greve foi exercida de acordo com os **limites legais**, de modo a se saber se foi, ou não, **abusiva**.

Ora, a **Lei 7.783/89**, que regulamentou o direito de greve no Brasil, é clara ao tratar do **abuso do direito de**

**greve**, assim o conceituando:

**Art. 14.** Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Atos que podem levar ao enquadramento do movimento paredista como abusivo, por fugir ao figurino do legítimo direito de greve, traçado pela Lei 7.783/89, seriam:

a) greve não pacífica (art. 2º), com distúrbios que atentem contra pessoas e bens, como, por exemplo, invasão e esbulho de propriedade ou impedimento de acesso ou de se continuar trabalhando (art. 6º, § 3º);

b) não esgotamento de outras vias para a solução do conflito coletivo (art. 3º), como são a negociação coletiva, a mediação, a conciliação e a arbitragem;

c) promoção de paralisação sem autorização da assembleia geral da categoria (art. 4º), ou realizá-la sem atender às formalidades legais e estatutárias para sua instalação (§ 1º);

d) não manutenção de contingente de trabalhadores em atividade, para o atendimento às necessidades inadiáveis da população, quando se tratar de serviços essenciais (art. 11);

e) deflagração do movimento paredista com menos de 48 horas de pré-aviso ao empregador, ou de 72 horas em atividades essenciais (arts. 3º, parágrafo único, e 13).

Por outro lado, é pacífico na doutrina e jurisprudência trabalhistas que, nos termos da Lei 7.783/89, a greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho:

**Art. 7º** Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho (grifos nossos).

Ora, a suspensão do contrato de trabalho significa que ele não opera em seus termos de obrigações recíprocas, isto é, nem há prestação de serviços, nem há

**pagamento de salários.** Ou seja, ao poder dos trabalhadores sobre a prestação de serviços se opõe o poder dos empregadores sobre os salários.

Nesse sentido, a greve, comparada à negociação coletiva, corresponde à guerra comparada à diplomacia na composição de conflitos. E em uma guerra, **ambos os lados têm suas perdas e sacrifícios.**

Em uma greve como a presente, em que, frustrada a negociação coletiva, os trabalhadores, por ocasião da data-base da categoria, buscam a preservação das cláusulas do dissídio coletivo anterior, reputando-as históricas, tendo a empresa, em face de sua situação financeira de seguidos balanços negativos, decidido reduzir as vantagens trabalhistas àquelas previstas em lei, é **legítimo o exercício da greve**, para forçar ainda uma solução de composição.

No caso dos autos, no entanto, o que se verificou foi o **exercício abusivo do direito de greve**, quer pelo **descumprimento do percentual mínimo** de pessoal em atividade determinado pela ilustre Relatora do feito (de 70% em cada unidade da empresa), como pelo **movimento paredista não ter sido pacífico**, tendo havido **bloqueio de acesso** às dependências da Suscitante em vários de seus estabelecimentos, o que foi vedado pela Relatora na mesma liminar.

Nos **Docs. 181 e 370**, a ECT elenca quais as **unidades que tiveram bloqueio de acesso** de caminhões e veículos às suas dependências (CTCEs de Salvador, Cuiabá, São Luís e Belo Horizonte, CDD de Vespasiano e Terminal de Cargas do Aeroporto de Brasília), juntando fotos, vídeos e reportagens de jornal buscando demonstrar os fatos.

No **Doc. 370**, a Empresa elenca as **unidades** de maior porte que foram **integralmente paralisadas** (52 em 17 Estados), e as que **funcionaram abaixo do percentual de 70%** determinado pela Relatora do processo, em uma **média bem abaixo de 50%** de comparecimento às unidades da empresa. Nos **Docs. 376 a 380**, a ECT traz a **lista exaustiva** de suas unidades, com o número de empregados que as integram e o número de trabalhadores que não aderiram ao movimento paredista, mostrando como a liminar não foi cumprida quanto ao percentual mínimo, **mesmo considerando**

que 22% dos trabalhadores da ECT estavam já afastados, por integrarem o grupo de risco frente à pandemia do Covid-19.

No **Doc. 381**, as Suscitadas **impugnaram** a documentação carreada aos autos pela Empresa, alegando ser **unilateral**, carentes de datas muitas das fotos e sustentando que as reportagens não poderiam ser generalizadas, mas deveriam ser tomadas apenas pelos dias em que foram feitas, como a do **bloqueio do terminal de cargas do aeroporto de Brasília**.

Ademais, as Suscitadas juntam **decisões em interditos proibitórios** nas quais o pedido da Empresa foi indeferido por falta de provas (**Docs. 382 a 385**).

Ora, impressiona verificar a **fundamentação** de alguns desses despachos, nos quais se assenta que **piquetes são inerentes** a uma greve (Doc. 382) e que a greve dos carteiros é legítima, diante da **política neoliberal do governo, com grave retrocesso social** (Doc. 383).

**Além das reportagens** mencionadas na documentação dos Correios atestando o bloqueio de acesso a caminhões da empresa com correspondência, **tais fatos foram amplamente divulgados pela imprensa, sendo públicos e notórios**.

Por outro lado, a pretensão obreira de que a documentação patronal seria unilateral quanto ao cumprimento da liminar, é de se destacar que **a empresa é que detém os registros de presença dos empregados**, cabendo a ela fornecer a **informação, aqui consolidada nas longas e exaustivas listagens** juntadas aos autos. Foge à razoabilidade eventual pretensão de juntada dos cartões de ponto de quase 100.000 empregados, para fazer prova mais detalhada da presença ou ausência dos trabalhadores nas unidades da empresa. Em todos os dissídios de greve, as listagens de número de comparecimentos têm servido de parâmetro, vinculando-se a empresa à veracidade das informações prestadas, sob as penas da lei.

Ademais, a pretensão obreira de atribuir à empresa a corresponsabilidade pelo descumprimento da liminar, de modo a **eximir-se de multas e retirar o caráter abusivo do movimento**, é argumento que não se sustenta, diante de todo o **esforço patronal de operar no contingente mínimo** garantido pela liminar e **frustrado pelo endurecimento do movimento paredista**.

De outra parte, a **liminar** da ilustre Relatora do feito, inovando em desatenção à jurisprudência da Corte, **impediu o desconto dos dias parados**, sendo **fator de dilatação da greve no tempo**, uma vez que, enquanto a empresa amarga **prejuízo diário de R\$10 milhões** com a paralisação, os trabalhadores permaneceram em **situação de relativo conforto**, recebendo salários sem trabalhar, ainda que tenha havido o desconto dos dias parados em agosto.

Nesse sentido, é de se reconhecer o **caráter abusivo do movimento paredista**, autorizando-se o **desconto integral dos dias parados**, com a **cassação da liminar** da ilustre Relatora naquilo em que impediu a empresa de fazê-lo a seu tempo, o que, certamente, teria reduzido a duração da greve.

Justamente tendo em vista tal peculiaridade é que não se pode invocar precedentes desta Seção que, em greves de longa duração, autoriza a compensação de metade dos dias parados, na medida em que **a paralisação só se estendeu em face da salvaguarda liminar da Relatora**, em descompasso com a jurisprudência da Corte, a par de o atraso maior nos serviços ter se dado por atos praticados pelos empregados, bloqueando o acesso de caminhões às unidades da empresa e desorganizando o serviço.

Portanto, a conclusão seria pela **decretação da abusividade da greve**, com a autorização do **desconto dos dias parados** e a aplicação de **multa pelo descumprimento da liminar** da ilustre Relatora, como se apurar em relação a cada um dos sindicatos suscitados.

**NO ENTANTO**, conforme exposto com a transcrição das razões da ilustre Relatora originária, a douta maioria entendeu pela **NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE**, em que pese os descumprimentos pontuais da liminar da ilustre Relatora e da própria lei de greve, na medida em que a **atitude dos Correios, de recusa à negociação coletiva**, formulando proposta de acordo coletivo contemplando apenas 9 das 79 cláusulas constantes da sentença normativa anterior, **justificaria amplamente o movimento paredista e alguns de seus excessos**, pelas perdas de vantagens consideradas históricas pela categoria.



#### V) DESCONTO PARCIAL DOS DIAS PARADOS

A não abusividade da greve tem como consequência a possibilidade de **COMPENSAÇÃO DE 50% DOS DIAS PARADOS**, com **DESCONTO DE APENAS 50% DOS DIAS PARADOS**, conforme jurisprudência já pacificada da SDC do TST para greves de longa duração (v.g. RO 7199-70.2019.5.15.0000, Rel. Min. **Dora Maria da Costa**, DEJT de 21/08/2020), de modo a não privar totalmente o trabalhador de seu sustento.

#### VI) COMPOSIÇÃO DO DISSÍDIO - CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA

O principal argumento dos trabalhadores para a **manutenção das cláusulas do dissídio coletivo** de 2019/2020 é a jurisprudência da SDC anterior à reforma trabalhista, que considerava **cláusulas históricas** aquelas que tivessem contado em instrumento coletivo nos **últimos 10 anos** (v.g. RO - 20260-19.2010.5.04.0000, Rel. Min. **Kátia Arruda**, DEJT de 19/10/2012).

A ECT contesta a pretensão, recordando que, nos últimos 10 anos, **apenas 6 normas coletivas foram autônomas**, 2009, 2014 a 2018, sendo **sentenças normativas de 2011 a 2013 e 2019**, ou seja, a imediatamente anterior ao presente dissídio, o que elimina ao menos a tese da **pré-existência** de normas convencionadas, exigência dos arts. 114, § 2º, da CF e 614, § 3º, da CLT.

Ora, das **79 cláusulas do dissídio coletivo anterior**, temos a seguinte posição da empresa quanto ao seu aproveitamento:

**1) manutenção apenas das cláusulas: 21** (negociação coletiva), **28** (assistência médica, hospitalar e odontológica), **51** (vale-alimentação/refeição), **63** (reajuste salarial), **66** (acumulação de vantagens), **72** (penalidade), **74** (registro de ponto), **78** (conciliação de divergências) e **79** (vigência) - **9 cláusulas**;

**2) exclusão das cláusulas puramente sociais: 1** (anistia), **3** (assédio sexual e moral), **14** (saúde da mulher), **18**

(fornecimento de documentos), **22** (processo permanente de negociação), **23** (prorrogação, revisão, denúncia ou revogação), **24** (quadro de avisos), **29** (atestado de saúde na demissão), **30** (averiguação das condições de trabalho), **32** (empregado vivendo com HIV ou AIDS), **34** (ergonomia na empresa), **35** (fornecimento de CAT/LISA), **41** (distribuição domiciliária), **43** (inovações tecnológicas), **44** (jornada de trabalho nas agências de trabalho), **46** (redimensionamento de carga), **67** (concurso público), **69** (direito à ampla defesa), **75** (responsabilidade civil em acidente de trânsito), **77** (acompanhamento do cumprimento de cláusulas do acordo) - **20 cláusulas;**

**3) exclusão das cláusulas econômicas: 9**  
(adicional de atividade distribuição e coleta), **11** (licença-maternidade), **13** (prorrogação da licença-maternidade), **20** (liberação de dirigentes sindicais), **27** (acompanhamento), **33** (empregado inapto para o retorno ao trabalho), **45** (jornada de trabalho para trabalhadores em terminais computadorizados), **47** (segurança na empresa), **48** (auxílio para dependentes com deficiência), **49** (reembolso-creche e reembolso-babá), **50** (transporte noturno), **52** (vale-transporte e jornada de trabalho *in itinere*), **53** (vale-cultura), **54** (adiantamento de férias), **55** (adicional noturno), **56** (ajuda de custo na transferência), **57** (antecipação de 50% da gratificação natalina), **58** (anuênios), **59** (gratificação de férias), **60** (gratificação de quebra de caixa), **61** (horas extras), **64** (trabalho em dia de repouso), **65** (trabalho em fins de semana), **71** (participação nos lucros e resultados), **76** (indenização por morte ou invalidez permanente) - **25 cláusulas;**

**4) exclusão das cláusulas com conteúdo social mas com custo econômico indireto (com eventos, ausências, etc):**  
**2** (aposentados), **4** (promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo), **5** (valorização da diversidade humana e respeito às diferenças), **6** (garantia ao empregado estudante), **7** (licença-adoção), **8** (programa casa própria), **10** (enfrentamento à violência contra a mulher), **12** (período de amamentação), **15** (promoção da equidade de gênero e enfrentamento ao sexismo), **16** (acesso às dependências), **17** (desconto assistencial), **19** (liberação de conselheiros da Postalís), **25** (repasso das

mensalidades do sindicato), **26** (representantes dos empregados), **31** (comissão interna de prevenção de acidentes), **36** (itens de proteção no caso de baixa umidade relativa do ar), **37** (itens de uso e proteção ao empregado), **38** (prevenção de doenças), **39** (reabilitação profissional), **40** (saúde do empregado), **42** (frota operacional), **62** (pagamento de salários), **68** (cursos e reuniões obrigatórias), **70** (multas de trânsito), **73** (processamento de consignação em folha de pagamento) - **25 cláusulas**.

Não é demais recordar que o **Poder Normativo** conferido desde suas origens à Justiça do Trabalho do Brasil, para compor os dissídios coletivos de trabalho, foi **substancialmente reduzido pela EC 45/04**, dado só contar com similares em países como Austrália, Peru e México (cfr. **Ives Gandra Martins Filho**, "Processo Coletivo do Trabalho", LTr - 2009 - São Paulo, 4ª edição, págs. 29-31).

Nessa **Reforma do Judiciário**, passou-se a **exigir o comum acordo** como condição para o seu exercício (CF, art. 114, § 2º), alteração constitucional placitada pela Suprema Corte (ADI 3423, Rel. Min. **Gilmar Mendes**, julgada em 02/06/20). Com isso, a atuação da Justiça do Trabalho nos **dissídios coletivos de natureza econômica** passou a ter **contornos de arbitragem**, na medida em que **o juízo é de eleição** entre as partes em conflito, o que permite uma **maior elasticidade** no estabelecimento de normas e condições de trabalho.

Já nos casos dos **dissídios coletivos de greve**, a Justiça do Trabalho atua independentemente do comum acordo, instada inclusive pelo Ministério Público, a bem da sociedade (CF, art. 114, § 3º). Nesse caso, como não é juízo de eleição, seu **Poder Normativo fica restrito aos limites constitucionais e legais, preservando as normas convencionais pré-existentes**, o que significa aquelas decorrentes do último instrumento normativo oriundo de negociação coletiva. Nessa hipótese, **não é possível impor normas que venham a onerar economicamente a empresa**, mas **apenas cláusulas sociais**, que melhorem as condições de trabalho na empresa.

Por outro lado, a **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.

O próprio **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).

Assim, se o presente conflito se tratasse de **dissídio coletivo econômico** puro, que depende do **mútuo acordo** (CF, art. 114, § 2º), cuja natureza é nitidamente arbitral, em que as partes confiam na solução do conflito na Justiça do Trabalho, eleita como o árbitro do dissídio, seria possível ampliar o rol das cláusulas da sentença normativa anterior.

Ocorre que se está diante de **dissídio coletivo de greve**, em que o recurso à Justiça do Trabalho foi de certo modo **forçado** pela paralisação dos trabalhadores e pela recusa patronal em negociar. Nesse caso, o **poder normativo da Justiça do Trabalho** fica bem mais reduzido, não podendo impor normas e condições de trabalho que representem **ônus econômicos** maiores do que aqueles já previstos em lei.

No entanto, no que diz respeito ao **reajuste salarial** devido na data-base da categoria, a SDC tem jurisprudência pacificada no sentido de **deferir percentual ligeiramente inferior ao INPC do período**, na medida em que a **Lei 10.192/01** veda reajuste atrelado a índice de preços de recomposição da inflação (v.g. RO - 22586-68.2018.5.04.0000, Rel. Min. **Mauricio Godinho Delgado**, DEJT de 19/06/2020). Nesse sentido, é de se deferir o percentual de **2,6%** (dois vírgula seis por cento) de reajuste sobre os salários de agosto de 2019, aplicável a todas as demais vantagens de natureza salarial.

Nesse sentido, conclui-se que, **não havendo cláusulas preexistentes** decorrentes de norma convencional anterior, já que a anterior é sentença normativa, e **não podendo ser impostas cláusulas com impacto econômico direto ou indireto**

em dissídio coletivo de greve, mas apenas o reajuste salarial pela correção monetária dos salários, é de se **julgar parcialmente procedente** o pleito reconvenicional dos Suscitados, no sentido de incluir no rol de cláusulas da presente sentença normativa as 20 de **natureza puramente social**, além das 9 propostas pela própria ECT.

Assim, a presente **sentença normativa** para a categoria dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos é composta das seguintes cláusulas (com a correspondência numérica em relação ao dissídio coletivo anterior):

**1ª) REAJUSTE SALARIAL** (63ª do dissídio anterior):

“Os salários dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT serão reajustados no percentual de 2,6% (dois vírgula seis por cento) sobre os valores referentes a 1º de agosto de 2019, repercutindo nas demais vantagens de natureza salarial”.

**2ª) VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO** (51ª do dissídio anterior):

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

**3ª) PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS** (28ª do dissídio anterior):

“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”.

**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 consequente duplicidade de pagamento”.

**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”.

**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”.

**7ª) ASSÉDIO SEXUAL E MORAL** (3ª 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”.

#### **8ª) SAÚDE DA MULHER** (14ª 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(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”.

**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.

§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”.

**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 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”.

**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”.

**24ª) PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO** (22ª do

dissídio anterior):

“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)”.

**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”.

**26ª) NEGOCIAÇÃO COLETIVA** (21ª do dissídio anterior):

“Em caso de ocorrência de fatos que alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos da presente sentença normativa, visando ajustá-la à nova realidade”.

**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”.

## VII) DETERMINAÇÃO DE RETORNO AO TRABALHO

Por fim, é de se **determinar o imediato retorno dos empregados da ECT ao trabalho**, sob pena de pagamento de **multa de R\$ 100.000,00 por dia** de continuidade do movimento paralista, aplicada a cada uma das Suscitadas, bem como a autorização para dispensa por justa causa do empregado que prosseguir em greve no dia seguinte à data do julgamento do presente feito.

Prosseguimento de greve, quando a causa já está sob julgamento do Judiciário Laboral, ou após a solução do litígio com a fixação de sentença normativa, representa **greve não mais contra a empresa, mas contra a própria Justiça**, sendo reputada abusiva, nos termos do art. 14 da Lei de Greve.

### ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: I - por unanimidade, rejeitar a preliminar de litispendência arguida pelos suscitados; II - por unanimidade, rejeitar a preliminar de legitimidade da FINDECT para figurar no polo passivo, mas deferir o seu ingresso na condição de assistente; III - por maioria, declarar não abusiva a greve, vencidos os Exmos. Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho e Dora Maria da Costa; IV - por maioria, autorizar o desconto de 50% dos dias parados e a compensação dos outros 50%, vencidos parcialmente os Exmos. Ministros Kátia Magalhães Arruda, Relatora, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Mauricio Godinho Delgado, que votaram no sentido de autorizar o pagamento parcelado dos dias a serem descontados; V - por unanimidade, determinar do retorno imediato ao trabalho, a partir de 22/09/2020, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 100.000,00 pelos Sindicatos; VI - por unanimidade, deferir a correção salarial para toda a categoria no importe de 2,6% (dois vírgula seis por cento); VII - por unanimidade, deferir a manutenção das seguintes cláusulas do dissídio coletivo anterior, que comporão a presente sentença normativa: 1 (anistia), 3 (assédio sexual e moral), 14 (saúde da mulher), 18 (fornecimento de documentos), 21 (negociação coletiva), 22 (processo permanente de negociação), 23 (prorrogação, revisão, denúncia ou revogação), 24 (quadro de avisos), 29 (atestado de saúde na demissão), 30 (averiguação das

condições de trabalho), 32 (empregado vivendo com HIV ou AIDS); 34 (ergonomia na empresa), 35 (fornecimento de CAT/LISA), 41 (distribuição domiciliária), 43 (inovações tecnológicas), 44 (jornada de trabalho nas agências de trabalho), 46 (redimensionamento de carga), 66 (acumulação de vantagens), 67 (concurso público), 69 (direito à ampla defesa), 72 (penalidade), 74 (registro de ponto), 75 (responsabilidade civil em acidente de trânsito), 77 (acompanhamento do cumprimento de cláusulas do acordo) e 78 (conciliação de divergências); VIII - por maioria, vencidos os Exmos. Ministros Kátia Magalhães Arruda, Relatora, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Mauricio Jose Godinho Delgado, indeferir a manutenção das seguintes cláusulas do dissídio coletivo anterior: 2 (aposentados), 4 (promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo), 5 (valorização da diversidade humana e respeito às diferenças), 6 (garantia ao empregado estudante), 7 (licença-adoção), 8 (programa casa própria), 10 (enfrentamento à violência contra a mulher), 11 (licença-maternidade), 12 (período de amamentação), 13 (prorrogação da licença-maternidade), 15 (promoção da equidade de gênero e enfrentamento ao sexismo), 16 (acesso às dependências), 17 (desconto assistencial), 19 (liberação de conselheiros da Postalis), 20 (liberação de dirigentes sindicais), 25 (repasse das mensalidades do sindicato), 26 (representantes dos empregados), 27 (acompanhamento), 31 (comissão interna de prevenção de acidentes), 33 (empregado inapto para o retorno ao trabalho), 36 (itens de proteção no caso de baixa umidade relativa do ar), 37 (itens de uso e proteção ao empregado), 38 (prevenção de doenças), 39 (reabilitação profissional), 40 (saúde do empregado), 42 (frota operacional), 45 (jornada de trabalho para trabalhadores em terminais computadorizados), 47 (segurança na empresa), 48 (auxílio para dependentes com deficiência), 49 (reembolso-creche e reembolso-babá), 50 (transporte noturno), 52 (vale-transporte e jornada de trabalho in itinere), 54 (adiantamento de férias), 55 (adicional noturno), 56 (ajuda de custo na transferência), 57 (antecipação de 50% da gratificação natalina), 58 (anuênios), 59 (gratificação de férias), 60 (gratificação de quebra de caixa), 61 (horas extras), 62 (pagamento de salários), 64 (trabalho em dia de repouso), 65 (trabalho em fins de semana), 68 (cursos e reuniões obrigatórias), 70 (multas de trânsito), 71 (participação nos lucros e resultados), 73 (processamento de consignação em folha de pagamento) e 76 (indenização por morte ou invalidez permanente); IX - por unanimidade, indeferir a manutenção das seguintes cláusulas do dissídio coletivo

anterior: 9 (adicional de atividade de distribuição e coleta - AADC) e 53 (vale cultura); X - por unanimidade, deferir a Cláusula PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS, com a seguinte redação: "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"; XI - por unanimidade, deferir a Cláusula VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, com a seguinte redação: "A empresa disponibilizará benefício de refeição/alimentação conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, definindo seus parâmetros"; XII - por unanimidade, deferir a Cláusula VIGÊNCIA, com a seguinte redação: "A presente sentença normativa terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2020 até 31 de julho de 2021".

Brasília, 21 de setembro de 2020

IVES GANDRA DA SILVA  
MARTINS  
FILHO:26549646120

Assinado de forma digital por IVES GANDRA DA SILVA  
MARTINS FILHO:26549646120  
DN: c=BR, ou=CP-Brasil, ou=Caixa Econômica Federal,  
ou=CAIXA, ou=00300305134224, cn=IVES  
GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO:26549646120  
Data: 2020.09.25 13:49:09 -03'00'

**IVES GANDRA MARTINS FILHO**

**Ministro Redator**



Assinado eletronicamente por: WALCENIO ARAUJO DA SILVA - Juntado em: 25/09/2020 14:09:26 - 4a5473c  
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/20092514074393500000001328179?instancia=3>  
Número do processo: 1001203-57.2020.5.00.0000  
Número do documento: 20092514074393500000001328179