

Brasília, 6 de dezembro de 2021.

À FENTECT

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DATA-BASE DE 2021. ANÁLISE DAS PRINCIPAIS CLÁUSULAS ECONÔMICAS.

Considerando a publicação da sentença normativa relativa ao dissídio de greve relativo à data-base de 2021, cabe a esta assessoria jurídica tecer algumas considerações sobre as principais cláusulas de modo a esclarecer a categoria profissional.

I – DESCONTO DO DIA DE PARALISAÇÃO

A sentença normativa, no particular, limitou-se a determinar que o dia de greve fosse descontado. Não trouxe, contudo, nenhum detalhamento sobre a extensão do desconto, ou seja, sobre a base de cálculo e sobre os reflexos sobre o repouso semanal. Para que não haja problemas posteriores, estes temas serão objeto de embargos de declaração, que é o recurso cabível para promover a correção de omissões existentes na decisão.

II – DA VIGÊNCIA

A sentença normativa, conforme emerge de sua fundamentação, terá vigência de um ano, no período compreendido entre 1/8/2021 a 31/7/2022. Portanto, todos os direitos que possuam expressão econômica deverão ser pagos retroativamente ao início do mês de agosto de 2021.

III – DO REAJUSTE SALARIAL

A cláusula foi deferida conforme os seguintes termos:

REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos-ECT serão reajustados no percentual de 9,75% (nove vírgula cinco por cento) sobre os valores

referentes a 1º de agosto de 2021, com repercussão nas demais parcelas de natureza salarial.

Os valores correspondentes ao reajuste do salário, bem como daqueles decorrentes da repercussão nas demais parcelas de natureza salarial, deverão ser pagos retroativamente a 1º/8/2021.

IV – DO VALE ALIMENTAÇÃO

Quanto ao vale alimentação, a cláusula foi deferida com a seguinte redação:

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

O vale alimentação deverá ser reajustado em 9,75% e pago em caráter retroativo a 1º/8/2021.

V – TRABALHO AOS FINAIS DE SEMANA

A cláusula foi deferida com base na seguinte redação:

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

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

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

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

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

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

A cláusula afirma que a jornada de trabalho na ECT é de 44 horas semanais. Entretanto, considerando que há empregados que estão sendo convocados a trabalhar aos sábados, para este, foi deferido uma gratificação de 15% sobre o salário base.

A cláusula tem por destinatários os seguintes empregados: *atendimento, transporte, tratamento, encaminhamento e distribuição de objetos postais e as de suporte imprescindível à realização dessas atividades.*

A cláusula estabelece, entretanto, que, caso sejam convocados a trabalhar aos sábados, os empregados lotados nas demais áreas *“terá direito a um quarto de 15% (quinze por cento) por fim de semana trabalhado, limitado a 15% (quinze por cento) ao mês.”*

Há uma regra importante: o tempo de convocação. A empresa terá o prazo limite de 48 horas de antecedência para convocar os empregados, com vistas ao labor aos sábados. Caso esse prazo seja inobservado, esta assessoria jurídica compreende que o empregado terá o direito de recusar a convocação. Este tema, contudo, de modo a não deixar dúvidas, será objeto de embargos de declaração.

VI – EMPREGADO ESTUDANTE

A sentença normativa trouxe ainda a seguinte cláusula:

“Cláusula 9ª GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE (6ª do DCG 2019/2020)

Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:

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

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

ensino superior ou técnico.

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

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

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

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

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

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

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

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

A cláusula estabelece direitos e garantias aos(às) empregados(as) estudantes, de modo a assegurar que as atividades profissionais não criem embaraços às atividades educacionais, contribuindo para sua formação e desenvolvimento intelectual.

VII – PLANO DE SAÚDE

Quanto ao plano de saúde, a sentença normativa manteve a mesma configuração atualmente em prática na empresa, sem introduzir quaisquer alterações:

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

VIII – CLÁUSULAS QUE NÃO FORAM DEFERIDAS PELO TST

Eis as cláusulas que não foram deferidas pela sentença normativa e que, por isso mesmo, continuam excluídas da norma coletiva:

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

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

Foi ainda mantida fora da sentença normativa a cláusula “PROGRAMA CASA PRÓPRIA.” Igual desfecho tiveram as cláusulas: Aposentados, Valorização da Diversidade Humana E Respeito Às Diferenças e Enfrentamento à Violência Contra A

Mulher, Promoção Da Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, Desconto Assistencial e Prevenção de Doenças.

IX – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS

A cláusula foi deferida, mas sua redação foi adaptada ao Precedente Normativo nº 91/TST:

*PN nº 91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo)
Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.*

Estas são, portanto, as considerações iniciais que devem ser passadas à categoria profissional, com vistas ao esclarecimento da categoria profissional.

É importante observar que a sentença normativa já está em vigor, cabendo à ECT praticá-la de imediato, ou seja, pagar os valores devidos de forma retroativa, bem como implantar os reajustes nos salários e no vale alimentação. Caso não o faça, será cabível o ajuizamento de ação de cumprimento.

Alexandre Simões Lindoso
OAB/DF nº 12.067