



# ACORDO COLETIVO 2020/2021

## FindeCT

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS  
DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

[www.findect.org.br](http://www.findect.org.br)





# Cartilha do Acordo Coletivo 2020/2021 dos Trabalhadores dos Correios

Resultante da Sentença Normativa emanada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Dissídio Coletivo de Greve de número 1001203-57.2020.5.00.0000

**FINDECT** - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

## Presidente

José Aparecido Gimenes Gandara  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

## Vice Presidente

Elias Cesário de Brito Junior  
Sindicato: SINDECT/SP

## Secretário Geral

Ronaldo Ferreira Martins  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Suplente

Vinicius Marion de Oliveira  
Sindicato: SINDECT/BRU

## Diretor de Finanças

Anézio Rodrigues  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

## Suplente

Elias Orlando da Costa  
Sindicato: SINDECT/SP

## Diretor de Finanças Adjunto

Vagner do Nascimento  
Sindicato: SINDECT/SP

## Suplente

Hélysson Cássio da Silva Coelho  
Sindicato: SINDECT/MA

## Diretor Jurídico

José Aparecido Rufino  
Sindicato: SINDECT/TO

## Suplente

William Martins Soares  
Sindicato: SINDECT/TO

## Diretor de Imprensa e Divulgação

Douglas Cristóvão de Melo  
Sindicato: SINDECT/SP

## Suplente

Pedro Alexandre Santana da Silva  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Diretor de Educação e Formação Sindical

Marcos Antônio Sant'Água do Nascimento

Sindicato: SINDECT/RJ

## Suplente

Maxy Hellen de Moraes  
Sindicato: SINDECT/TO

## Diretor de Saúde e Segurança do Trabalho

Silvana Regina Azeredo dos Santos  
Sindicato: SINDECT/SP

## Suplente

Luiz Alberto Bataiola  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

## Diretor de Assuntos Parlamentares

Silvio Prudêncio  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

## Suplente

Hideyochi de Oliveira Hina  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

## Diretor de Relações Internacionais

Ronaldo Luiz Rodrigues Leite  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Suplente

Manoel de Lima Feitoza  
Sindicato: SINDECT/SP

## Diretor de Políticas para Mulheres

Telma Milhomen Borges  
Sindicato: SINDECT/TO

## Suplente

Rosemeri de Farias Leodoro  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Diretor de Política Racial

Ricardo Adriane Rodrigues de Sousa  
Sindicato: SINDECT/SP

## Suplente

Moisés Nunes dos Santos  
Sindicato: SINDECT/SP

## Diretor de Política para Jovens

Márcio Roberto Martins da Silva  
Sindicato: SINDECT/MA

## Suplente

Fagner da Silva Lopes  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Diretor de Anistia

Sebastião da Silva Brazil  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Suplente

Anderson Pacheco Vilas Boas  
Sindicato: SINDECT/SP

## Diretor de Aposentados

Antônio Aguiar Junior  
Sindicato: SINDECT/SP

## Suplente

Nilton França Soares  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Diretor do Setor Postal e Logística

Wilson Nascimento dos Santos Araújo  
Sindicato: SINDECT/MA

## Suplente

André Akira Kamia  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

## Diretor de Cultura, Esporte e Lazer

Rogério Bueno da Silva  
Sindicato: SINDECT/SP

## Suplente

Julio Cesar Alves de Melo  
Sindicato: SINDECT/SP

## Diretor de Relações

Previdenciárias e do Trabalho  
Débora Adriana Nunes Henrique  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Suplente

Raimundo de Sousa Cardoso  
Sindicato: SINDECT/SP

## Diretor de Patrimônio

Hélio Amaro Dias Filho  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

## Suplente

Roberto Carlos Santos  
Sindicato: SINDECT/MA

## Conselho Fiscal Efetivo

● Laércio Emiliano Alves  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

● Antônio Abel Gonçalves  
Sindicato: SINDECT/SP

● João de Deus Lima de Oliveira  
Sindicato: SINDECT/RJ

## Conselho Fiscal Suplente

● Diomédio Francisco de Souza Junior  
Sindicato: SINDECTEB/BRU

● Liège Cantanhede Ferreira  
Sindicato: SINDECT/MA

● Geovan Alves de Assis  
Sindicato: SINDECT/TO

# Categoria lutou na Campanha Salarial contra o governo, a direção da ECT e parte da justiça

*Os ataques ao Acordo Coletivo, aos benefícios e à renda do ecetista vêm de anos, mas foram brutais no ano atípico de 2020, que em plena pandemia teve a união de poderes liderada pelo governo para favorecer a ação da direção da empresa e ter a justiça a favor*

## O jogo duro e nada limpo

A categoria ecetista enfrentou na Campanha Salarial de 2020 uma articulação de poderes que atuam para enxugar a empresa e favorecer as transnacionais que querem compra-la, vê-la destruída e fora do caminho para dominar o setor postal!

Um dos pilares do pesado e com arbitro tendencioso foi o endurecimento abusivo da direção militar da ECT, com recusa em negociar, ameaças constantes, jogo de poder e forças e uso da punição como método.

Outro pilar foi o uso consensual da mídia empresarial por governo e direção da ECT para atacar os trabalhadores, acusando-os ridiculamente de privilegiados. A imagem da empresa também sofreu golpes constantes com o intuito de derrubar sua credibilidade e criar ambiente para uma venda ou liquidação.

A direção da empresa age em acordo com os interesses de seus chefes no governo. E contou com um alinhamento surpreendente da maioria nos tribunais superiores, que foram correias de transmissão das políticas e propostas do governo e dos generais encastelados na direção dos Correios.

## Interesses empresariais

Por trás de todos esses atores estão os interesses dos empresários daqui e de fora, mas principalmente das maiores transnacionais do planeta, como a americana Amazon.

A empresa que mais cresceu e lucrou na pandemia é a principal articuladora e financiadora do que governo e direção militar da ECT estão fazendo para destruir os Correios, tirá-lo da concorrência e entregar o setor postal ao capital privado.

## Insegurança jurídica total

O que se viu nessa Campanha foi um bombardeio contra a categoria, seus direitos e sua renda, facilitado pela total insegurança jurídica.

Primeiro o STF derrubou a decisão de outra instância superior, o TST, o que nunca havia ocorrido, e quebrou a validade do Acordo por 2 anos e a coparticipação do plano médico em 70% empresa e 30% trabalhadores.

A discussão voltou para o TST. Na hora H a maioria desse tribunal, capitaneado pelo Ministro Ives Gandra, que esperava uma indicação ao STF, também se alinhou à ECT na tarefa de acabar com o Acordo Coletivo.

Se não fosse a heroica greve da categoria e a atuação coordenada dos jurídicos das federações e dos sindicatos, não haveria as 20 cláusulas nem reajuste, pois a direção da ECT queria acabar com tudo, deixando só 9 cláusulas, e reajuste zero.

## É preciso se unir, lutar e resistir!

Ficou evidente que governo e direção da ECT não vão parar. Vão seguir com o plano de destruir os Correios, vender ou liquidar a empresa, acabar com os direitos e a renda da categoria e enxugar os custos a zero para entregar o setor postal às empresas interessadas.

Por isso é preciso que toda a categoria esteja unida e participe da luta de resistência.

Isso se faz com conscientização, união e organização em torno dos Sindicatos, que precisam ser cada vez mais fortalecidos pela categoria.

Não dá para cruzar os braços, aceitar ou desanimar, desistir e entregar os pontos. A atual situação exige um nível de consciência política, organização, coragem, determinação e união na luta muito superior ao que a categoria construiu até hoje.

Exige o fortalecimento dos Sindicatos, que governo e direção da empresa querem destruir, porque são os principais instrumentos da luta da categoria.

É hora dos lutadores de sempre estarem ainda mais atuantes. E dos que não lutam, e mesmo dos que ajudaram a criar o que está aí, se unirem aos seus companheiros de trabalho, aos seus irmãos de classe e labuta e defender seus direitos, seus empregos, seu país e o futuro de seus descendentes.

**Junte-se ao seu Sindicato e fortaleça a luta!  
Ela vai ser cada Dia mais necessária!**

<b>CLÁUSULAS MANTIDAS – ACÓRDÃO</b>	<b>9</b>
Cláusula 01 - REAJUSTE SALARIAL	9
Cláusula 02 – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO	9
Cláusula 03 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS	11
Cláusula 04 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS	13
Cláusula 05 – REGISTRO DE PONTO	13
Cláusula 06 – ANISTIA	14
Cláusula 07 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL	15
Cláusula 08 – SAÚDE DA MULHER	16
Cláusula 09 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS	16
Cláusula 10 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO	17
Cláusula 11 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	17
Cláusula 12 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS	18
Cláusula 13 – ERGONOMIA NA EMPRESA	19
Cláusula 14 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA	19
Cláusula 15 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA	20
Cláusula 16 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS	21
Cláusula 17 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS	22
Cláusula 18 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA	22
Cláusula 19 – CONCURSO PÚBLICO	23
Cláusula 20 – DIREITO À AMPLA DEFESA	23
Cláusula 21 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO	23
Cláusula 22 – QUADRO DE AVISOS	24
Cláusula 23 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS	24
Cláusula 24 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO	25
Cláusula 25 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	25
Cláusula 26 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA	25
Cláusula 27 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO	26
Cláusula 28 – PENALIDADE	26
Cláusula 29 – VIGÊNCIA	26

<b>CLÁUSULAS EXCLUÍDAS, MAS GARANTIDAS POR LEI</b>	<b>27</b>
Cláusula I – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO	27
Cláusula II – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS	28
Cláusula III – GARANTIA AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE	29
Cláusula IV – LICENÇA ADOÇÃO	29
Cláusula V – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	30
Cláusula VI – LICENÇA MATERNIDADE	31
Cláusula VII – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO	32
Cláusula VIII – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO	32
Cláusula IX – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS	33
Cláusula X – DESCONTO ASSISTENCIAL	34
Cláusula XI – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	35
Cláusula XII – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO	36
Cláusula XIII – REPRESENTANTES DOS(AS) EMPREGADOS(AS)	37
Cláusula XIV – ACOMPANHANTE	37
Cláusula XV – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES	38
Cláusula XVI – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A)	40
Cláusula XVII – PREVENÇÃO DE DOENÇAS	41
Cláusula XVIII – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	41
Cláusula XIX – SAÚDE DO EMPREGADO	42
Cláusula XX – JORNADA DE TRABALHO P/ TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS	44
Cláusula XXI – SEGURANÇA NA EMPRESA	45
Cláusula XXII – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ	46
Cláusula XXIII – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE	49
Cláusula XXIV – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS	51
Cláusula XXV – ADICIONAL NOTURNO	52
Cláusula XXVI – AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA	53
Cláusula XXVII – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA	55
Cláusula XXVIII – ANUÊNIOS	55

Cláusula XXIX – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS	56
Cláusula XXX – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA	57
Cláusula XXXI – HORAS EXTRAS	58
Cláusula XXXII – PAGAMENTO DE SALÁRIO	59
Cláusula XXXIII – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS	59
Cláusula XXXIV – MULTAS DE TRÂNSITO	60
Cláusula XXXV – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RESULTADOS - PLR	60
Cláusula XXXVI – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES - FOLHA DE PAGAMENTO	62

### **CLÁUSULAS EXCLUÍDAS SEM PERDA DE BENEFÍCIO PECUNIÁRIO** 65

APOSENTADOS	65
PROGRAMA CASA PRÓPRIA	65
PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE	65
LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO(A) DO POSTALIS	66
ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR	66
FROTA OPERACIONAL	67
TRANSPORTE NOTURNO	67

### **CLÁUSULAS EXCLUÍDAS COM PERDA DE BENEFÍCIO PECUNIÁRIO** 68

AADC (GESTANTE/LICENÇA MATERNIDADE)	68
EMPREGADO INAPTO P/ RETORNO AO TRABALHO	68
AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA	69
VALE CULTURA	69
TRABALHO EM DIA DE REPOUSO	69
TRABALHO NOS FINS DE SEMANA	70
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE	70

### **BENEFÍCIOS REAJUSTADOS E GARANTIDOS POR PCCS** 71

DIFERENCIAL DE MERCADO	71
ADICIONAL DE ATIV. DISTRIBUIÇÃO OU COLETA - AADC	71
ADICIONAL DE ATEND. GUCIHÊ EM AGÊNCIAS DE CORREIOS - AAG	72
ADICIONAL DE ATIVIDADE DE TRATAMENTO - AAT	73





**ACORDO COLETIVO  
2020/2021**

**FinDECT**  
FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS  
DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS FILIADOS À FINDECT  
SÃO PAULO, RIO DE JANEIRO, BAURU/SP, MARANHÃO E TOCANTINS:**



# CAPÍTULO I (29)

## CLÁUSULAS MANTIDAS – ACÓRDÃO

### *Cláusula 01 - REAJUSTE SALARIAL*

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Reajuste salarial de **2,60%** retroativo à 01/08/20

**Histórico:** Desde ACT 1.988 (ACT anterior: Cláusula 63)

**Referências:** Art. 459 da CLT

“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.”

### *Cláusula 02 – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO*

**Situação:** Mantém parcialmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Sem reajuste e redução do valor do benefício Mantidos os valores do Vale Alimentação/Refeição (VA/VR) em R\$ 39,10 e do Vale Cesta, em R\$ 244,73. Reduzido 04 folhas do VA/R (R\$ 156,40), Excluído VA/VR para afastados por licença médica por até 90 (noventa). Excluído Vale Extra de R\$ 1.055,70. Excluído do VA/R nas férias. Aumento em 5% da cooparticipação.

**Histórico:** Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 51)

**Referências:** Lei n. 6.321/1976, Decreto n. 05/1991, Portaria MTE nº 13/1993, Art. 473 e 822 da CLT

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

#### **PRT-PRESI-DIGEP-002-2020:**

Art. 1º. Considerando a inscrição dos Correios no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, serão concedidos aos empregados o benefício Vale-Alimentação/Refeição no valor de R\$ 39,10 (trinta e nove reais e dez centavos), na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) vales, para os que cumprem jornada regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e o benefício Vale-Cesta no valor de R\$ 244,73 (duzentos e quarenta e quatro reais e setenta e

três centavos), nas condições e prazos estabelecidos a seguir:

I – Os Vales-Alimentação/Refeição serão fornecidos até o último dia útil da 1ª quinzena de cada mês, para o período compreendido entre o dia 16 do mês do recebimento ao dia 15 do mês seguinte;

II – O Vale-Cesta será fornecido até o último dia útil da quinzena par ao período de 01 a 30 do mês do recebimento;

1º Terá direito ao benefício Vale-Cesta o empregado que trabalhar, ao menos 15 (quinze) dias no mês. Também serão computados como dias trabalhados as ausências previstas nos artigos 473 e 822 da CLT, bem como outras ausências que configurem como efetivo exercício do trabalho na forma da legislação vigente.

2º Será descontado 1 (um) Vale-Alimentação/Refeição para cada dia de ausência ao trabalho, ressalvadas as ausências previstas nos artigos 473 e 822 da CLT, bem como outras ausências que não configurem como efetivo exercício do trabalho na forma da legislação vigente.

3º Fica assegurado ao(a) empregado(a) a trabalhar em dia de repouso semanal e feriados o pagamento de 1 (um) Vale-Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado pelo dia trabalhado, salvo quando o empregado fizer opção por folga compensatória.

4º Qualquer empregado(a), independentemente de sua área de lotação, convocado(a) eventualmente para trabalho em fim de semana terá direito ao pagamento de 1 (um) Vale-Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, desde que tenha cumprido uma jornada maior que 4 (quatro) horas neste dia.

Art. 2º O benefício Vale-Alimentação/Refeição será concedido por meio de documento de legitimação (Cartão Alimentação e/ou Cartão Refeição), podendo o empregado optar pelas seguintes modalidades de recebimento/fracionamento:

I. 100% no Cartão Refeição; ou

II. 100% no Cartão Alimentação; ou

III. 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação; ou

IV. 30% no Cartão Alimentação e 70% no Cartão Refeição;

V. 50% em cada um dos cartões.

5º O Vale-Cesta será concedido exclusivamente na forma de crédito no Cartão Alimentação.

6º As opções de recebimento/fracionamento do benefício somente podem ser alteradas a cada 3 (três) meses.

7º O cartão Alimentação/Refeição é pessoal e intransferível e somente pode ser utilizado para aquisição de gêneros alimentícios (Cartão Alimentação) ou refeições prontas (Cartão Refeição).

Art. 3º Os benefícios referidos nesta Portaria terão a participação financeira dos(as) empregados(as),

nos níveis médio e superior , nas seguintes proporções:

- I. NM-01 até NM-63 – 5% (cinco por cento);
- II. NM-64 até NM-90 – 10% (dez por cento);
- III. NS-01 até NS-60 – 15% (quinze por cento).

Art. 4º Os Correios não descontarão os créditos do Vale-Alimentação/Refeição e Vale-Cesta na rescisão do(a) empregado(a) falecido(a), distribuídos na última pauta anterior ao desligamento.

Art. 5º A Empresa, em decorrência de restrições orçamentárias, poderá, caso considere necessário, suspender, alterar os valores e/ou a periodicidade de concessão do benefício:

*Não é previsto a possibilidade do não pagamento do benefício, conforme consta no Acórdão TST.*

Art. 6º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.

Art. 7º Esta portaria entra em vigor a partir do dia 01 de agosto de 2020.

## **Cláusula 03 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS DOS CORREIOS**

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

Ressalva: Não foi informado o percentual de custeio do plano, entre empregador e empregado, mas há sentença judicial no STF exigindo o custeio de 50% para cada uma das partes. As demais regras e condições foram subtraídas da cláusula, mas também consta na referida sentença.

**Histórico:** Desde 1978 (antes do ACT). Entrou em ACT em 1988. Gratuito até 1991 (durante 13 anos). (ACT Anterior: Cláusula 28)

**Referências:** SL 1.264, 1000662-58.2019.5.00.0000, 0001253-68.2018.5.10.0008

“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”.

### **PRT-PRESI-DIGEP-002-2020:**

Art. 1º A Empresa disponibilizará o Benefício da Assistência à Saúde por meio de operadora de autogestão.

Art. 2º Poderão solicitar inclusão ou exclusão, empregados dos Correios ativos e inativos elegíveis, conforme Regulamento do Plano de Saúde vigente no ato da solicitação.

Art. 3º A solicitação de inclusão será efetuado por meio do Sistema SEI, selecionando-se o tipo de processo “Serviço de Pessoas: Cadastro (Atualização de Dados Pessoais)”, mediante apresentação da documentação exigida e observados os prazos de atendimento.

Art. 4º O Empregado, conforme Art. 2º, poderá solicitar inclusão de dependentes de acordo com as condições de elegibilidade previstas no Regulamento do Plano de Saúde vigente no ato da solicitação de inclusão.

Art. 5º A inclusão de novos dependentes deverá obedecer os prazos de carência previstos no Regulamento do Plano de Saúde, quando não observados períodos de inclusão especificados a contar das datas dos seguintes eventos: casamento, oficialização da união estável, nascimento ou adoção, guarda, tutela ou curatela.

Art. 6º A solicitação de exclusão ocorrerá de forma imediata pelos canais da operadora Postal Saúde (0800 888 8116 ou presencialmente) ou no prazo de 30 dias, no caso de a solicitação ser feita aos Correios para ciência à Operadora, por meio do SEI, utilizando o formulário “CSC – Serv. Pessoas: Termo Exclusão CorreiosSaúde”.

Art. 7º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.

Art. 8º Esta portaria entra em vigor a partir do dia 01 de agosto de 2020.

## Cláusula 04 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há. Cláusula não é benéfica ao trabalhador.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1.990 (ACT Anterior: Cláusula 66)
<b>Referências:</b>	Lei n. 8.911/1994

“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”.

## Cláusula 05 – REGISTRO DE PONTO

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Excluído concessão de 20min/mês de tolerância adicional em relação à lei, mas, na prática, raramente utilizada.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1.990 (ACT anterior: Cláusula 74)
<b>Referências:</b>	Lei n. 8.911/1994

“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”.

### **Art. 58 da CLT**

Primeiro Parágrafo: “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”.

## **Cláusula 06 – ANISTIA**

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 01)
<b>Referências:</b>	Lei 8.632/93, Lei 8.878/94, Lei 10.559/2002, Lei 11.282/2006

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

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

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

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

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

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

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

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

## ***Cláusula 07 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSEIDIO MORAL***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 03)
<b>Referências:</b>	Acordos e compromissos com o Governo Federal: Pró Equidade Gênero e Raça, Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos.

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 08 – SAÚDE DA MULHER

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

Mantido transferência provisória de gestantes (à partir do 5º mês) da área operacional para outra função, sem prejuízos.

**Histórico:** Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 14)

**Referências:** Lei nº 11.664/2008, 11.340/2006 e Portaria MS/GM nº 104/2011

“Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.”

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

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

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

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

§5º As mulheres/adolescentes/meninas dependentes poderão participar de quaisquer atividades de prevenção e promoção a saúde da mulher organizadas pelos Correios”.

## Cláusula 09 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 1994 (ACT anterior: Cláusula 18)

**Referências:** Lei 12.527/2011



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

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

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

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

## ***Cláusula 10 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO***

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 29)

**Referências:** Art. 168 da CLT

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

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

## ***Cláusula 11 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO***

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 2011/2012 (ACT anterior: Cláusula 30)

**Referências:** Lei nº 7.855/1989

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

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

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

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

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

## **Cláusula 12 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV OU AIDS**

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 1995/1996 (ACT anterior: Cláusula 32)

**Referências:** Art. 5º da CF

“Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do (a) empregado (a) vivendo com HIV ou Aids, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

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

## Cláusula 13 – ERGONOMIA NA EMPRESA

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 34)
<b>Referências:</b>	Norma Regulamentadora 17

“Os Correios se comprometem a realizar avaliação permanente dos processos de trabalho, tendo como base, entre 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”.

## Cláusula 14 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1993 (ACT anterior: Cláusula 35)
<b>Referências:</b>	Art. 336 Parágrafo 1º, Decreto 3048/1999

“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 acidentar, quando em atividades da representação sindical de que participa.

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

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

## **Cláusula 15 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA**

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 1993 (ACT anterior: Cláusula 35)

**Referências:** Manuais de Operacionalização

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

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

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

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

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

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

§6º A ECT continuará aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos (as) clientes e zelando pela saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. A Empresa priorizará as entregas matutinas em âmbito nacional, nos Centros de Distribuição Domiciliária – CDD, desde que atendidos os seguintes requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 16 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1889 (ACT anterior: Cláusula 43)
<b>Referências:</b>	Lei 10.973/2004

“Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações

tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas”.

## ***Cláusula 17 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS***

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 44)

**Referências:** Manpes Mod 19 Cap 01 e Cap 02

“O início da jornada de trabalho dos (as) empregados (as) lotados (as) nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

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

## ***Cláusula 18 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA***

**Situação:** Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 46)

**Referências:** Manpes Mod 19 Cap 01 e Cap 02

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

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

## Cláusula 19 – CONCURSO PÚBLICO

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 67)
<b>Referências:</b>	Lei n. 12.990/2014

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

Parágrafo Único: Os Correios continuarão observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais.”

## Cláusula 20 – DIREITO À AMPLA DEFESA

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 69)
<b>Referências:</b>	CF de 1988, art. 5º, inciso LV

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

## Cláusula 21 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 75)
<b>Referências:</b>	CF de 1988, art. 5º, inciso LV

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 apu-

ração, 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) integrantes do Sindicato dos Empregados dos Correios da respectiva base sindical.

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

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

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

§3º Os Correios se comprometem a desenvolver campanhas de prevenção sobre acidentes de trânsito, com o objetivo de mitigar os riscos de eventuais acidentes.

## Cláusula 22 – QUADRO DE AVISOS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1991 (ACT anterior: Cláusula 24)
<b>Referências:</b>	CF de 1988, art. 5º, inciso LV

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.

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

## Cláusula 23 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1990 (ACT anterior: Cláusula 78)
<b>Referências:</b>	Artigo 611 da CLT



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

## ***Cláusula 24 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2005/2006 (ACT anterior: Cláusula 22)
<b>Referências:</b>	Artigo 611 da CLT

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

## ***Cláusula 25 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1990 (ACT anterior: Cláusula 23)
<b>Referências:</b>	Art. 612 e 615 da CLT

“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”.

## ***Cláusula 26 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1994 (ACT anterior: Cláusula 21)
<b>Referências:</b>	Lei nº 13.467/2017, Art. 611-A da CLT

“A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinada às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT, observando-se os princípios da liberdade e autonomia sindical estabelecidas na Constituição Federal.”

## ***Cláusula 27 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 77)
<b>Referências:</b>	Artigo 615 da CLT

“Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação”.

## ***Cláusula 28 – PENALIDADE***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1990 (ACT anterior: Cláusula 72)
<b>Referências:</b>	Não há

“Descumprida qualquer obrigação desta sentença normativa, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a), de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste(a)”.

## ***Cláusula 29 – VIGÊNCIA***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente - Acórdão TST 2020/2021</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 79)
<b>Referências:</b>	Não há

“A presente sentença normativa terá vigência de um ano, de 1º de agosto de 2020 até 31 de julho de 2021.”

## CAPÍTULO II (36)

# CLÁUSULAS EXCLUÍDAS, MAS GARANTIDAS POR LEI\*

\*De forma integral ou parcial

### *Cláusula I – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO*

<b>Situação:</b>	Mantém com base no Decreto n. 9.571/18
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1999/2000 (ACT anterior: Cláusula 04)
<b>Referências:</b>	Acordos e compromissos com o Governo Federal: Pró Equidade Gênero e Raça, Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos, Iniciativa Empresarial pela Igualdade (AFROBRAS)

[...]

Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

[...]

Art. 3º A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pelas seguintes diretrizes:

I - capacitação de servidores públicos sobre a temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, principalmente ações de:

a) sensibilização e promoção da educação contínua dos recursos humanos da administração pública para o fortalecimento da cultura em direitos humanos; e

b) capacitação dos recursos humanos da administração pública para o tratamento das violações aos direitos humanos em contexto empresarial, de seus riscos e de seus impactos;

XII - combate à discriminação nas relações de trabalho e promoção da valorização da diversidade;

XIII - promoção e apoio às medidas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas

de incentivos para contratação de grupos vulneráveis;

[...]

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

## **Cláusula II – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS**

**Situação:** Mantém com base no Decreto n. 9.571/18

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 05)

**Referências:** Governo Federal: Pró Equidade Gênero e Raça, Carta Aberta  
Empresas pelos Direitos Humanos

[...]

Art. 4º Caberá às empresas o respeito:

I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e

II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição.

Art. 5º Caberá, ainda, às empresas:

I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa;

II - divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos;

III - implementar atividades educativas em direitos humanos para seus recursos humanos e seus colaboradores, com disseminação da legislação nacional e dos parâmetros internacionais, com foco nas normas relevantes para a prática dos indivíduos e os riscos para os direitos humanos;

IV - utilizar mecanismos de educação, de conscientização e de treinamento, tais como cursos, palestras e avaliações de aprendizagem, para que seus dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os valores, as normas e as políticas da empresa e conheçam seu papel para o sucesso dos programas; e

V - redigir código de conduta publicamente acessível, aprovado pela alta administração da empresa, que conterà os seus engagements e as suas políticas de implementação dos direitos

humanos na atividade empresarial.

### **Cláusula III – GARANTIA AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE**

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Art. 473 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Agora apenas vestibular para ensino superior permite o abono, sem outras garantias/concessões;
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1998/1999 (ACT anterior: Cláusula 06)
<b>Referências:</b>	Inciso 7º do Art. 473 CLT – Consolidação das Leis do Trabalho Lei nº 9.471/1997, Decreto nº 229/1967

[...]

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

[...]

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

[...]

### **Cláusula IV – LICENÇA ADOÇÃO**

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Lei n. 11.770/2008</b>
<b>Alteração:</b>	Redução de 120 para 60, 30 ou 15 dias de licença adoção, dependendo da idade da criança adotada.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1990 (ACT anterior: Cláusula 07)
<b>Referências:</b>	Lei n. 11.770/2008, CLT 392-A, Lei 10.421/2002

Lei n. 11.770/2008:

[...]

As regras do programa também valem para adoções, dependendo da idade da criança: Crianças de até 1 ano de idade: 60 dias de licença; Crianças de 1 a 4 anos completos: 30 dias de licença; Crianças de 4 a 8 anos completos: 15 dias de licença;

[...]

Art. 392-A da CLT

[...]

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente

será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017);

[...]

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)

[...]

Lei 10.421/2002

[...]

Não obstante, o art. 392-A da CLT (artigo inserido pela Lei 10.421/2002) também previa esta mesma garantia à empregada no caso de adoção ou quando obtivesse guarda judicial da criança. A corroborar a este entendimento, a Medida Provisória 619/2013 publicada em 07.06.2013 alterou o art. 71-A na Lei 8.213/91, nos seguintes termos: “Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de cento e vinte dias.” A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. [...]

## **Cláusula V – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**

**Situação:** Mantém parcialmente – Lei n. 11.340/2006

**Alteração:** Não há mais previsão para prioridade de transferência de empregadas vítimas de violência.

**Histórico:** Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 10)

**Referências:** Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), Lei n. 13.124/2015, Decreto n. 9.571/18

Lei 11.340/2006

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

[...]

Lei 13.124/2015

Altera a Lei nº 10.446, de 8 de maio de 2002, que dispõe sobre infrações penais de repercussão interestadual ou internacional que exigem repressão uniforme, para os fins do disposto no inciso I do § 1º do art. 144 da Constituição Federal.

[...]

Decreto n. 9571/2018

Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

[...]

## Cláusula VI – LICENÇA MATERNIDADE

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base no Art. 392 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1998/1999 (ACT anterior: Cláusula 11)
<b>Referências:</b>	Art. 392 da CLT, Lei nº 9.799/99, Lei nº 10.421/02, Lei nº 13.985/20, Manpes Mod. 19 Cap. 3 Item. 2.9

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1o A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dias antes do parto e ocorrência deste.

§ 2o Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. 3o Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4o É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

[...]

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

[...]

## ***Cláusula VII – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Art. 396 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	De até 2 horas por dia até os 12 meses de idade, Para até 1 hora por dia até os 06 meses de idade.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 12)
<b>Referências:</b>	Art. 396 da CLT, Lei nº 13.509/2017, Lei nº 13.467/2017

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

§ 1o Quando exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2o Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

[...]

## ***Cláusula VIII – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base no Decreto n. 9.571/18</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1998/1999 (ACT anterior: Cláusula 11)
<b>Referências:</b>	Acordos e compromissos com o Governo Federal: Pró Equidade Gênero e Raça, Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos, Princípios de Empoderamento da ONU; Decreto nº. 9.571/18 – Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos;

[...]

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;



- II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;
- III - promover o acesso da juventude à formação para o trabalho em condições adequadas;
- IV - respeitar e promover os direitos das pessoas idosas e promover a sua empregabilidade;
- V - respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência e garantir a acessibilidade igualitária, a ascensão hierárquica, a sua empregabilidade e a realização da política de cotas;
- VI - respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldades de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias;
- VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica,
- VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;
- IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial; e
- X - efetivar os direitos sociais, econômicos e culturais das comunidades locais e dos povos tradicionais, respeitadas a sua identidade social e cultural e a sua fonte de subsistência e promover consulta prévia e diálogo constante com a comunidade.

[...]

## Cláusula IX – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Art. 511 ao 569 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Exclui reuniões sindicais no interior das unidades, mas fortalece os Delegados Sindicais.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1990 (ACT anterior: Cláusula 16)
<b>Referências:</b>	Cap. I da Instituição Sindical – Artigos 511 ao 569

### Jurisprudência favorável:

“Conclui-se como configurada conduta tendente a impedir ou no mínimo dificultar a atividade sindical legítima, como também constrangimento a dirigente sindical, quando a empresa estabelece condicionantes casuísticas quanto a ingresso dos representantes da categoria aos locais de trabalho e, de outra parte, altera habituais procedimentos relacionados à carga horária e jornada de trabalho de dirigente sindical”, registrou o parecer do MPT-RS. O acórdão foi lavrado no dia 29 de agosto.”

Sentença: <https://www.conjur.com.br/dl/vara-trabalho-julga-improcedente-acao.pdf>

### **OBSERVAÇÃO – FINDECT:**

Exclusão da cláusula traz prejuízo aos Trabalhadores(as), porém os Dirigentes Sindicais continuarão realizando o trabalho sindical através de:

- Visitas antes e depois do horário e no intervalo de almoço;
- Carro de Som nas portas das Unidades;
- Atendimento por telefone, whatsapp, e-mail, mídias sociais, entre outros.
- Atendimento presencial na Sede do Sindicato;
- Atendimento remoto (vídeo-conferência);
- Comunicação intensificada através de Informativos, Jornais, Site e Redes Sociais do Sindicato;
- Reuniões nos Finais de Semana e no período noturno.

Tal alteração traz ainda mais fortalecimento aos delegados sindicais. E também é importante ressaltar que a Cláusula 30 – Averiguação das Condições de Trabalho (agora Cláusula 11 no Acórdão) foi renovada, garantindo que o Sindicato visite as unidades para averiguação rotineira das condições de trabalho, bem como realizem reuniões para definir plano de ações corretivas e preventivas. Desta forma, está garantido a presença física do Sindicato em todas as unidades!

## **Cláusula X – DESCONTO ASSISTENCIAL**

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base no Art. 8º IV da CF</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 17)
<b>Referências:</b>	Art. 8º IV da Constituição Federal e Súmula Vinculante 40 STF

### **Súmula Vinculante 40 do STF**

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

[...]

A questão a saber é se a denominada contribuição confederativa, inscrita no art. 8º, IV, da CF/1988, fixada pela assembleia geral, é devida pelos empregados não filiados ao sindicato. Noutras palavras, se apresenta ela caráter de compulsoriedade, vale dizer, se é obrigatório o seu pagamento por empregados não filiados ao sindicato.

[...]

Primeiro que tudo, é preciso distinguir a contribuição sindical, contribuição instituída por lei, de interesse das categorias profissionais — art. 149 da CF/1988 — com caráter tributário, assim compulsória, da denominada contribuição confederativa, instituída pela assembleia geral da entidade sindical — CF/1988, art. 8º, IV. A primeira, conforme foi dito, contribuição parafiscal ou especial, espécie tributária, é compulsória. A segunda, entretanto, é compulsória apenas para os filiados do sindicato.

[...]

É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados.

[...]

#### **D – ART. 8º IV DA CF**

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - [...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - [...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

[...]

## **Cláusula XI – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

**Situação:** Mantém parcialmente – Art. 543 da CLT

**Alteração:** Exclusão da liberação de dirigentes sindicais com ônus para a Empresa, mas Art. 543 da CLT estabelece liberação sem ônus para a Empresa, e ainda com a manutenção de todas as suas remunerações e vantagens quando o empregado retornar às suas funções dentro da Empresa.

**Histórico:** Desde ACT 1988 (ACT anterior: Cláusula 20)

**Referências:** Art. 543 da CLT

Nos termos do § 2º do art. 543 da CLT, considera-se licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções na qualidade de dirigente sindical.

Dessa forma, uma vez eleito, o período de tempo em que o empregado tiver de se ausentar para o desempenho de suas atribuições sindicais será considerado como licença não remunerada, salvo se a empresa concordar em remunerar o período correspondente, ou se houver, em contrário, cláusula contratualmente ajustada.

Assim, não se considera como tempo de serviço o período do exercício de mandato sindical, devendo neste período o contrato ficar suspenso.

A legislação assegura ao empregado afastado do emprego, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

No caso de licença não remunerada, caberá ao sindicato pagar a remuneração do empregado.

Na hipótese de afastamento convencionado entre a empresa e o empregado, sem remuneração, haverá suspensão do contrato de trabalho. Não há que se falar em suspensão na hipótese em que há pagamento de salário, muito menos quando houver a continuidade da prestação do serviço por parte do empregado (art.543, caput, da CLT), pois então ocorre a vigência integral do contrato de trabalho.

[...]

## ***Cláusula XII – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base no Art. 8º IV da CF</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1988 (ACT anterior: Cláusula 25)
<b>Referências:</b>	Art. 8º IV da Constituição Federal

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

## Cláusula XIII – REPRESENTANTES DOS(AS) EMPREGADOS(AS)

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base no Art. 543 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1995 (ACT anterior: Cláusula 26)
<b>Referências:</b>	Art. 543 Par. 3º da CLT, Súmula 379 do TST, OF 114/SDI-I/1997 Decreto 229/1967, Lei n. 7543/1986

Súmula 379 do TSTO dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, § 3º, da CLT.

[...]

ART. 543 e PARÁGRAFO 3º DA CLT

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

[...]

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

[...]

## Cláusula XIV – ACOMPANHANTE

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Art. 473 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Redução de 12 turnos/ano para 02 turnos, acrescentando-se mais 04 turnos, para quando acompanhar cônjuge gestante.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1994 (ACT anterior: Cláusula 27)
<b>Referências:</b>	Art. 473 da CLT, Decreto n. 229/1967, Lei 13.257/2016, PRT-PRESI-DIGEP-005/2020

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o

período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

### **PRT-PRESI-DIGEP-005/2020**

Art. 1º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos de afastamento pelo empregado, à sua chefia imediata, é de 2 (dois) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão.

Art. 2º Será necessária a apresentação de atestado de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, a partir da data de sua emissão para os casos de ausência remunerada:

I – 1(um) dia de trabalho, podendo ser divididas em 2 (duas) jornadas parciais, por ano, para levar ao médico: dependente(s) e tutelados(s) menor(es) de 6 (seis) anos de idade, dependentes(s) e curatelados(s) com deficiência (física, visual, auditiva ou mental);

II – 2 (dois) dias de trabalho, podendo ser dividida em 4 (quatro) jornadas parciais, por ano, para levar ao médico a esposa ou companheira gestante.

Parágrafo único: Considera-se ano, para efeito deste artigo, período compreendido entre 01 de agosto e 31 de julho do ano seguinte.

Art. 3º Caso o empregado não disponha de condições para apresentar o atestado no prazo previsto, deverá apresentar justificativa do atraso referente à apresentação do documento.

Art. 4º A fim de atender os prazos estabelecidos nos Art. 1º e 2º, o empregado poderá apresentar previamente atestado por meio eletrônico, devendo entregar o original ao gestor imediato, até o final do mês de ocorrência do atestado, salvo quando o atestado abranger os últimos dias úteis do mês, ficando o prazo estendido até o final da semana subsequente.

Art. 5º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor nesta data, com efeitos a partir do dia 01 de agosto de 2020.

## ***Cláusula XV – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES***

**Situação:** Mantém integralmente – Norma Regulam. NR-05

**Alteração:** A NR-05 contempla todas as determinações que estavam na cláusula. A única alteração fica com relação à eleição da CIPA. Agora obrigatória apenas para unidades com mais de 50, ao invés de 30 empregados.

**Histórico:** Desde ACT 1994 (ACT anterior: Cláusula 31)

**Referências:** Norma Regulamentadora 05

**DO OBJETIVO:**

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

**DA CONSTITUIÇÃO:**

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados. (205.001-3/14)

5.3 As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos. (205.002-1/14)

5.5 As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

**DA ORGANIZAÇÃO:**

5.6 A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos. (205.004-8/12)

5.6.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

5.6.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. (205.005-6/14)

5.6.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos. (205.006-4/12)

5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva. (205.007-2/12)

5.7 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição. (205.008-0/12)

5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção

- de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. (205.009-9/ I4)
- 5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT. (205.010-2/ I4)
- 5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA. (205.011-0/ I2)

[...]

## **Cláusula XVI – ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(A) EMPREGADO(A)**

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base na Norma Regulam. NR-06</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1993 (ACT anterior: Cláusula 37)
<b>Referências:</b>	Norma Regulamentadora 06

[...]

Fornecimento obrigatório dos seguintes EPIs

(relacionados apenas EPI's relacionados com as atividades dos Correios):

- A1 - a) capacete para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio; [...]
- A1 - c) capacete para proteção do crânio e face contra agentes térmicos. A2- a) capuz para proteção do crânio e pescoço contra riscos de origem térmica; [...]
- B1 - c) óculos para proteção dos olhos contra radiação ultravioleta; [...]
- B2 - e) protetor facial para proteção da face contra radiação ultravioleta. [...]
- C1 - a) protetor auditivo circum-auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, Anexos n.º 1 e 2; [...]
- E1 - b) vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem mecânica; [...]
- E1 - e) vestimenta para proteção do tronco contra umidade proveniente de precipitação pluviométrica; [...]
- G1 - a) calçado para proteção contra impactos de quedas de objetos sobre os artelhos; [...]



## Cláusula XVII – PREVENÇÃO DE DOENÇAS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Art. 154 da CLT, Cap. II</b>
<b>Alteração:</b>	Não há garantia de continuidade dos programas de Cinesioterapia dentro dos CTCs.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 38)
<b>Referências:</b>	Lei n. 6514/77, CLT, Título II, Capítulo V

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

## Cláusula XVIII – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base na Lei 8.213/91</b>
<b>Alteração:</b>	Não há.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1994 (ACT anterior: Cláusula 39)
<b>Referências:</b>	Lei 8.213/91, Lei 9.528/97, Manpes Mod. 19, Cap 01, Anexo 08

[...]

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados,

inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

[...]

### **MANPES MOD 19 CAP 01 ANEXO 08 / Operacionalização**

[...]

É iniciado pela Previdência Social, via INSS, e cumprido pela empresa até a finalização do período estabelecido.

O acompanhamento sistemático será preferencialmente realizado durante o periódico pela área de saúde, observando a adequação das atividades inerentes ao cargo e à capacidade laboral do empregado, evitando agravar a condição de saúde do reabilitado.

Observa-se as regras relativas à confidencialidade e ao sigilo das informações de saúde do empregado, e quando a Equipe Nacional de Reabilitação Profissional – ENRP e as Equipes Regionais de Reabilitação Profissional – ERRP.

Pode-se interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato, da respectiva base territorial, com vistas a fundamentar o encaminhamento de situações dos empregados ao INSS.

[...]

## ***Cláusula XIX – SAÚDE DO EMPREGADO***

**Situação:** Mantém com base na Norma Regulam. NR-07

**Alteração:** Não há.

**Histórico:** Desde ACT 1994 (ACT anterior: Cláusula 39)

**Referências:** NR05, NR07, Portaria SSST 008/1996

[...]

7.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

7.1.2 Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

7.1.3 Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados. (Alterado pela Portaria SSST n.º 8, de 05 de maio de 1996)

[...]

7.3.1 Compete ao empregador:

- a) garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia;
- b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;

(Alterada pela Portaria SSST n.º 8, de 05 de maio de 1996)

- c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO;
- d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO;
- e) inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

7.3.1.1 Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 25 (vinte e cinco) empregados e aquelas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 10 (dez) empregados.

7.3.1.1.1 As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta)

empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

7.3.1.1.2 As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

[...]

## **NR 05 – CIPA**

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

[...]

## **Cláusula XX – JORNADA DE TRABALHO P/ TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS**

**Situação:** Mantém parcialmente – Norma Regulam. NR-17

**Alteração:** De 10min de descanso p/ cada 50 min trabalhados  
Para 02 pausas de 10 minutos/dia, acrescido de 15min  
antes do início de período de trabalho extraordinário.

**Histórico:** Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 45)

**Referências:** NR 17, Portaria SIT n.º 09/2007, Artigo 384 da CLT

[...]

5.1.3. A duração das jornadas de trabalho somente poderá prolongar-se além do limite previsto nos termos da lei em casos excepcionais, por motivo de força maior, necessidade imperiosa ou para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, conforme dispõe o Artigo 61 da CLT, realizando a comunicação à autoridade competente, prevista no §1º do mesmo artigo, no prazo de 10 (dez) dias.

5.1.3.1. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos antes do início do período extraordinário do trabalho, de acordo com o Artigo 384 da CLT.

[...]

5.4.1. As pausas deverão ser concedidas:

- a) fora do posto de trabalho;
- b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;
- c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing.

5.4.1.1. A instituição de pausas não prejudica o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no §1º do Artigo 71 da CLT.

5.4.2. O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de 20 (vinte) minutos.

5.4.3. Para tempos de trabalho efetivo de teleatendimento/telemarketing de até 04 (quatro) horas diárias, deve ser observada a concessão de 01 pausa de descanso contínua de 10 (dez) minutos.

[...]

## Cláusula XXI – SEGURANÇA NA EMPRESA

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Lei 9.017/95</b>
<b>Alteração:</b>	Mínimo. Legislação obriga a maioria das ações para minimização de riscos e implementações de sistemas de segurança. A cláusula excluída também possuía compromisso vago/relativo, com pouco fundamento para cobranças.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2003/2004 (ACT anterior: Cláusula 47)
<b>Referências:</b>	Lei 9.017/95, Lei nº 7.102/83, Lei nº 1.802/53

Art. 1º É vedado o funcionamento de qualquer estabelecimento financeiro onde haja guarda de valores ou movimentação de numerário, que não possua sistema de segurança com parecer favorável à sua aprovação, elaborado pelo Ministério da Justiça, na forma desta lei.

[...]

Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

- I - por empresa especializada contratada; ou
- II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Parágrafo único. Nos estabelecimentos financeiros estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares, a critério do Governo da respectiva Unidade da Federação.

Art. 4º O transporte de numerário em montante superior a vinte mil UFIR, para suprimento ou recolhimento do movimento diário dos estabelecimentos financeiros, será obrigatoriamente efetuado em veículo especial da própria instituição ou de empresa especializada.

Art. 5º O transporte de numerário entre sete mil e vinte mil Ufirs poderá ser efetuado em veículo comum, com a presença de dois vigilantes.

Art. 6º Além das atribuições previstas no art. 20, compete ao Ministério da Justiça:

- I - fiscalizar os estabelecimentos financeiros quanto ao cumprimento desta lei;
- II - encaminhar parecer conclusivo quanto ao prévio cumprimento desta lei, pelo estabelecimento financeiro, à autoridade que autoriza o seu funcionamento;
- III - aplicar aos estabelecimentos financeiros as penalidades previstas nesta lei.

Parágrafo único. Para a execução da competência prevista no inciso I, o Ministério da Justiça poderá celebrar convênio com as Secretarias de Segurança Pública dos respectivos Estados e Distrito Federal.

[...]

## **Cláusula XXII – REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ**

**Situação:** Mantém parcialmente – Portaria MTE 3296/86

**Alteração:** Redução do benefício que será concedido até a criança completar os 05 anos, ao invés de 07 anos.

**Histórico:** Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 49)

**Referências:** Constituição Federal – CF de 88 – Art. 7º - Inc.25, Lei 8.212/91, artigo 28, inciso 11, §9º, alínea “s” da Instrução Normativa 257/2001 da Secretária de Inspeção do Trabalho, art. 13, inciso XXXIV. Inciso I do artigo 1º da Portaria MTE 670/97

O Ministro de Estado do Trabalho, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e

Considerando o disposto no artigo 444 da CLT, que permite às partes estipularem condições de trabalho que não contrariem as normas de proteção;

Considerando as negociações coletivas, que têm preconizado a concessão de benefício Reembolso-Creche, objetivando assegurar o direito contido no artigo 389, § 1º, da CLT, a toda empregada-mãe, independentemente da idade e do número de mulheres empregadas no estabelecimento;

Considerando as inúmeras consultas das empresas abrangidas pelos acordos e convenções coletivas sobre a validade da estipulação do benefício, em relação à fiscalização trabalhista, no tocante ao cumprimento do artigo 389, § 1º, da CLT;

Considerando as autorizações deste Ministério para a implantação do sistema, visando à apreciação de seu funcionamento e os resultados satisfatórios decorrentes da extensão do direito além da obrigação legal,

### **Resolve:**

Art. 1º. Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do artigo 389, da CLT, desde que obedeçam às seguintes exigências:

- I - O reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de prestação à maternidade. (Redação dada ao inciso pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.1997)
- II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.
- III - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados.
- IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.
- Art. 2º. A implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.
- Parágrafo único. A exigência não se aplica aos órgãos públicos e às instituições paraestatais referidas no caput do artigo 566, da CLT.
- Art. 3º. As empresas e empregadores deverão comunicar à Delegacia Regional do Trabalho a adoção do sistema de reembolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento.
- Art. 4º. Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

### **Interpretação**

Foi salientado, no aresto recorrido, que o “auxílio-creche” e o “auxílio-babá” constituíam ressarcimentos àqueles funcionários que comprovavam esse tipo de gasto. Assim, de acordo com o pactuado em Acordo Coletivo de Trabalho, todo empregado que, ao final do mês, comprovasse as despesas efetivadas com o “internamento de seus filhos em creches ou instituições análogas de sua livre escolha, ou ainda com o pagamento de empregada doméstica (babá) (...)

O auxílio em debate encontra-se previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, que exige do empregador cujo estabelecimento de trabalho tenha no mínimo 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos a disponibilização de local apropriado onde possam deixar os filhos durante o período de amamentação (art. 389, § 1º, da CLT).

Permite o mesmo diploma que o empregador, para cumprir essa exigência, mantenha convênio com empresas que terceirizem o serviço (art. 389, § 2º da CLT).

Esse direito foi regulamentado por meio da Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.296/1986, a qual autorizou as empresas e os empregadores a adotar o sistema de reembolso-creche em substituição à exigência do art. 389 da CLT.

Em se tratando de uma obrigação patronal prevista em acordo coletivo, o desembolso das despesas com creche não pode sofrer a incidência da contribuição previdenciária. Não pode ser tratada como salário, mas sim como indenização de um direito. Fonte: [https://www.sitesa.com.br/contabil/conteudo\\_trabalhista/procedimentos/p\\_trabalhista/c46.html](https://www.sitesa.com.br/contabil/conteudo_trabalhista/procedimentos/p_trabalhista/c46.html)

### **PRT-PRESI-DIGEP-003-2020**

Art. 1º Conceder às empregadas mães, o reembolso das despesas com Educação Infantil, doravante denominado Reembolso Creche, no valor máximo de R\$ 602,15 (seiscentos e dois reais e quinze centavos), até o final do ano em que seu(sua) filho(a), tutelado(a) ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o 5º (quinto) aniversário.

§1º. Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibiliza a opção pelo Reembolso Babá, desde que se trata de profissional legalmente contratada pela empregada dos Correios e que se dedique exclusivamente aos cuidados da criança.

Art. 2º O benefício instituído nesta Portaria destina-se exclusivamente ao ressarcimento de:

- I. Reembolso Creche: Despesas com mensalidade da Educação Infantil (berçário, creches, pré-escola), em instituição de ensino devidamente autorizada pelo órgão de educação competente na localidade;
- II. Reembolso Babá: Despesas com o salário de um babá legalmente contratada pela(o) beneficiária(o) para dedicar-se aos cuidados da(s) criança(s).

Art. 3º O direito ao benefício previsto nesta portaria estende-se ao empregado pai viúvo, solteiro, separado ou divorciado que tenham a guarda legal do(s) filho(s).

Parágrafo Único. Não é elegível ao recebimento do benefício o empregado pai solteiro, separado ou divorciado que tenha a guarda legal compartilhada do(s) filho(s).

Art. 4º O benefício estabelecido nesta portaria será concedido na forma de reembolso em folha de pagamento, dos valores das despesas devidamente comprovadas pela(o) beneficiária(o) de acordo com os critérios e condições estabelecidos pela área de Administração de Benefícios, até o limite do valor estabelecido no Art. 1º.



## Cláusula XXIII – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base na Lei 7.418/85</b>
<b>Alteração:</b>	Não há
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 52)
<b>Referências:</b>	§2º do Artigo 58 da CLT, Lei n. 7.418/85, Decreto nºs. 2296/86, n. 2397/87 e n. 2433/88, Lei n. 7855/89, MP. n. 280/2006 PRT-PRESI-DIGEP-008/2020

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Art. 2º - O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador:

- não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS;
- não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

[...]

Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar. Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

Art. 5º - A empresa operadora do sistema de transporte coletivo público fica obrigada a emitir e a comercializar o Vale-Transporte, ao preço da tarifa vigente, colocando-o à disposição dos empregadores em geral e assumindo os custos dessa obrigação, sem repassá-los para a tarifa dos serviços

§ 1º Nas regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões, será instalado, pelo menos, um posto de vendas para cada grupo de cem mil habitantes na localidade, que comercializarão todos os tipos de Vale-Transporte

§ 2º - Fica facultado à empresa operadora delegar a emissão e a comercialização do Vale-Transporte, bem como consorciar-se em central de vendas, para efeito de cumprimento do disposto nesta Lei.

§ 3º - Para fins de cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previstos na legislação local.

Art. 6º - O poder concedente fixará as sanções a serem aplicadas à empresa operadora que comercializar o vale diretamente ou através de delegação, no caso de falta ou insuficiência de estoque de Vales-Transporte necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema.

Art. 7º - Ficam resguardados os direitos adquiridos do trabalhador, se superiores aos instituídos nesta Lei, vedada a cumulação de vantagens.

Art. 8º - Asseguram-se os benefícios desta Lei ao empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral de seus trabalhadores.

[...]

#### **PRT-PRESI-DIGEP-008/2020**

Art. 1º Conceder o vale-transporte, ou o seu valor correspondente, por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico, para utilização efetiva no trajeto residência-trabalho e vice-versa, exclusivamente quando o deslocamento for realizado por meio do sistema de transporte coletivo público, urbano ou rodoviário, excluídos os serviços especiais e/ou seletivos.

§1º O benefício será concedido mediante requisição do empregado interessado, que se comprometerá a utilizá-lo exclusivamente para seu próprio deslocamento no percurso residência-trabalho e vice-versa, em acordo à legislação reguladora do Vale-Transporte, e a atualizar as informações prestadas sempre que houver alteração nas condições de deslocamento.

§2º A concessão do benefício para os deslocamentos realizados por meio de transporte rodoviário estará limitada ao teto de R\$ 733,14 (setecentos e trinta e três reais e quatorze centavos) por mês, e somente será concedida quando este for o único meio de transporte público disponível ou o mais econômico.

Art. 2º A título de compartilhamento, o beneficiário participará dos gastos com o deslocamento no valor correspondente a 6% (seis por cento) do seu salário base, que será descontado em rubrica específica na folha de pagamento.

Parágrafo Único: Os valores adicionais à tarifa básica de vale-transporte, a título de taxas de embarque, pedágio, seguro e outras, não serão custeados pela Empresa, e, quando exigidos pelo operador de serviço de transporte, terão o valor respectivo descontado do fornecimento ou em folha de pagamento.

## Cláusula XXIV – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base nos Art. 142 à 145 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Mantém o benefício, mas sem o parcelamento.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1985 (ACT anterior: Cláusula 54)
<b>Referências:</b>	Art. 142 CLT e Manpes Mod 19 Cap 01 Anexo 08 (desde 1985)

Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º Quando o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na CTPS.

§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregados, e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo,

desde que não excedente de 20 (vinte) dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho e da previdência social.

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento com indicação do início e do termo das férias.

### **MANPES MOD. 19 CAP. 01**

O empregado, ao registrar suas opções para a programação anual de férias da unidade, deverá indicar o desejo de receber ou não o pagamento do adiantamento de férias.

Em caso de mudança da escolha registrada na programação, deverá solicitar por escrito diretamente ao gestor imediato, até 40 (quarenta) dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela antecipação ou não do respectivo pagamento.

O valor do adiantamento de férias é composto por toda remuneração bruta do empregado.

Por força da legislação do imposto de renda, o adiantamento de férias é tributado juntamente com o valor adiantado.

## ***Cláusula XXV – ADICIONAL NOTURNO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – Art. 73 CLT</b>
<b>Alteração:</b>	redução de 60% p/ 20% do adicional e redução de 3h no intervalo computado como hora noturna.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1991 (ACT anterior: Cláusula 55)
<b>Referências:</b>	ART. 73 DA CLT

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

## Cláusula XXVI – AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base nos Art. 468 à 470 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	A lei obriga a ECT a pagar todo o custo da transferência, e não estimula teto, como estipulava o ACT. Lei obriga pagto de Adicional de Transferência.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1990 (ACT anterior: Cláusula 56)
<b>Referências:</b>	Arts. 468, 469 e 470 da CLT, Manpes Mod. 23 Cap. 01

### Art. 470 da CLT

As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

### Art. 468 da CLT

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único – Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

### Art. 469 da CLT

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio. § 1º – Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. § 2º – É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado. § 3º – Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

### OBSERVAÇÃO – FINDECT

1) Empregado é obrigado a aceitar a transferência para outra cidade?

Não. A legislação trabalhista entende que, em regra, a transferência do local de trabalho que implique a mudança de município NÃO É PERMITIDA, sem que antes o trabalhador CONCORDE

EXPRESSAMENTE com esta alteração. De acordo com o artigo 468 da CLT, não é permitida a transferência do trabalhador para outro município ou para local muito distante de sua residência, sem que haja sua EXPRESSA CONCORDÂNCIA.

2) E se a Empresa obrigar, o que fazer?

Caso o trabalhador não queira mudar o local de trabalho e a empresa o obrigue, mesmo contra a sua vontade, ele poderá buscar o jurídico do Sindicato para fazer a RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO (quando o empregado sai da empresa, 'dando uma justa causa' no seu empregador), sendo que terá direito a receber todas as verbas trabalhistas a que teria direito se houvesse sido demitido sem justa causa. Entretanto, isto não se aplica a mudança de local de trabalho na mesma cidade, neste caso, é lícito a Empresa praticar.

3) Quais casos o empregado pode ser obrigado?

- Trabalhador que exerce cargo de confiança (exemplos: gerentes, diretores, etc);
- Trabalhador que foi contratado para exercer funções que exijam a prestação de serviços em outras localidades (exemplo: representante comercial viajante, etc);
- Quando a empresa fechar a unidade em que trabalhava o empregado (extinção do estabelecimento).

Nas duas primeiras hipóteses, para que a transferência seja considerada lícita, é necessário que a empresa comprove a real necessidade da transferência do empregado.

4) Quando a Empresa deve pagar o Adicional de Transferência?

O adicional de transferência é um valor pago ao empregado que foi submetido à transferência no local de trabalho que exija a mudança no endereço de sua residência. Quer isto dizer que somente nos casos em que o empregado é obrigado a mudar de cidade/município para trabalhar é que será devido o pagamento do adicional de transferência. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional, conforme jurisprudência na SBDI-1, OJ nº 113. Mas se a transferência do local de trabalho (com mudança de município) foi solicitada pelo trabalhador, por qualquer motivo que seja (casamento, interesses familiares, etc), a empresa não está obrigada a pagar o adicional de transferência. A Empresa deve pagar o Adicional de Transferência quando a transferência é considerada provisória quando não durar mais do que 3 anos (jurisprudência majoritária), em valor que corresponde à 25% da remuneração bruta do empregado no momento da sua transferência.

## Cláusula XXVII – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base na Lei 4.749/65</b>
<b>Alteração:</b>	Permanece o mesmo valor, alterando apenas a data/forma de recebimento.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 57)
<b>Referências:</b>	Lei n. 4.749/65

Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

Art. 2º - Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

§ 1º - O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

§ 2º - O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

Art. 3º - Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento de que trata o Art. 1º desta Lei, o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado com a gratificação devida nos termos do Art. 3º da Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado.

Art. 4º - As contribuições devidas ao Instituto Nacional de Previdência Social, que incidem sobre a gratificação salarial referida nesta Lei, ficam sujeitas ao limite estabelecido na legislação da Previdência Social.

[...]

## Cláusula XXVIII – ANUËNIOS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base no MANPES Mod. 10 Cap 01</b>
<b>Alteração:</b>	Não há, entretanto fica atrelado aos Manuais.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 57)
<b>Referências:</b>	Manpes Mod. 10 Cap. 01

**Manpes Mod. 10 Cap. 01**

O anuênio corresponde a 1% do salário-base + ITF/GPTF + gratificação de função ou complemento da Remuneração Singular, percebido pelo empregado para cada ano de serviço prestado à Empresa limitado a 35 anos. Para fins de cálculo de anuênio, a data-base é considerada como a data de admissão do empregado, contada a partir de 20/03/1969 ou a data a partir da qual se inicia a contagem do tempo de serviço, descontando-se as ausências ao trabalho não consideradas como de efetivo exercício.

Cada novo anuênio será pago a partir do mês da data-base do empregado, para cada ano de serviço. São considerados como efetivo exercício para contagem de anuênio os períodos de afastamentos e ausências considerados como de efetivo exercício, bem como todo o período em que o empregado esteve ou venha estar à disposição da ECT. A apuração do tempo de serviço, para fins de pagamento do anuênio, será calculada descontando-se as ausências ao trabalho não consideradas como efetivo exercício.

Em decorrência da apuração dos dias de afastamento/ausências, a data-base poderá ser diferente da data de admissão ou da data a partir da qual se inicia a contagem de tempo de serviço.

## ***Cláusula XXIX – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base no Art. 7º da CF</b>
<b>Alteração:</b>	Redução de 70% para 1/3
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 59)
<b>Referências:</b>	D - Constituição Federal, Art. 7º, Decreto 1.535/77

**Inciso XVII - É assegurado o gozo de férias anuais com, pelo menos, um terço a mais do salário normal (1/3 constitucional).**

Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração do terço de férias.

Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário (média duodecimal) que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias, inclusive a média do DSR sobre as horas extras, pois conforme o novo entendimento do TST, a média de DSR sobre as horas extras habitualmente prestadas repercute no cálculo das férias, 13º salários, aviso prévio e FGTS.

Se o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem a concessão das férias.



Se o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Se o salário base do empregado no período de concessão (período de gozo) das férias for maior que o salário durante o período aquisitivo, deverá prevalecer para pagamento das férias o salário no momento da concessão.

## Cláusula XXX – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente – Mod. 08 do Manpes</b>
<b>Alteração:</b>	Não há, entretanto fica atrelado aos Manuais.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1991 (ACT anterior: Cláusula 60)
<b>Referências:</b>	MANPES MOD. 08 CAP. 05 ANEXO 02

### Condições para recebimento do adicional de Quebra de Caixa (25%):

- Estar lotado e trabalhar efetivamente em unidade, com até 3 (três) guichês ativos;
- Não estar designado para função gerencial/técnica ou atividade especial;
- Realizar a substituição de titular de guichê no mínimo de uma hora por dia, entre 11h e 15h horas, nas unidades que possuem horário comercial ou estendido até 19h, e entre 16h e 20h, nas unidades que possuem horário especial, com encerramento das atividades até às 22h;
- Exercer atividade no guichê de, no mínimo, 1 hora por dia, nos dias em que houver necessidade de substituição, tendo como limite máximo de início de acesso no sistema 1 hora antes do final dos intervalos definidos no item anterior.

O Quebra de Caixa - 25% é considerado adicional e não ensejará a emissão de portaria de designação;

Nos casos em que a substituição ocorrer em um número inferior de dias dentro do mês da referência, o pagamento será proporcional, na medida de 1/30 (um trinta avos), nas condições a seguir descritas: ...

O recebimento do referido adicional de Quebra de Caixa - 25% não ensejará o pagamento do Adicional de Atendimento em Guichês de Agência - AAG, uma vez que este último é atribuído,

exclusivamente, aos ocupantes do cargo de Agente de Correios - Atividade Comercial ou Atendentes Comerciais, em situação de extinção, que estejam designados, por portaria, com a Gratificação de Quebra de Caixa, conforme estabelecido nas regras de operacionalização do mencionado adicional.

## Cláusula XXXI – HORAS EXTRAS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base na Lei n. 13.467/17</b>
<b>Alteração:</b>	Redução de 70% p/ 50% o valor da hora normal
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1991 (ACT anterior: Cláusula 61)
<b>Referências:</b>	D - Constituição Federal, Art. 7º, Decreto 1.535/77

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

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

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

## Cláusula XXXII – PAGAMENTO DE SALÁRIO

<b>Situação:</b>	<b>Mantém integralmente – Art. 459 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Permite a ECT apenas tardar o pagamento até o quinto dia útil do mês seguinte.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1989 (ACT anterior: Cláusula 62)
<b>Referências:</b>	Art. 459 da CLT

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

## Cláusula XXXIII – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – ECT Governança Pública</b>
<b>Alteração:</b>	Racionalização dos treinamentos presenciais.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1991 (ACT anterior: Cláusula 60)
<b>Referências:</b>	Art. 459 da CLT

Apenas para cursos presenciais, cláusula previa pagamento de horas extras para cursos fora do expediente, entretanto, sistematicamente a ECT vem adotando treinamentos EAD, que não previa hora extra. Outra exclusão foi o fornecimento de cursos para dirigentes sindicais, entretanto, tal metodologia não estava em prática. Plano Estratégico dos Correios prevê compromisso de capacitação contínua dos empregados. Normas regulamentadores obrigam treinamento e capacitação sobre saúde e segurança. ECT mantém plataforma de cursos EAD com ampla disponibilidade e variedade.

### Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa – Exercício 2019

O Programa de Integridade dos Correios representa uma evolução da empresa em relação às inovações trazidas pela Lei nº 13.303/2016 e pelo Decreto nº 8.945/2016, no que se refere à adoção de práticas de controles internos e de integridade, com o objetivo de prevenir, detectar e sanar irregularidades.

O programa é constituído por cinco dimensões que concentram ações de comprometimento da alta administração, riscos para a integridade, políticas e procedimentos, treinamento e comunicação e adoção de medidas de remediação e detecção.

[...]

## ***Cláusula XXXIV – MULTAS DE TRÂNSITO***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém parcialmente – PRT-DIGEP-006/2020</b>
<b>Alteração:</b>	ECT arcava com o custeio apenas de multas referente ao estacionamento em lugar não permitido, e não há mais esta concessão. Entretanto, multas deste tipo são raras.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1993 (ACT anterior: Cláusula 70)
<b>Referências:</b>	PRT-PRESI-DIGEP-006-2020

Art. 1º Os Correios arcarão, provisoriamente com o pagamento das multas de trânsito relativas aos veículos de sua propriedade, quando sua aplicação tenha ocorrido no percurso programado para a prestação dos serviços de correios.

Art. 2º Em não havendo impugnação por parte do empregado junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento.

Art. 3º Havendo impugnação por parte do empregado e julgada improcedente pelo órgão de trânsito, obriga-se o empregado a ressarcir os Correios o valor da multa atualizada na forma de alei, mediante o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento.

Art. 4º Verificadas as hipóteses dos artigos 2º e 3º, aos Correios descontarão o valor integral da multa de trânsito na folha de pagamento, salvo se atingir o limite máximo legal de consignações, quando haverá o parcelamento do valor.

Art. 5º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor nesta data, com efeitos a partir do dia 01 de agosto de 2020.

## ***Cláusula XXXV – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RESULTADOS - PLR***

<b>Situação:</b>	<b>Mantém com base na Lei 10.101/2000</b>
<b>Alteração:</b>	Lei obriga ECT a negociar a PLR anualmente.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2001/2002 (ACT anterior: Cláusula 71)
<b>Referências:</b>	Lei 10.1001/2000

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7o, inciso XI, da Constituição.

Art. 2o A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1o Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. § 2o O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

[...]

Art. 3o A participação de que trata o art. 2o não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1o Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2o É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

§ 3o Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusiva- mente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual.

[...]

## **Cláusula XXXVI – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES - FOLHA DE PAGAMENTO**

**Situação:** Mantém com base na OJ-SDC 18 - TST

**Alteração:** Regramento passou a ser feito por Portaria. As consignações voluntárias mudaram de nome para eletivas previstas. As contribuições ao Postalis e Postal Saúde deixaram de ser “obrigatórias” e viraram eletivas previstas. Alterado a ordem de prioridade das eletivas previstas.

**Histórico:** Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 73)

**Referências:** PRT-PRESI-DIGEP-007/2020, Art. 462 da CLT, OJ\_SDC 18-TST  
Lei 10.820/2003, Decreto 4.840/2003, Lei n. 17172/2015

### **OJ-SDC 18 - TST**

Descontos Autorizados no salário pelo trabalhador.

Limitação máxima de 70% do salário base.

Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

### **Art. 462 da CLT**

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

## Outras leis

Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto n. 4.840/2003, em seu Art. 1º da Lei nº 13.172, de 21 de Outubro de 2015, estabelece que o empregado deve, no mínimo, receber 30% (trinta por cento) de sua remuneração.

### **PRT-PRESI-DIGEP-007/2020**

Art. 1º As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos empregados da Empresa, classificam-se em obrigatórias e eletivas previstas. Considera-se para fins desta Portaria:

- I – Consignado: empregado(a) ativo(a) que por contrato tenha estabelecido com pessoa jurídica relação jurídica que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento;
- II – Consignação obrigatório: desconto incidente sobre a remuneração, em observância às parcelas definidas no Art. 2º, § 2º do Decreto 4.840/2003 que regulamentou a Lei n. 10.820/2003;
- III – Consignação eletiva prevista: desconto incidente sobre a remuneração, mediante autorização prévia e formal do consignado, exceto consignações elencadas no § 1º do Art. 1 desta Portaria, e
- IV – Margem consignável: para efeito da consignação eletiva prevista, é a parcela limitada a 30% da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos.

§1º São consignações obrigatórias, na seguinte ordem de prioridade:

- I – contribuição para a Previdência Social;
- II – pensão alimentícia judicial;
- III – imposto sobre rendimentos do trabalho;
- IV – decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;
- V – mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais; e
- VI – outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;

§2º São consignações eletivas previstas, na seguinte ordem de prioridade:

- I – prestação referente a mensalidade e coparticipação de Plano de Saúde. Caso não haja margem para desconto em folha de pagamento, a operadora do Plano de Saúde fará a cobrança por boleto bancário;
- II – prestação referente a contribuição ou mensalidade de Previdência Complementar. Caso não haja margem para desconto em folha de pagamento, a entidade de Previdência Complementar fará a cobrança por boleto bancário;
- III – prestação de empréstimo concedido por entidade aberta ou fechada de Previdência Complementar. Caso não haja margem para desconto em folha de pagamento, a entidade de Previdência Complementar fará a cobrança por boleto bancário;
- IV – prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixas econômicas ou sociedade segurada autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do Art. 36 da Lei Complementar n. 109 de 29 de maio de 2001;
- V – prestação referente a financiamento habitacional concedido por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro de Habitação;
- VI – prestação de empréstimo concedido por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados; e
- VII – pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado(a) contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão.

Art. 2º Revogam-se todos os normativos internos contrários ao estabelecido nesta Portaria.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor nesta data, com efeitos a partir do dia 01 de agosto de 2020.



# CAPÍTULO III (07)

## CLÁUSULAS EXCLUÍDAS SEM PERDA DE BENEFÍCIO PECUNIÁRIO

### *APOSENTADOS*

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Cláusula previa desenvolver atividades alusivas ao Dia do Aposentado, programas de preparação para aposentadoria, e fornecimento de crachá para aposentados desligados acessarem às dependências da Empresa.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 02)
<b>Referências:</b>	Não há.

### *PROGRAMA CASA PRÓPRIA*

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Cláusula citava que os Correios desenvolveriam ações p/ promover a aquisição de casa própria pelos empregados.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 08)
<b>Referências:</b>	Não há.

### *PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE*

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Cláusula previa prorrogação da licença maternidade por 60 dias.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2008/2009 (ACT anterior: Cláusula 13)
<b>Referências:</b>	Lei 11.770/2008, Lei 8.212/91, Decreto 7.052/2009

## ***LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO(A) DO POSTALIS***

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Cláusula previa liberação (com ônus para ECT) dos 03 Conselheiros do Postalís, para reuniões obrigatórias.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 08)
<b>Referências:</b>	Não há.

## ***ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR***

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Deixa os empregados da distribuição sem proteção para os casos previstos neste cláusula.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 36)
<b>Referências:</b>	Não há.

### **Explicação – FINDECT**

Apesar da ECT informar na Apresentação da Proposta do ACT na Reunião do dia 14/07/2020, que esta cláusula está mantida na NR 06, informação não procede. NR 06 exige apenas EPI nos casos de excesso de umidade / precipitação pluviométrica e operações com uso de água. Entretanto, não há nenhuma regulamentação vigente quanto ao trabalho em baixa umidade, a qual a Cláusula extinta garantia o fornecimento: I – Garrafa individual de água (squeezes) II – Frascos com soro fisiológico, visando evitar ressecamento nasal e III – Protetor labial FPS 30 minimizar o impacto da radiação solar e o ressecamento da pele. Sem esta cláusula, a ECT poderá cessar o fornecimento destes EPIs.

## FROTA OPERACIONAL

**Situação:** Excluído do Acórdão e sem previsão legal.

**Alteração:** Excluído compromisso de aquisição de veículos modernos, em relação a aspectos ergonômicos, funcionais e técnicos. Entretanto, compromisso é firmado no Plano Estratégico dos Correios e os fabricantes já fornecem veículos com estes requisitos.

**Histórico:** Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 42)

**Referências:** Não há.

## TRANSPORTE NOTURNO

**Situação:** Excluído do Acórdão e sem previsão legal.

**Alteração:** Se não houver transporte urbano regular na madrugada, ECT deixa de ser obrigada a fornecer transporte gratuito para empregados que trabalhem neste turno, mas, a maioria das cidades onde há trabalho na madrugada já contam com transporte urbano regular.

**Histórico:** Desde ACT 1995 (ACT anterior: Cláusula 50)

**Referências:** Não há.

# CAPÍTULO IV (07)

## CLÁUSULAS EXCLUÍDAS COM PERDA DE BENEFÍCIO PECUNIÁRIO

### *AADC (GESTANTE/LICENÇA MATERNIDADE)*

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Exclui o pagamento do AADC durante o período da gestação/licença maternidade. (30% sobre o salário base)
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1998/1999 (ACT anterior: Cláusula 09)
<b>Referências:</b>	Cap. 4.8 do PCCS 2008 Versão OUT/2018

### *EMPREGADO INAPTO P/ RETORNO AO TRABALHO*

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Empregados serão refém do “limbo previdenciário”, ficando sem salário da EMPRESA e do INSS
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 33)
<b>Referências:</b>	Art. 2º da CLT

#### **OBSERVAÇÃO – FINDECT**

Atenção associados!

Caso seja considerado apto para o trabalho pelo perito do INSS, mas a Área de Saúde da Empresa entenda pela incapacidade do seu retorno ao trabalho, comunique imediatamente o Sindicato para ingresso de ação, para garantir judicialmente seu retorno ao trabalho, em função provisória que não afete sua saúde e sem perdas de remuneração/benefício. O Sindicato, antes da Cláusula 33, já ingressava judicialmente para todos os empregados, e obteve êxito na totalidade das ações.

## AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

<b>Situação:</b>	Excluído do Acórdão e sem previsão legal.
<b>Alteração:</b>	Excluído benefício de até R\$ 928,30/mês, para Auxílio para dependentes com deficiência.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1991 (ACT anterior: Cláusula 48)
<b>Referências:</b>	Não há.

## VALE CULTURA

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Cessão do benefício de R\$ 50,00/mês por empregado. Benefício amparado por lei mas de adesão voluntária.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2013/2014 (ACT anterior: Cláusula 53)
<b>Referências:</b>	Lei 12.761/2012, Decreto 8.084/13

## TRABALHO EM DIA DE REPOUSO

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão - Art. 67 da CLT</b>
<b>Alteração:</b>	Redução de 200% para 100% no valor facial.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2013/2014 (ACT anterior: Cláusula 64)
<b>Referências:</b>	Art. 67 da CLT

[...] antes da jornada de trabalho, o período obrigatório de descanso de 24 horas consecutivas coincidia com o domingo.

Contudo, após a reforma trabalhista de 2017, se tornou possível negociar o melhor dia, tanto

para a empresa quanto ao colaborador, para que ele se ausente do trabalho e possa descansar. Portanto, atualmente as empresas e os colaboradores têm as seguintes opções em relação ao trabalho aos domingos:

- a. Adotar um sistema de escalas de trabalho, comum às empresas dos setores da saúde, segurança, entre outros.
- b. Determinar um acordo de compensação pelo trabalho aos domingos, desde que a compensação ocorra dentro do mesmo mês em que o domingo foi trabalhado;
- c. Estabelecer um banco de horas. Vale ressaltar que as empresas somente podem adotar este sistema se constar em seu acordo ou convenção coletivas.

[...]

## ***TRABALHO NOS FINS DE SEMANA***

<b>Situação:</b>	<b>Excluído do Acórdão e sem previsão legal.</b>
<b>Alteração:</b>	Exclusão do valor complementar de 15% para os empregados que trabalham aos sábados.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 1995 (ACT anterior: Cláusula 65)
<b>Referências:</b>	Art. 67 da CLT

## ***INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE***

<b>Situação:</b>	Excluído do Acórdão e sem previsão legal.
<b>Alteração:</b>	A indenização era paga apenas se o empregado perder a vida durante assalto/roubo em Agências de Correios.
<b>Histórico:</b>	Desde ACT 2014/2015 (ACT anterior: Cláusula 76)
<b>Referências:</b>	Art. 67 da CLT

# CAPÍTULO V (04)

## BENEFÍCIOS REAJUSTADOS E GARANTIDOS POR PCCS

### *DIFERENCIAL DE MERCADO*

<b>Situação:</b>	<b>Previsto no Cap. 4.7 do PCCS 2008</b>
<b>Alteração:</b>	Sem alterações e com reajustes previstos em lei.
<b>Histórico:</b>	Desde PCCS 2008
<b>Referências:</b>	Cap. 4.7 do PCCS 2008 Versão OUT/2018

4.7.1. Constitui-se em parcela variável e de natureza temporária, que tem como objetivo compatibilizar níveis de salários praticados pela ECT com os praticados pelo mercado, tendo como fundamentação a defasagem salarial.

4.7.2 Compete à Diretoria da Empresa deliberar sobre os critérios de elegibilidade e de concessão, manutenção, alteração ou exclusão do Diferencial de Mercado, fixando o valor da parcela, em conformidade com os estudos técnicos realizados pela Área de Gestão de Pessoas e/ou aspectos estratégicos. Em situação de limitação orçamentária para esta rubrica, deverá ser dada prioridade às áreas de operação, comercial e de tecnologia, observada a disponibilidade orçamentária e financeira.

4.7.3 Para fins de identificação da defasagem salarial, a Empresa utilizará pesquisa de mercado como referencial comparativo visando à concessão, manutenção, alteração ou exclusão da referida parcela.

### *ADICIONAL DE ATIV. DISTRIBUIÇÃO OU COLETA - AADC*

<b>Situação:</b>	<b>Previsto no Cap. 4.8 do PCCS 2008</b>
<b>Alteração:</b>	Sem alterações, acrescentando-se reajuste de 3,00% referente Sent. Normativa 2019/2020 e acrescentando-se reajuste de 2,60% referente Acórdão 2020/2021
<b>Histórico:</b>	Desde PCCS 2008
<b>Referências:</b>	Cap. 4.8 do PCCS 2008 Versão OUT/2018

4.8.1 O Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC é atribuído, exclusivamente, aos empregados que atuarem no exercício efetivo da atividade postal externa de Distribuição e/ou Coleta em vias públicas.

4.8.1.1 Para os empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na Atividade de Carteiro, oriundos do Cargo de Carteiro I, II e III ou Agente de Correios Atividade Carteiro, contratados a partir da vigência do PCCS/2008 e para os ocupantes do cargo de Carteiro I, II, III na situação de extinção, o referido adicional corresponderá a 30% do salário-base do empregado.

4.8.1.2 Para os demais empregados, cuja atividade seja predominantemente de distribuição e/ou coleta externa, em vias públicas, o referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 438,59, R\$ 463,49 sendo o seu reajuste por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.

4.8.1.3 Para os empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios, na atividade Atendente Comercial e para os ocupantes do cargo de Atendente Comercial I, II e III na situação em extinção lotados em Agências de pequeno porte (categoria V e VI), cujo rol de atividades contempla a atividade postal externa de Distribuição e/ou Coleta em vias públicas, de forma não predominante, caberá o pagamento de 25% do valor definido para o referido adicional, conforme estabelece o subitem 4.8.1.2.

4.8.2 O Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC será suprimido, em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja, atividade de distribuição e/ou coleta em vias públicas, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.

## **ADICIONAL DE ATEND. GUICHÊ EM AGÊNCIAS DE CORREIOS - AAG**

**Situação:** Previsto no Cap. 4.9 do PCCS 2008

**Alteração:** Sem alterações, acrescentando-se reajuste de 3,00% referente Sent. Normativa 2019/2020 e acrescentando-se reajuste de 2,60% referente Acórdão 2020/2021

**Histórico:** Desde PCCS 2008

**Referências:** Cap. 4.9 do PCCS 2008 Versão OUT/2018

4.9.1 O Adicional de Atendimento em Guichê em Agências de Correios - AAG é atribuído, exclusivamente, aos empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na atividade Atendente Comercial e do cargo de Atendente Comercial I, II e III, na situação de extinção, que executem



atividades de guichê em Agências de Correios.

4.9.2 O referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 168,70 R\$ 178,28 para empregados que atuam em guichê de agência que opera o Banco Postal e R\$ 236,16 R\$ 249,57 para empregados que atuam em guichê de agência que não opera o Banco Postal, sendo o seu reajuste por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.

4.9.3 O Adicional de Atendimento em Guichê em Agências de Correio - AAG será suprimido, em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, inclusive em função de eventual caracterização de risco da atividade de atendimento em guichê, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.

## **ADICIONAL DE ATIVIDADE DE TRATAMENTO - AAT**

<b>Situação:</b>	<b>Previsto no Cap. 4.10 do PCCS 2008</b>
<b>Alteração:</b>	Sem alterações, acrescentando-se reajuste de 3,00% referente Sent. Normativa 2019/2020 e acrescentando-se reajuste de 2,60% referente Acórdão 2020/2021
<b>Histórico:</b>	Desde PCCS 2008
<b>Referências:</b>	Cap. 4.10 do PCCS 2008 Versão OUT/2018

4.10.1 O Adicional de Atividade de Tratamento – AAT será atribuído, exclusivamente, aos empregados ocupantes do cargo de Agente de Correios na Atividade de Operador de Triagem e Transbordo e do cargo de Operador de Triagem e Transbordo I, II, III, ambos na situação de extinção, que atuarem no exercício efetivo da atividade de tratamento nas unidades operacionais.

4.10.2 O referido adicional corresponderá ao valor de R\$ 157,12 R\$ 166,04, sendo que o seu reajuste ocorrerá por ocasião do Acordo Coletivo de Trabalho, pelo mesmo índice – percentual linear – definido na data-base para o ajuste salarial.

4.10.3 O adicional de Atividade de Tratamento – AAT será suprimido em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja atividade de tratamento nas unidades operacionais, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens.



**ECETISTA,  
RESISTA!**

**DEFENDA OS  
CORREIOS  
ESTATAL!**

**NÃO À  
PRIVATIZAÇÃO!**



# FindeCT

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS  
DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS

[www.findect.org.br](http://www.findect.org.br)

