

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR VICE-PRESIDENTE DO COLENO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,
MINISTRO RENATO DE LACERDA PAIVA.**

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT, empresa pública federal, situada no SBN Quadra 1, Bloco A, Edifício Sede, Brasília-DF, CEP 70.002-900, inscrita no CNPJ n.º 34.028.316/0001-03, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência, por seus advogados signatários (DOC 1), com fundamento nos artigos 114, §2º, da CF, 616, §2º, e 856 e seguintes da CLT, 8ª da Lei nº 7.783/1989, e 77, I, “h”, e 240 e seguintes do RITST, requerer a instauração de

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE DE NATUREZA ECONÔMICA

Em face da FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES - **FENTECT**, situada no SDS, Edifício Venâncio V, Bloco R, Loja 60, Brasília-DF, CEP 70.393-900, inscrita no CNPJ n.º 03.659.034/0001-80, telefone (61) 3323-8810, e-mail fentect@fentect.org.br; do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios e Similares de São Paulo e Região Postal de Sorocaba – **SINTECT-SP**, inscrito no CNPJ n.º 56.315.997/0001-23, situado na Rua Canuto do Val, 169, Vila Buarque, São Paulo-SP, CEP 01224-040, telefone (11) 3822-6186/5598, e-mail contato@sintect-sp.org.br; do Sindicato dos Trabalhadores dos Correios do Rio de Janeiro – **SINTECT-RJ**, inscrito no CNPJ 32.269.706/0001-40, situado na Avenida Presidente Vargas, 502, 14º Andar, Centro, Rio de Janeiro-RJ, CEP 20071-000, telefone (21) 2213-2788; do Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares de Bauru e Região – **SINDECTEB**, inscrito no CNPJ 50.844.935/0001-22, situado na Rua Batista de Carvalho, 4-33- 4º andar – salas 405/406/407/408 – Ed. Comercial, Centro, Bauru-SP, CEP 17010-901, telefone (14) 3232-6432, e-mail sindicatoect@terra.com.br; Sindicato dos

Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos no Estado do Tocantins – **SINTECT-TO**, inscrito no CNPJ 10.431.410/0001-40, situado na 404 Norte, Alameda nº10, nº 04, Palmas - TO, CEP 77006-416, telefone (63) 3225-4119; e do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Empresa de Correios e Telégrafos e Similares no Estado do Maranhão – **SINTECT/MA**, inscrito no CNPJ 23.702.137/0001-93, situado Av. M, nº 25 Bairro Radional, São Luís – MA CEP: 65047-620, telefone (98) 3221-0208, pelos motivos e fatos a seguir declinados:

I – PRELIMINARMENTE

I.1 - Da legitimidade ativa

1. Acerca da legitimidade ativa do Empregador para instaurar o dissídio coletivo de greve de natureza econômica, a jurisprudência da Col. Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST é uníssona em vista do que dispõe o artigo 8º da Lei 7.783/89 c/c artigos 856 e 857, parágrafo único, da CLT. Vejamos:

"A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE NO CURSO DO PROCESSO. A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico, regra geral, havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF). Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89). Na situação concreta, o sindicato da categoria profissional instaurou dissídio coletivo de natureza econômica sem a concordância do sindicato patronal. Ocorre que, no curso da instrução processual, houve a deflagração de greve pelos trabalhadores. Nessa situação, a jurisprudência desta Seção Especializada entende que o dissídio coletivo deve ser apreciado, considerando-se que a greve superveniente ao ajuizamento do dissídio, e anterior à decisão de mérito, supera a necessidade do "mútuo consenso" para a instauração da instância. Registre-se que, na situação presente, não se discute a questão da abusividade da greve. Recurso ordinário desprovido quanto à preliminar de ausência do comum acordo. (...) (RO-381-24.2014.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/03/2016).

(...) 3. POSSIBILIDADE JURÍDICA DE A SENTENÇA NORMATIVA ESTABELECER E DECIDIR CLÁUSULAS ECONÔMICAS EM DISSÍDIO DE GREVE SUSCITADO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89). A própria Constituição Federal regula os dissídios de greve em regra jurídica diversa, apartada (art. 114, § 3º), determinando à Justiça do Trabalho que decida o conflito. Na mesma direção está a Lei de Greve, com preceitos expressos e enfáticos sobre o papel da Justiça do Trabalho quanto a decidir o conflito coletivo em andamento (art. 7º, in fine; art. 8º, Lei 7.783/89). **Se o cerne do**

conflito envolver questões de ordem econômica, essas devem ser resolvidas a fim de efetivamente solucionar o impasse gerado pela greve. Com efeito, é pacífico na jurisprudência desta Corte o entendimento de que, nos dissídios coletivos de greve, cabe ao Judiciário deliberar quanto à abusividade ou não do movimento, bem como em relação às demais questões e reivindicações apresentadas no curso da representação coletiva, independentemente de o dissídio coletivo ter sido ajuizado pelo MPT ou pelos próprios seres diretamente interessados. Diante dessas considerações, há necessidade de pacificação dos conflitos com a resolução de todas as questões que geraram a paralisação e demais reivindicações da categoria, mesmo que o Autor do dissídio tenha sido o Ministério Público do Trabalho, ente constitucionalmente legitimado para tanto. Recurso ordinário desprovido (...). (RO - 18400-20.2010.5.17.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/12/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 06/02/2015)

2. No mesmo sentido, é a lição do i. jurista Mauricio Godinho Delgado: “A *legitimação para a propositura de ação coletiva em casos de movimento grevista é, naturalmente, mais ampla. No plano empresarial, é legitimada, evidentemente, a empresa submetida à greve* (art. 8º de Greve: “por iniciativa de qualquer das partes”), assim como também, é claro, a entidade sindical representativa dos empregadores (art. 857, caput e parágrafo único, da CLT)”. (in *Direito Coletivo do Trabalho*. 6. ed. São PAULO: Ltr, 2015).

I.2 - Da legitimidade passiva

3. A ECT justifica a inclusão no polo passivo da demanda dos SINTECT-SP, SINTECT-RJ, SINTECTEB, SINTECT-TO, SINTECT-MA porquanto são entidades sindicais que se desfilaram da FENTECT, recaiando, na espécie, a legitimidade para compor o polo passivo da demanda sobre os Sindicatos Obreiros em testilha, na forma dos artigos 8º, III, CF, 512 e 513, “a”, da CLT.

4. Referidos sindicatos filiaram-se à FINDECT – Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras Dos Correios, Federação cujo registro no MTE consta status de “inativo” (DOC 2)

5. De toda sorte, registra-se a qualificação da FINDECT para o caso de eventual intimação / inclusão no polo passivo: Rua Batista de Carvalho, n.º 4-33, Piso “A”, Sala 2, Edifício Comercial, Centro, Bauru/SP, CEP 17.010-901, inscrita no CNPJ n.º 59.995.498/0001-12, telefone (14) 3245-4528, e-mail contato@findect.org.br.

II – DOS FATOS ENSEJADORES DA INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE DE NATUREZA ECONÔMICA

6. Referente ao interesse de agir da ECT, registre-se os Suscitados deflagraram movimento paredista a partir das 22h do dia 10 de setembro do corrente ano, cuja a pauta reivindicatória cinge-se às negociações coletivas para celebração do ACT 2019/2020, o qual visava estabelecer as condições que iriam reger a categoria dos postalistas pós vigência do ACT 2018/2019, exaurido em 31/08/2019.

7. A ECT foi comunicada pela FENTECT mediante a CT/FEN 175/2019 (DOC 3) sobre a deliberação da categoria pela deflagração de greve nacional, por tempo indeterminado, a partir das 22h00min do dia 10/09/2019.

8. Por sua vez, a FINDECT comunicou à ECT acerca da paralisação das atividades laborais a partir das 22h do dia 10/09/2019, nos Sindicatos de São Paulo e Rio de Janeiro, e a partir das 00h do dia 11/09/2019, no Sindicatos de Bauru, Tocantins e Maranhão, pelo OF 058/2019 (DOC. 4).

9. E assim, na data e horário informados, a categoria dos postalistas deflagrou greve nacional por tempo indeterminado, conforme noticiado pela imprensa nacional (DOC. 4.1 e 4.2), não restando alternativa à ECT senão recorrer-se desse Col. Tribunal Superior do Trabalho para dirimir o impasse a que se chegou no curso das negociações coletivas para o ACT 2019/2020, com a fixação, mediante sentença normativa, das regras que doravante irão reger as relações laborais entre a Suscitante e seus trabalhadores.

III – DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PARA A CELEBRAÇÃO DO ACT 2019/2020

III.1 – Das negociações entre a Suscitante e os Suscitados

10. Primeiramente, observe-se que em 30/08/2018 a ECT, a FENTECT e a FINDECT celebraram o Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 (DOC. 5, 6 e 7), o qual, em atenção ao artigo 613 da CLT, expressamente previu sua vigência, *in verbis*:

Cláusula 79 – VIGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2018 até 31 de julho de 2019.

11. Com a proximidade da data base da categoria e objetivando a formalização de novo instrumento coletivo de trabalho, os Correios convidaram as Federações – FINDECT e FENTECT – a apresentarem suas respectivas pautas de reivindicações.

12. Assim, em 14/05/2019 a FINDECT encaminhou à Empresa o OF/FINDECT-030/2019 (DOC 8), sugerindo a data de 05/06/2019 para protocolo de sua pauta de reivindicações, o que foi aceito, consoante Carta nº 7319948/2019 - GERT-DEREO de 22 de maio de 2019 (DOC 9).

13. Da mesma forma, a FENTECT, motivada pelo calendário deliberado pelo 35º Conselho Nacional de Representantes – CONREP, encaminhou à Empresa as CT/FEN-123/2019, de 12/06/2019 (DOC 10) e CT/FEN-125/2019 (DOC 11), solicitando a data de 17/06/2019 para protocolo de sua respectiva pauta, o que igualmente foi aceito, conforme Carta nº 7755512/2019 - GERT-DEREO de 13/06/ 2019 (DOC 12).

14. De posse das pautas de reivindicações, a ECT encaminhou convite às Entidades Sindicais propondo início das negociações para o dia 02/07/2019, por meio das Cartas 8019436 e 8020842 GERT-DEREO de 27/06/2019 (DOC 13 e 14).

15. Portanto, em 02/07/2019 ocorreu a abertura das negociações coletivas para a celebração do ACT 2019, oportunidade em que se definiu o calendário de reuniões, consoante 1ª Ata de Reunião do ACT 2019/2020 anexa (DOC 15).

Calendário das Negociações do ACT 2019/2020	
Data/ Horário	Assunto a ser discutido
1ª Reunião: 02/07/2019 – Terça-Feira (Início às 15h00)	Definição de Calendário das negociações.
2ª Reunião: 03/07/2019 – Quarta-Feira (Início às 11h00)	Apresentação do cenário econômico-financeiro dos Correios; Exposição de termos de acordo proposto às Federações durante a vigência do ACT 2018/2019, sem acordo entre as partes; Apresentação da proposta de ACT pelos Correios (com exceção da Cláusula 28 e do índice econômico).
3ª Reunião: 04/07/2019 – Quinta-Feira (Início às 09h00)	Apresentação da proposta de ACT pelos Correios (com exceção da Cláusula 28 e do índice econômico).
5 a 15/07/2019	Análise das propostas nas assembleias
4ª Reunião: 16/07/2019 – Terça-Feira (Início às 09h00)	- Oficialização dos resultados das assembleias; - Análise das Federações quanto às propostas da Empresa; - Apresentação das Federações quanto às suas principais reivindicações.
5ª Reunião: 17/07/2019 – Quarta-Feira (Início às 09h00)	Análise da Empresa quanto às propostas das Federações.
6ª Reunião: 18/07/2019 – Quinta-Feira (Início às 09h00)	Discussão de Cláusulas pendentes, caso haja.
7ª Reunião: 23/07/2019 – Terça-Feira (Início às 09h00)	Ajustes Finais.
8ª Reunião: 24/07/2019 – Quarta-Feira (Início às 09h00)	Ajustes Finais.
9ª Reunião: 25/07/2019 – Quinta-Feira (Início às 09h00)	Ajustes Finais.
26 a 30/07/2019	Análise das propostas nas assembleias
10ª Reunião: 31/07/2019 – Quarta-Feira (Início às 15h00)	Assinatura do ACT 2019/2020, caso haja acordo.

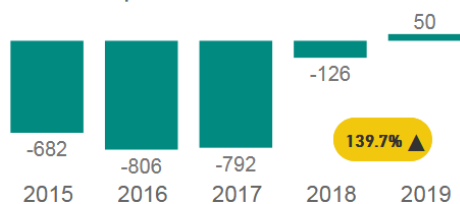
16. Também nesta primeira reunião a Representação da Empresa entregou para cada Federação os custos de suas pautas de reivindicações (DOC. 16 e 17).

17. Na sequência, em 03/07/2019 aconteceu a **2ª reunião** de negociação do ACT 2019/2020 (DOC 18), na qual a ECT apresentou seu cenário econômico-financeiro, demonstrando que está em uma situação periclitante e, por isso, necessita prosseguir no implemento de ações focadas em sua sustentabilidade.

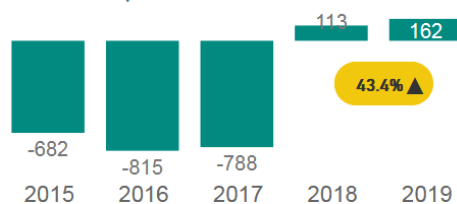
18. A seguir as lâminas da apresentação realizada (DOC 19), que demonstram a grave e atual situação financeira da Suscitante:

Evolução do Resultado (em milhões R\$)

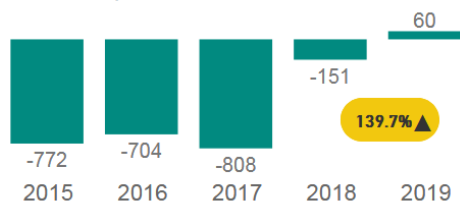
Resultado Líquido Contábil



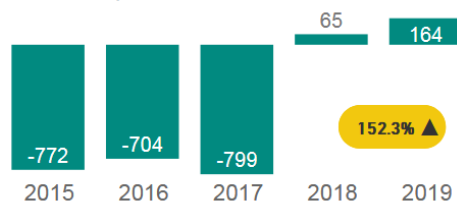
Resultado Líquido Recorrente



Resultado Operacional Contábil

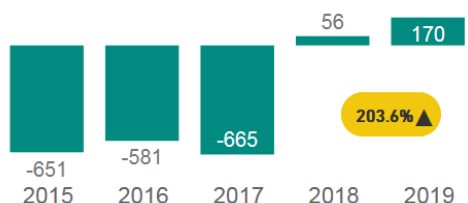


Resultado Operacional Recorrente

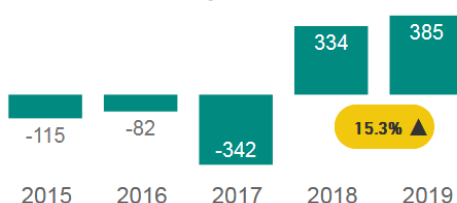


Indicadores de Resultado (em milhões R\$)

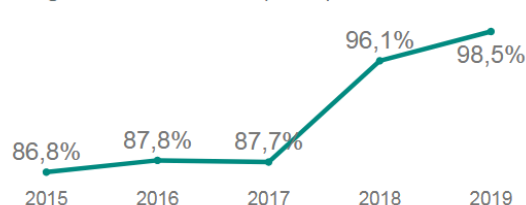
Resultado EBITDA



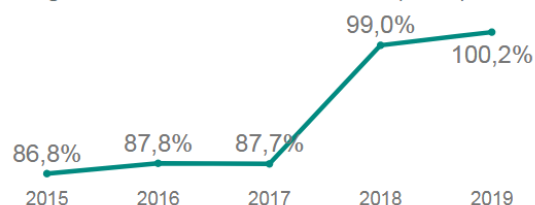
Resultado EBITDA Ajustado



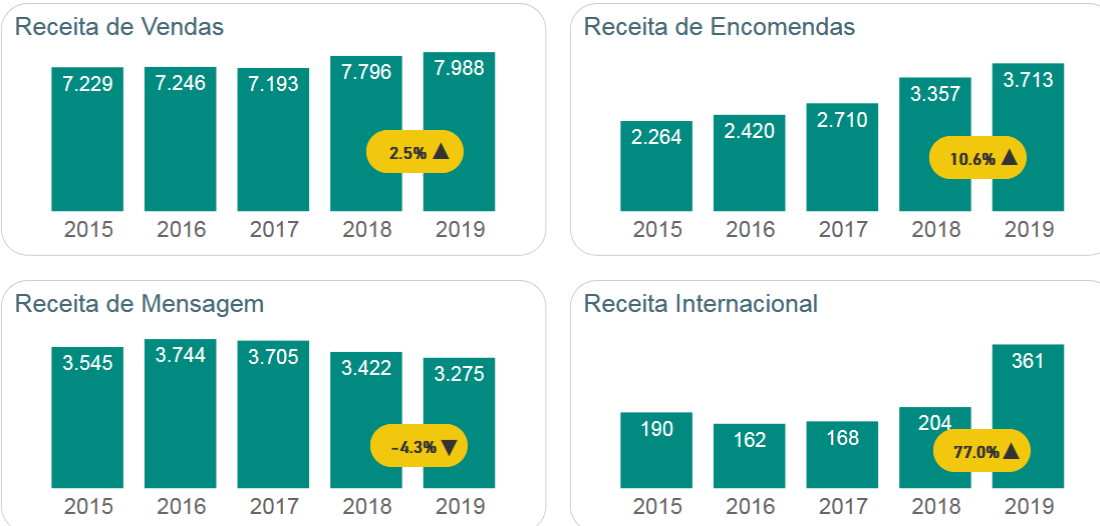
Margem de Cobertura (Rv/D)



Margem de Cobertura Recorrente (Rv/D)



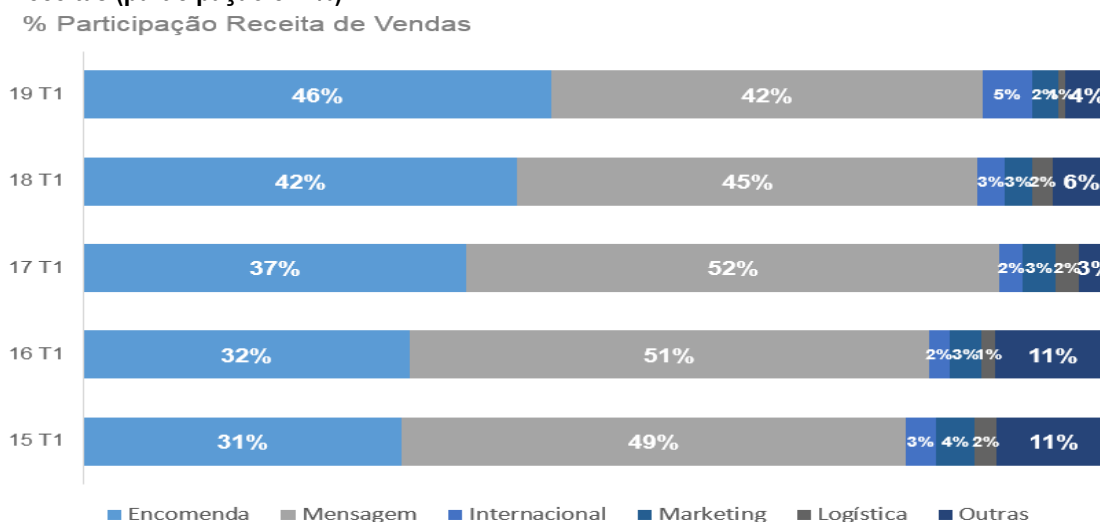
Evolução de Receitas (em milhões R\$)



Evolução de Receitas (em milhões R\$)

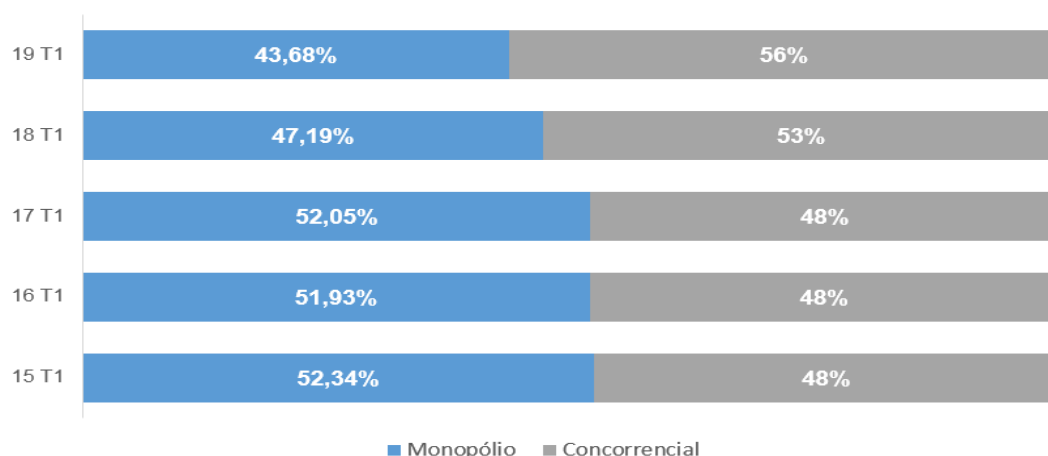


Receitas (participação em %)



Receitas Monopólio x Concorrencial (participação em %)

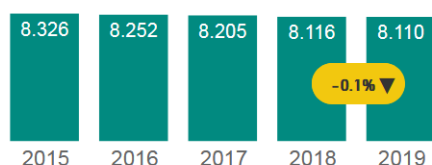
% Participação Receita Monopólio x Concorrencial



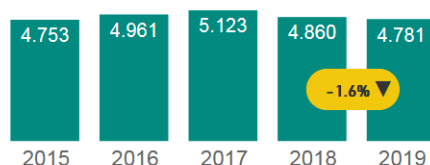
Evolução de Despesas (em milhões R\$)

* Sem IFD/PDI e Provisão Pós-Emprego

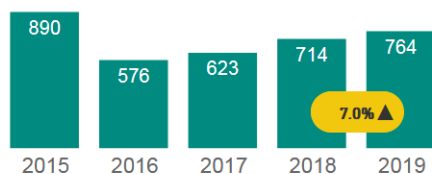
Despesa Total



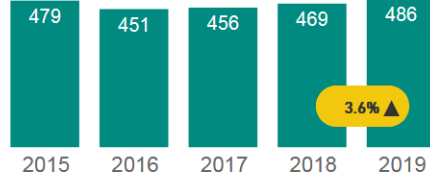
Despesa com Pessoal



Despesas Comerciais

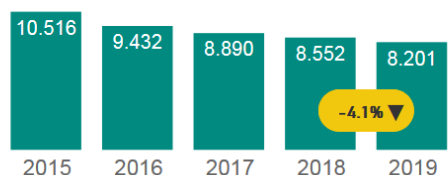


Despesa com Serv. Terceiros

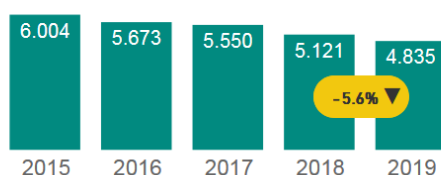


Evolução de Despesas (em milhões R\$)

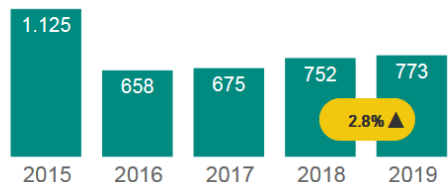
Despesa Total (IPCA)



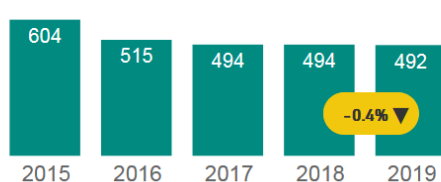
Despesa com Pessoal (IPCA)



Despesas Comerciais (IPCA)

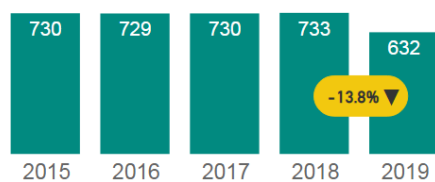


Despesa com Serv. Terceiros (IPCA)

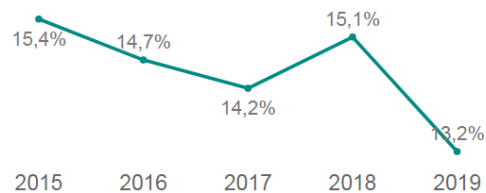


Evolução de Despesas (em milhões R\$)

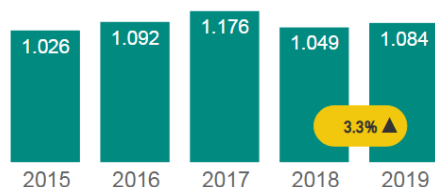
Despesa com Saúde



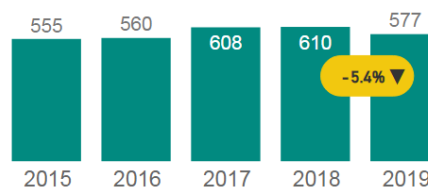
Partic. Saúde em Desp. Pessoal



Ordenados e Salários

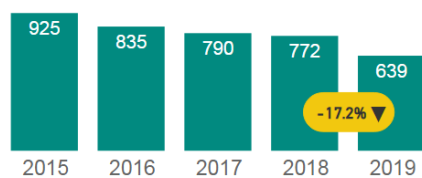


Jornada Extraordinária

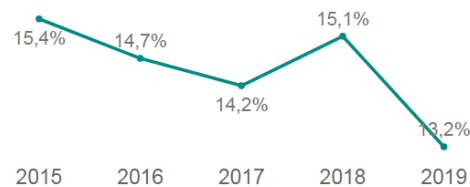


Evolução de Despesas (em milhões R\$)

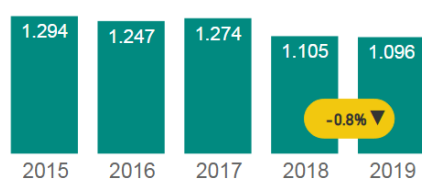
Despesa com Saúde (IPCA)



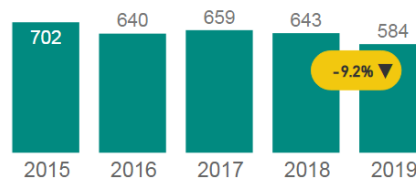
Partic. Saúde em Desp. Pessoal



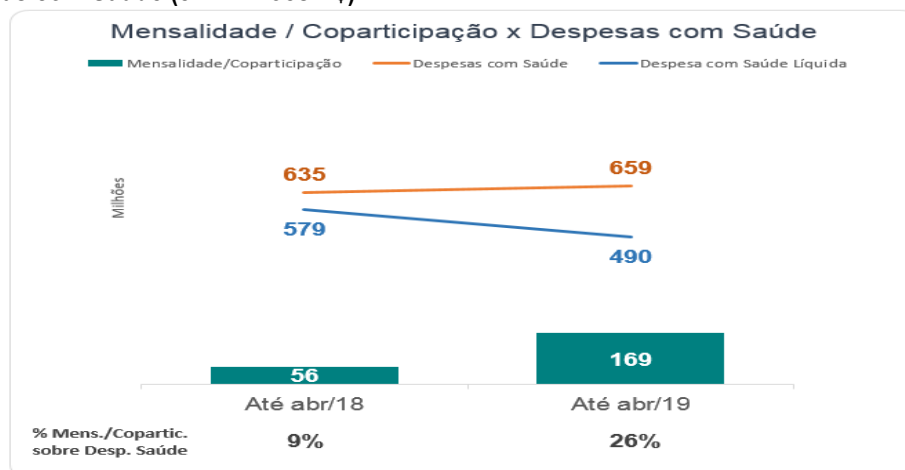
Ordenados e Salários (IPCA)



Jornada Extraordinária (IPCA)

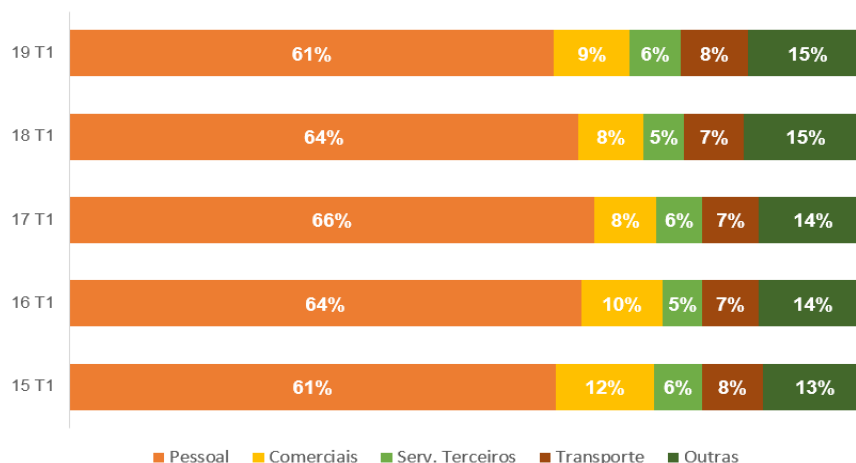


Despesas com Saúde (em milhões R\$)



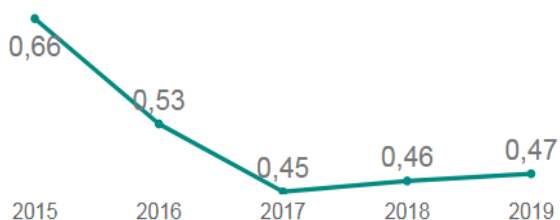
Despesas (participação em %)

% Participação Despesa Total



Indicadores de Liquidez

Liquidez Geral



A Liquidez Geral retrata a saúde financeira de curto e longo prazo da empresa. Revela para cada R\$1,00 de dívida totais (circulantes e longo prazo), quanto a empresa registra de ativos de mesma maturidade (circulante + realizável a longo prazo).

$$\text{Liquidez Geral} = (\text{Ativo Circulante} + \text{Realizável a Longo Prazo}) / (\text{Passivo Circulante} + \text{Passivo Não Circulante})$$

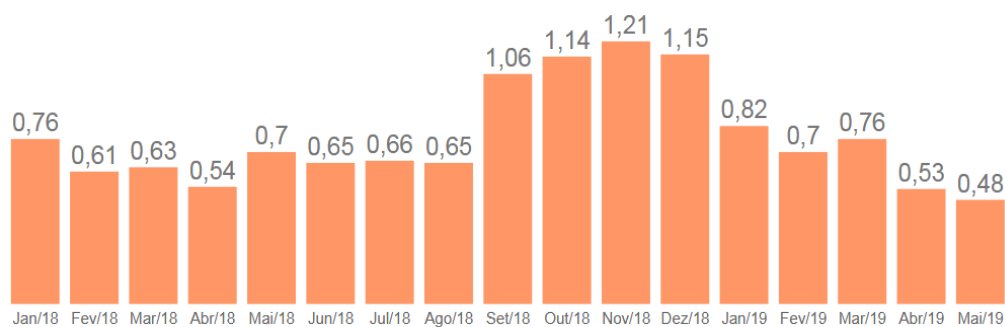
Liquidez Corrente



O índice de Liquidez Corrente mede a relação existente entre o ativo circulante e o passivo circulante, ou seja, de cada R\$1,00 aplicado em direitos circulantes (disponível, valores a receber e estoques), quanto a empresa deve também a curto prazo (duplicatas a pagar, dividendos, impostos e contribuições sociais, empréstimos a curto prazo, etc.).

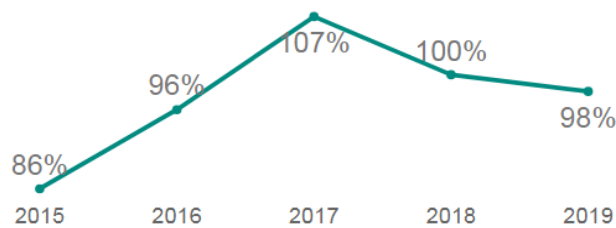
$$\text{Liquidez Corrente} = (\text{Ativo Circulante} + \text{Aplicações LP}) / \text{Passivo Circulante}$$

Saldo de Caixa (em bilhões R\$)



Indicadores de Estrutura

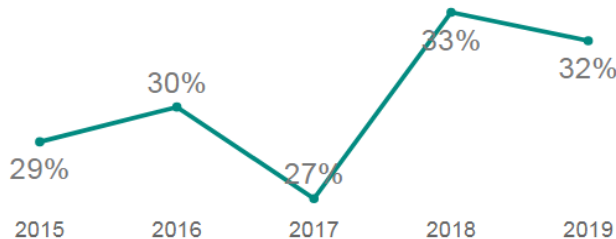
Participação de Capital de Terceiros



Este índice mostra qual a participação de capital de terceiros no total dos recursos obtidos para o financiamento do Ativo, isto é, indica o quanto aquele financia o Ativo da empresa.
Por isso, quanto menor ele for, melhor.

Capitais de Terceiros = (Passivo Circulante + Passivo Não Circulante) / Ativo Total

Endividamento de Curto Prazo

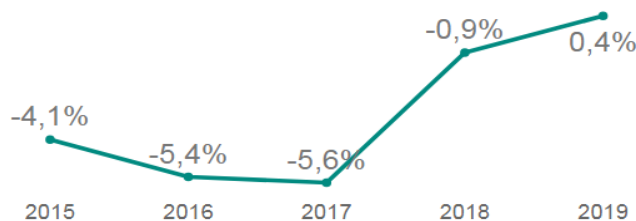


Este índice mostra, do total de capital de terceiros, qual é o percentual das dívidas a curto prazo, que estão representadas pelo Passivo Circulante, ou seja, do total que a empresa tomou de capital de terceiros, qual o percentual de dívidas que vencem a curto prazo; logo, quanto menor ele for, melhor.

Endividamento a Curto Prazo = Passivo Circulante / (Passivo Circulante + Passivo Não Circulante)

Indicadores de Rentabilidade

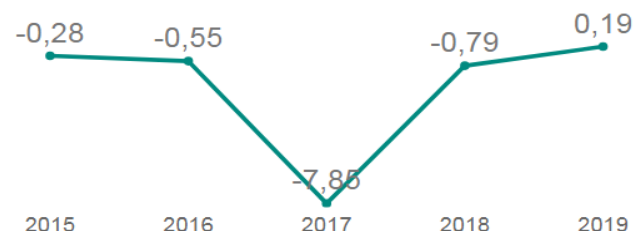
Rentabilidade do Ativo



Este índice demonstra o quanto a empresa conseguiu rentabilizar o seu ativo. Trata-se de um indicador de desempenho que mostra o quanto a empresa foi rentável em relação ao total dos seus recursos (Ativo).

Rentabilidade do Ativo = Lucro Líquido / Ativo Total

Rentabilidade do Patrimônio Líquido



Este índice mensura o retorno dos recursos aplicados na empresa por seus acionistas. Para cada R\$ 1,00 de recursos próprios (patrimônio líquido) investido na empresa, quanto os acionistas auferem de retorno.

Rentabilidade do PL = Lucro Líquido / PL inicial

* Considerado o PL inicial reapresentado

19. E após a apresentação da área financeira, a ECT apresentou sua **primeira proposta para o ACT 2019/2020**, contendo a manutenção de 45 cláusulas e adequação de outras 18 cláusulas.

20. Em continuidade, no dia 04/07/2019 ocorreu a **3ª reunião** de negociação do ACT 2019/2020 (DOC 20), na qual a ECT apresentou as 12 cláusulas que pretendia alterar, o que foi repudiado pela Representação dos Trabalhadores. Veja-se o proposto a título de modificação pela Suscitante nessa data:

Cláusula 17 – DESCONTO ASSISTENCIAL: alterar o caput para constar apenas “empregado filiado”, com direito de oposição.

Cláusula 20 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: manutenção do quantitativo atual das liberações – 212 empregados, todas sem ônus para os Correios;

Cláusula 31 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA: adequar a Cláusula conforme NR 7, realizando eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 50 (cinquenta) empregados.

Cláusula 33 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO: exclusão da cláusula.

Cláusula 41 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA: exclusão dos parágrafos sexto ao nono referentes à Entrega Matutina, considerando a perda de objeto da cláusula referente aos prazos estabelecidos (1º Fase – Outubro/2015 – 2º Fase – Dezembro/2016).

Cláusula 47 – SEGURANÇA NA EMPRESA: acrescentar o seguinte trecho no caput da cláusula “a alocação de kit de segurança, composto por cofre com fechadura eletrônica de retardo, onde for necessário, além de alarme monitorado e CFTV em suas unidades” e exclusão do parágrafo terceiro, quanto ao transporte de numerário.

Cláusula 51 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: 23 tickets para quem trabalha de segunda à sexta-feira e 27 Tickets para quem trabalha de segunda à sábado; não pagamento durante as férias (manutenção do recebimento do vale-cesta nas férias); suspensão do Ticket Extra; alteração do compartilhamento (a) 5% para os ocupantes das referências salariais NM-01 à NM-18; b) 10% para os ocupantes das referências salariais NM-19 à NM-38; c) 15% para os ocupantes das referências salariais NM-39 à NM-90; d) 15% para os ocupantes das referências salariais NS-01 à NS-60), conforme praticado em acordo coletivo até o ano de 2015.

Cláusula 53 – VALE CULTURA: exclusão da cláusula.

Cláusula 55 – ADICIONAL NOTURNO: adequação de 60% para 20%, conforme a legislação específica.

Cláusula 59 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS: exclusão da cláusula, com adequação conforme legislação específica.

Cláusula 64 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO: adequação de 200% para 100%, conforme legislação específica.

Cláusula 75 – RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRANSITO: exclusão da cláusula.

21. Os trabalhos foram retomados no dia 16/07/2019 (**4ª reunião** – DOC 21), quando a FENTECT informou que todas as assembleias de trabalhadores recusaram a proposta da Empresa. A FINDECT, por sua vez, informou que as bases sindicais de Tocantins, Maranhão e São Paulo também rejeitaram a proposta, enquanto os sindicatos do Rio de Janeiro e Bauru deixaram de realizar assembleias porque aguardariam, para tanto, a divulgação do índice de reajuste econômico.

22. No dia 17/07/2019, conforme acordado informalmente entre as partes (Correios e Federações) não aconteceu a reunião agendada conforme calendário.

23. Pois bem. Prosseguindo com o calendário definido, em 18/07/2019 ocorreram a **5ª e a 6ª Reunião** de Negociação do ACT 2019/2020 (DOC 22 e 23). A Representação dos Correios realizou apresentação de uma **segunda proposta** referente às 18 (dezoito) cláusulas cuja alteração de texto havia sido proposta. Ressaltou que, caso houvesse consenso com relação a essas cláusulas, 63 (sessenta e três) cláusulas ficariam previamente acordadas, perdurando a negociação apenas em face das 16 (dezesesseis) cláusulas restantes.

24. Em continuidade, em 23/07/2019 ocorreu a **7ª Reunião** de Negociação do ACT 2019/2020 (DOC 24), cujo tema foi a rede de atendimento da ECT e mudança do perfil do negócio, com o decréscimo da atividade postal e crescimento da área de encomendas.

25. Na mesma assentada, a ECT apresentou os custos com o benefício referente à cláusula 51 – Vale Refeição/Alimentação, o que se verifica do quadro demonstrativo dos custos da Cláusula no ACT 2018/2019.

Ano Mês	Efetivo	Custo total Empresa	Custo total Empregado
2018/08	105.673	118.843.993,84	1.301.653,88
2018/09	105.344	127.238.326,83	1.382.134,69
2018/10	104.257	122.361.155,11	1.322.898,02
2018/11	104.311	122.045.892,20	1.319.812,46
2018/12	104.750	122.715.076,37	1.272.242,24
2019/01	104.621	122.492.225,60	1.350.390,25
2019/02	104.555	122.728.514,43	1.379.283,33
2019/03	106.328	122.398.697,98	1.364.272,04
2019/04	105.994	122.397.922,75	1.372.544,11
2019/05	106.363	121.329.064,93	1.363.254,92
2019/06	105.559	118.755.160,55	1.332.818,30
2019/07	105.250	122.118.418,28 (projeção)	1.342.551,00 (projeção)
Total Geral	Média/mês 105.250	R\$ 1.465.424.448,87	R\$ 16.103.855,24

Vale Alimentação Extra ACT		Custo total
Custo e Compartilhamento	Valor Total	R\$ 1.566.694.537,36
Custo Vale Alimentação Extra (Peru)	R\$ 101.270.088,49	Compart. total
Compartilhamento	R\$ 1.039.489,41	R\$ 17.143.344,65

26. A ECT tratou, ainda, acerca da Cláusula 74 – Registro de Ponto, propondo como redação no *caput*: “O registro de frequência para fins de controle da jornada de trabalho estabelecida em contrato de trabalho, será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob supervisão da Empresa, de acordo com o estabelecido na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.”

27. Na sequência, em 24/07/2019 ocorreu a **8ª Reunião** de Negociação do ACT 2019/2020 (DOC 25), na qual tratou-se de assuntos afetos às áreas de Coleta e Distribuição e de Gestão de Pessoas.

28. Seguiu-se à **9ª Reunião** de Negociação do ACT 2019/2020 (DOC 26) em 25/07/2019, quando a ECT apresentou sua proposta de redação para a CLÁUSULA 28 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA, a seguir:

Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA: A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, com a cobrança de mensalidade e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(as) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(as) aposentados(as) desligados(as) sem justa causa ou a pedido e aos(as) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.

§1º A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas, será fixada em, no máximo, 40% (quarenta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 60% (sessenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.

§2º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

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

II – Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

§3º Isenção de coparticipação para os casos de internação.

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

FAIXAS – REMUNERAÇÃO	PERCENTUAL · MENSALIDADE POR TITULAR	
Até R\$ 2.500,00	3,75%	
Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00	4,35%	
Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00	4,80%	
Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00	5,25%	
Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00	5,70%	
Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00	6,15%	
Acima de R\$ 20.000,01	6,60%	

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

DEPENDENTE	PERCENTUAL · MENSALIDADE DO TITULAR	
Cônjuge/companheiro(a)	60%	
Filho(a)/menor sob guarda	35%	

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

IDADE	VALOR DE COBRANÇA MENSALIDADE	LIMITE DE DE
00-18	R\$ 158,22	
19-23	R\$ 199,36	
24-28	R\$ 251,67	
29-33	R\$ 313,28	
34-38	R\$ 351,26	
39-43	R\$ 382,90	
44-48	R\$ 422,50	
49-53	R\$ 490,01	
54-58	R\$ 655,04	
>59	R\$ 947,75	

§7º Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.

§8º Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§9º Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§10º Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano CorreiosSaúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao(a) participante deste benefício.

29. Os Correios esclareceram que na proposta referente da CLÁUSULA 28 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA, acima, não estão contemplados os pais dos empregados, em virtude da decisão do TST DC-1000295-05.2017.5.00.0000, que mantém os pais no plano de saúde até o dia 31 de julho de 2019. Destacaram que os parágrafos 7, 8, 9 e 10 foram mantidos, conforme redação anterior, porém com ajustes nos compartilhamentos: de 70% para 60% (parte Empresa) e de 30% para 40% (parte empregado), havendo também ajustes nas faixas etárias. Além do fator econômico-financeiro, pois as respectivas medidas de ajustes são necessárias para que a Empresa atenda à Resolução 23 – CGPAR.

30. Ato contínuo, a Representação dos Trabalhadores se pronunciou pela rejeição da proposta de redação da Cláusula 28 alhures, firmando a orientação à suas bases sindicais pela rejeição de todo o proposto pela Empresa nas assembleias a serem realizadas.

31. Finalmente, em 30/07/2019 realizou-se a **10ª Reunião de Negociação do ACT 2019/2019** (DOC. 27) quando foi apresentada pela Empresa a proposta de reajuste econômico pelo índice de 0,8%, que corresponde a 25% do INPC no período agosto de 2018 a julho 2019.

32. Na oportunidade, a ECT registrou que aguardava alinhamento com a SEST – Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais para apresentar o índice de reajuste aos trabalhadores e justificou o percentual proposto pela sua delicada situação econômico financeira, sobretudo no que diz respeito ao fluxo de caixa.

33. Em conclusão, a Empresa esclareceu que o reajuste proposto contemplaria o salário base e os seguintes benefícios: Cláusula 48 - Auxílio para dependentes com deficiência; Cláusula 49 - Reembolso creche e reembolso babá; Cláusula 51 - Vale refeição/alimentação (valor unitário e vale cesta); Cláusula 52 - Vale transporte e jornada de trabalho *in itinere*; Cláusula 56 - Ajuda de custo na transferência; Cláusula 60 - Gratificação de quebra de caixa (sem banco postal e com banco postal), conforme quadro abaixo:

Descrição	Valor Atual	Valor Corrigido	Diferença
CLÁUSULA 48 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA	R\$ 928,30	R\$ 935,73	R\$ 7,43
CLÁUSULA 49 - REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ	R\$ 584,61	R\$ 589,29	R\$ 4,68
CLÁUSULA 51 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (VALOR UNITÁRIO)	R\$ 37,96	R\$ 38,26	R\$ 0,30
CLÁUSULA 51 - VALE CESTA	R\$ 237,60	R\$ 239,50	R\$ 1,90
CLÁUSULA 52 - VALE TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE	R\$ 711,79	R\$ 717,48	R\$ 5,69
CLÁUSULA 56 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA	R\$ 1.325,90	R\$ 1.336,51	R\$ 10,61
CLÁUSULA 60 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - SEM BP	R\$ 194,43	R\$ 195,99	R\$ 1,56
CLÁUSULA 60 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - COM BP	R\$ 259,24	R\$ 261,31	R\$ 2,07
Total	R\$ 4.279,83	R\$ 4.314,07	R\$ 34,24

34. As Representações dos Trabalhadores, porém, rejeitaram a proposta e mais uma vez firmaram que no mesmo sentido seria a orientação repassada às suas bases sindicais por ocasião das assembleias a serem realizadas para deliberação.

35. Ocorre que, a despeito do esgotamento das negociações no âmbito da Empresa e da Representação dos Trabalhadores, em 30/07/2019 restou publicado no DEJT r. despacho proferido pelo Vice-Presidente do TST, nos autos do PMPP 1000948-70.2018.5.00.0000, que corre junto com o 1000100-

49.2019.5.00.0000 - abordados na sequência -, designando audiência de conciliação e apresentação de proposta de acordo para o dia 31/07/2019, nos seguintes moldes (doc. 28):

(...)

Neste sentido, saliento que essa Vice-Presidência sempre deixou clara a convicção de que o caminho natural para se resolver o conflito objeto do presente procedimento, o qual corresponde ao plano de saúde dos pais dos empregados dos Correios, bem como dos beneficiários principais, seria encontrar alternativas de contrapartidas no contexto da negociação coletiva. **Na prática, o presente caminho, inevitavelmente, implicaria na ampliação do objeto do desse procedimento em curso, ou seja, implicaria na necessidade de encontrar saída envolvendo o plano de saúde, juntamente com a negociação coletiva.**

(...)

Dessa maneira, **designo audiência de conciliação para apresentação de proposta de acordo, para o dia 31/07/2019, às 15:00 hs, a ser realizada na sala de audiências localizada no 1º andar, do Bloco A, do Edifício Sede do TST.**

36. Eis a suma das negociações entre a ECT e a Representação dos Trabalhadores para a celebração do ACT 2019/2020.

III.2 - Dos Pedidos de Mediação Pré-Processual nº 1000948-70.2018.5.00.0000 e 1000100-49.2019.5.00.0000

37. Não obstante o PMPP 1000948-70.2018.5.00.0000 - que correu junto com o PMPP 1000100-49.2019.5.00.0000 - não ter sua origem vinculada à negociação coletiva para a celebração do ACT 2019/2020, e sim à negociação de plano família para ser ofertado aos então dependentes pai e/ou mãe dos empregados beneficiários do plano de saúde Correios Saúde, não se pode deixar de mencioná-los na contextualização do presente dissídio coletivo.

38. Isto porque, após diversas reuniões unilaterais entre a Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e esta Suscitante, e entre a Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e os Suscitados, no intuito de se chegar a uma definição do mencionado plano família, em atendimento à sentença normativa proferida no DC nº 1000295-05.2017.5.00.0000 (DOC 29 e 30), em 30/07/2019 restou publicado no DEJT r. despacho designando audiência de conciliação e apresentação de proposta de acordo para o dia 31/07/2019, no qual constou expressamente: *“na prática, o presente caminho, inevitavelmente, implicaria na ampliação do objeto do desse procedimento em curso, ou seja, implicaria na necessidade de encontrar saída envolvendo o plano de saúde, juntamente com a negociação coletiva”* (DOC28).

39. Portanto, a partir desse ato processual, houve a ampliação do objeto do PMPP 1000948-70.2018.5.00.0000, que correu junto com o PMPP 1000100-49.2019.5.00.0000, para estender seu objeto e contemplar também a negociação coletiva entre a Suscitante e Suscitados para a celebração do ACT 2019/2020, doravante com a mediação Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

40. Eis que na audiência realizada dia 31/07/2019 (ata anexa, DOC 31), as partes – ECT e Federações que representam seus empregados, FENTECT e FINDECT – acordaram quantos aos termos do proposto pelo Exmo. Sr. Ministro Renato de Lacerda Paiva, *in verbis*:

“Aberta a audiência, o Exmo Ministro Vice-Presidente fez os seguintes esclarecimentos e considerações:

(...)

- que diante dos efeitos jurídicos que ocorreriam a partir do dia 01/08/2019, bem como de modo a garantir o ambiente de busca de consenso, propôs o seguinte: (1) que **as partes promovam a prorrogação do acordo coletivo de trabalho, para que se mantenha vigente até o dia 31 de agosto**; (2) que os correios assegurem a continuidade do plano de saúde dos pais para atendimentos de urgência e emergência até o dia 31 de agosto, sem prejuízo do atendimento daqueles que se encontram em tratamento, conforme a sentença normativa proferida no DC nº 1000295-05.2017.5.00.0000; (3) **que caso os correios aceitem a prorrogação do acordo coletivo e o atendimento dos pais nos termos apresentados, que os empregados se comprometam a não realizar movimento grevista no mesmo período.**” (grifamos)

41. Destarte, o ACT 2018/2019 restou prorrogado pela Empresa até 31/08/2019, ao passo em que, neste mesmo período, os empregados se comprometeram a não deflagrar qualquer movimento paretista.

42. Nesse interregno, sucederam novas reuniões unilaterais, culminando com o r. despacho publicado no DEJT de 29/08/2019 (DOC 32), no qual, sinteticamente, o Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho propôs que “a proposta apresentada na audiência de 31/07/2019 seja mantida por mais 30 (trinta) dias, nas mesmas condições quanto aos compromissos de ambas as partes, a contar de 1º/09/2019”.

43. É cediço que a ECT declinou da proposta alhures (DOC 33) porquanto a mera manutenção da cláusulas do ACT 2018/2019, sem qualquer incremento, por si só comprometeria sua já conhecida e extremamente preocupante situação financeira.

44. Outrossim, avaliou-se pelo histórico das tratativas, abordado acima, que a Representação dos Trabalhadores não se mostrou receptiva a qualquer solução que não implicasse em vultoso aumento de custos para a Organização, o que evidenciou a impossibilidade de solução negociada.

45. Daí porque, em despacho publicado no DEJT de 04/09/2019, o Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho extinguiu o PMPP 1000948-70.2018.5.00.0000, que corre junto com o PMPP 1000100-49.2019.5.00.0000 (DOC 34).

III.3 – Das pautas reivindicatórias das Suscitadas

46. A teor do consignado em epígrafe, a ECT recebeu em 05/06/2019 e 17/06/2019, respectivamente, a pauta de reivindicações da FINDECT e da FENTECT (DOC 35 e 36) e, ato contínuo, realizou a análise de seus conteúdos.

47. Dessa sorte, a Suscitante apurou que **o atendimento dos pleitos da FINDECT e FENTECT impactariam sua folha de pagamento, respectivamente, em R\$ 2.894.424.953,03** (dois bilhões, oitocentos e noventa e quatro milhões, quatrocentos e vinte e quatro mil, novecentos e cinquenta e três reais e três centavos) e **R\$ 42.169.408.497,41** (quarenta e dois bilhões, cento e sessenta e nove milhões, quatrocentos e oito mil, quatrocentos e noventa e sete reais e quarenta e um centavos) (DOC 16 e 17), o que é **absolutamente inexecutável dada sua atual situação econômica, que já acumula neste ano de 2019 (até junho) fluxo de caixa com déficit acumulado de R\$ 824.000.000,00** (oitocentos e vinte e quatro milhões (DOC 37)).

48. Abaixo, registra-se a magnitude dos pleitos – que chamam a atenção sobretudo em razão da crise econômica que assola o País e a própria Suscitante, de conhecimento público e notório – e a suntuosidade dos valores que envolvem as pautas reivindicatórias das Representações dos Trabalhadores:

PAUTA FINDECT	
ESTIMATIVA DE CUSTO - PROPOSTA COM REPERCUSSÕES ECONÔMICAS E FINANCEIRAS	
NÃO FORAM CONSIDERADOS NESTA ANÁLISE EVENTUAIS IMPACTOS OU REFLEXOS DE VIABILIDADE (FINANCEIRA / JURÍDICA / OPERACIONAL / OUTRAS) DE EXECUÇÃO DA PAUTA	

FOLHA CLASSICA (COM ENCARGOS) custo Correios atual/mês		678.615.348,28						
FOLHA CHEIA (COM ENCARGOS E BENEFÍCIOS) custo Correios atual/mês		994.103.719,18						
Ítem/Cláusulas	PRINCIPAIS CLAUSULAS ECONÔMICAS	ACRÉSCIMO VALOR MENSAL	ACRÉSCIMO EM 2019 (5 meses)	ACRÉSCIMO EM 2020 (7 meses)	CUSTO ACT (2019-2020)	IMPACTO FOLHA CLASSICA (mês)	IMPACTO FOLHA CHEIA (mês)	OBSERVAÇÕES
I e II 76	Reajuste de 3,38% Aumento Linear de R\$ 300,00	39.733.175,59	337.731.992,48	472.824.789,47	810.556.781,96	5,86%	4,00%	Cálculo efetuado com efeito cascata. Reajuste 3,38% considerando o IPCA do período de 01 de agosto de 2018 a 31 de julho de 2019.
	Total das cláusulas de reajuste salarial	39.733.175,59	337.731.992,48	472.824.789,47	810.556.781,96	5,86%	4,00%	
XIV 51	Auxílio Especial (Reajuste 3,38%)	86.111,65	430.558,24	602.781,54	1.033.339,77	0,01%	0,01%	
XV 52	Reembolso Creche e Reembolso Babá no valor de 1 Salário Mínimo	1.381.943,42	6.909.717,10	9.673.603,94	16.583.321,04	0,20%	0,14%	Calculado sobre o quantitativo de dependentes atuais do sistema, sem considerar homens e homossexuais.
IV 54	Vale refeição/alimentação no valor de R\$ 45,00	134.697.369,69	673.486.848,45	942.881.587,83	1.616.368.436,28	19,85%	13,55%	
V 54	Vale alimentação II (vale cesta) no valor de R\$ 450,00	21.859.358,40	109.296.792,00	153.015.508,80	262.312.300,80	3,22%	2,20%	
60	Pagamento de Adicional de 30% para os operadores de RX	1.208.074,11	6.040.370,53	8.456.518,74	14.496.889,27	0,18%	0,12%	Considerando somente os empregados ocupantes da função de OESP. Calculado sobre a nova remuneração, conforme reajuste acumulado dos itens I e II.
VIII 59	Adicional de AAG aos atendentes que trabalham internamente	865.998,72	4.329.993,60	6.061.991,04	10.391.984,64	0,13%	0,09%	Considerando somente os empregados ocupantes do cargo de atendente comercial, sem função, lotados em agência, que não recebem AAG. Cálculo efetuado sobre o valor atual do AAG sem Banco Postal
VII 70	Gratificação de Quebra de Caixa no valor de R\$ 470,75	5.638.773,11	28.193.865,56	39.471.411,78	67.665.277,34	0,83%	0,57%	Cálculo efetuado sobre a rubrica Vale Transporte. Não foi possível identificar os empregados que recebem o vale transporte rodoviário. Sem considerar a possibilidade de conversão em vale combustível.
XVI 55	Vale Transporte pelo mesmo índice de reajuste salarial (3,38%)	6.238.779,68	31.193.898,41	43.671.457,78	74.865.356,19	0,92%	0,63%	
XVII 63	Ajuda de Custo pelo mesmo índice de reajuste salarial (3,38%)	2.720,52	13.602,59	19.043,62	32.646,20	0,0004%	0,0003%	
XIX 66	Anuênio de 1% sem limite (atualmente 35%)	1.676.551,63	8.382.758,14	11.735.861,39	20.118.619,53	0,25%	0,17%	Calculado sobre a nova remuneração, conforme reajuste acumulado dos itens I e II. Impacto calculado somente sobre o salário.
TOTAL		213.388.856,51	1.206.010.397,10	1.688.414.555,94	2.894.424.953,03	31,44%	21,47%	

PAUTA FENPECT ESTIMATIVA DE CUSTO - PROPOSTA COM REPERCUSSÕES ECONÔMICAS E FINANCEIRAS NÃO FORAM CONSIDERADOS NESTA ANÁLISE EVENTUAIS IMPACTOS OU REFLEXOS DE VIABILIDADE (FINANCEIRA / JURÍDICA / OPERACIONAL / OUTRAS) DE EXECUÇÃO DA PAUTA									
FOLHA CLASSICA (COM ENCARGOS) custo Correios atual/mês		678.615.348,28							
FOLHA CHEIA (COM ENCARGOS E BENEFÍCIOS) custo Correios atual/mês		994.103.719,18							
Ítem/Cláusulas	PRINCIPAIS CLAUSULAS ECONÔMICAS	ACRÉSCIMO VALOR MENSAL	ACRÉSCIMO EM 2019 (9 meses)	ACRÉSCIMO EM 2020 (7 meses)	CUSTO ACT (2019-2020)	IMPACTO FOLHA CLASSICA (mês)	IMPACTO FOLHA CHEIA (mês)	OBSERVAÇÕES	
60 e 62	Reajuste de 8% Aumento Linear de R\$ 300,00 (16,5%) Piso Salarial de R\$ 4.277,04 (57,4%)	353.706.743,35	2.870.330.222,31	4.018.462.311,23	6.888.792.533,54	52,12%	35,58%	Cálculo efetuado com efeito cascata. Reajuste 8% a partir de 01 de agosto de 2019. Não foram calculadas as perdas salariais de 01/08/1994 até 31/07/2019.	
	Total das cláusulas de reajuste salarial	353.706.743,35	2.870.330.222,31	4.018.462.311,23	6.888.792.533,54	52,12%	35,58%		
54	Auxílio Especial (Reajuste 8%)	203.814,55	1.019.072,76	1.426.701,86	2.445.774,61	0,03%	0,02%		
55	Reembolso Creche e Reembolso Babá no valor de 1,5 Salário Mínimo	2.941.817,42	14.709.087,10	20.592.721,94	35.301.809,04	0,43%	0,30%	Calculado sobre o quantitativo de dependentes atuais do sistema, sem considerar a idade do dependente	
57	Vale refeição/alimentação no valor de R\$ 45,00	134.697.369,69	673.486.848,45	942.881.587,83	1.616.368.436,28	19,85%	13,55%		
57	Vale alimentação II (vale cesta) no valor de R\$ 440,00	20.830.198,40	104.150.992,00	145.811.388,80	249.962.380,80	3,07%	2,10%		
57	Vale Cesta Extra no valor de R\$ 1.350,00	33.452.845,80	167.264.229,00	234.169.920,60	401.434.149,60	4,93%	3,37%		
59	Vale Cultura no valor de R\$ 100,00	3.611.218,21	18.056.091,05	25.278.527,47	43.334.618,52	0,53%	0,36%		
78	Diária no valor de R\$ 120,83	761.991,14	3.809.955,71	5.333.937,99	9.143.893,70	0,11%	0,08%		
71	Adicional de 30% sobre o salário para os trabalhadores lotados em agências	35.770.025,65	178.850.128,27	250.390.179,58	429.240.307,85	5,27%	3,60%	Considerando todos os empregados lotados em agência	
76	Adicional de periculosidade Motorista (Motorizado M) 30%	15.198.228,72	75.991.143,60	106.387.601,04	182.376.744,64	2,24%	1,53%	Considerado apenas os empregados ocupantes da função Motorizado (M)	
70	Gratificação de Quebra de Caixa no valor de R\$ 1308,66	18.362.522,02	91.812.610,12	128.537.654,16	220.350.264,28	2,71%	1,85%		
68	Anuênio de 1% sem limite (atualmente 35%)	2.674.221.298,71	13.371.106.493,56	18.719.549.090,98	32.090.655.584,54	394,07%	269,01%	Calculado sobre a nova remuneração, conforme reajuste acumulado dos itens I e II. Impacto calculado somente sobre o salário.	
TOTAL		3.293.758.073,67	17.570.586.873,92	24.598.821.623,49	42.169.408.497,41	485,36%	331,33%		

49. Ora, basta analisar os números acima e confrontá-los com o cenário econômico nacional e, especificamente, da Suscitante, para se chegar à clara conclusão de que inexistente qualquer possibilidade factível de se atender aos pleitos dos trabalhadores, sem que seja sacrificada a própria sobrevivência da ECT e, via de consequência, os próprios empregos dos reivindicantes.

50. Nesse ínterim, é importante destacar que a ECT no decorrer das reuniões da negociação coletiva para a celebração do ACT 2019/2020 sempre buscou o diálogo com ambas as Federações, evidenciando sua periclitante situação financeira já na 2ª reunião de negociação para o ACT 2019/2020 (DOC 18 e 19). E nos encontros que se seguiram (DOC 20 a 27), a empresa apresentou suas propostas que visam, acima de tudo, **a sustentabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho**.

51. Ocorre que nem a FENTECT nem a FINDECT se sensibilizaram com a nefasta situação econômico-financeira desta Empresa, que já se arrasta há alguns anos e que ainda demanda medidas de austeridade para superação, pelo que sumariamente rejeitaram todas as propostas formuladas, as quais, por certo, auxiliariam na reversão do cenário.

III.4 – Dos Protestos Judiciais

52. Oportuno mencionar que em 05/07/2019, a ECT foi intimada da decisão proferida nos autos do Protesto Judicial nº 1000474-95.2019.5.00.0000, manejado pela FINDECT e Sindicatos a ela filiados, a qual assegurou, com fundamento no artigo 240, §2º, do RITST, por 30 (trinta) dias úteis, a manutenção da data-base da categoria por eles representada (DOC 38).

53. Já em 06/08/2019 restou publicada no DEJT a decisão proferida nos autos do Protesto Judicial nº 1000563-88.2019.5.00.0000, manejado pela FENTECT, a qual igualmente assegurou com fundamento no artigo 240, §2º, do RITST, a manutenção da data-base da categoria por ela representada por 30 (trinta) dias úteis (DOC 39).

54. Enfim, em 04/09/2019 foi publicada no DEJT nova decisão dirigida à FINDECT e Sindicatos a ela filiados, para manutenção da data base da categoria por eles representada por mais 30 (trinta) dias úteis, a partir de pedido formulado no Protesto Judicial nº 1000634-90.2019.5.00.0000 (DOC 40).

55. De se ver, portanto, que a data-base da categoria encontra-se assegurada a partir das decisões acima, que deferiram os pedidos de protesto judicial apresentados pelos Entes Sindicais epígrafados.

56. Há de se enfatizar, contudo, consoante se abordará adiante, que a manutenção da data-base não tem o condão de prorrogar o ACT 2018/2019, exaurido em 31/08/2019, notadamente em vista da vedação à ultratividade prescrita pelo artigo 614, § 2º, da CLT, com redação dada Lei nº 13.467/2017.

IV – DA PERICLITANTE SITUAÇÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA DA ECT

57. Nessa toada, não é demais frisar o que já é de conhecimento deste C. Tribunal acerca das severas dificuldades de caixa que enfrenta a Suscitante. Certo é que a eclosão de mais um movimento paredista somente tende a agravar esse cenário.

58. A demonstrar o alegado, ratifica-se os dados apresentados aos Suscitados por ocasião da 2ª reunião de negociação do ACT 2019/2020 (DOC 19).

59. Em acréscimo, destaca-se a Nota Técnica nº 8263552 da DEFIN/VIFIC (DOC 37), a qual trata, com detalhes, dos resultados negativos no fluxo de caixa da Suscitante.

60. Da Nota Técnica nº 8263552 da DEFIN/VIFIC verifica-se que, nos últimos anos, o panorama financeiro dos Correios apresentou, majoritariamente, resultados negativos no fluxo de caixa. O ano de 2018 apresentou-se como exceção a este comportamento deficitário, em decorrência, pelo lado das entradas de caixa, do recebimento das ordens de pagamentos do exterior e do aporte de capital e, pelo lado das saídas de caixa, da realização do Plano de Desligamento Incentivado (PDI) e da implantação do compartilhamento das despesas com o plano de saúde dos empregados. Em conjunto, esses eventos contribuíram, consideravelmente, para o superávit acumulado de R\$ 105 milhões no ano.

61. Eis a situação do caixa da Requerida nos últimos anos:

Tabela 1: Fluxo de Caixa Realizado (R\$ milhões)

Fluxo de Caixa	2015	2016	2017	2018	% Participação				% Variação		
					2015	2016	2017	2018	2016/2015	2017/2016	2018/2017
Entradas	16.938	19.283	17.643	19.219	100%	100%	100%	100%	14%	-9%	9%
Faturamento	13.120	14.397	13.924	15.071	77%	75%	79%	78%	10%	-3%	8%
Arrecadação	3.656	3.597	3.486	3.349	22%	19%	20%	17%	-2%	-3%	-4%
Empréstimo Bancário	-	750	-	-	0%	4%	0%	0%	0%	-100%	0%
Aporte de Capital	-	-	-	224	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Outras Entradas	163	538	233	575	1%	3%	1%	3%	231%	-57%	147%
Saídas	18.708	19.299	18.819	19.114	100%	100%	100%	100%	3%	-2%	2%
Pessoal e Encargos	6.890	7.224	7.034	7.077	37%	37%	37%	37%	5%	-3%	1%
Repasse à Postal Saúde	1.646	1.752	1.819	1.825	9%	9%	10%	10%	6%	4%	0%
Vale Refeição e Alimentação *	1.565	1.418	1.752	1.536	8%	7%	9%	8%	-9%	24%	-12%
Postalis	1.085	1.199	1.263	1.143	6%	6%	7%	6%	10%	5%	-9%
Vale Cultura	50	50	46	44	0%	0%	0%	0%	-2%	-7%	-4%
<i>Despesa com Pessoal</i>	<i>11.237</i>	<i>11.644</i>	<i>11.914</i>	<i>11.625</i>	<i>60%</i>	<i>60%</i>	<i>63%</i>	<i>61%</i>	<i>4%</i>	<i>2%</i>	<i>-2%</i>
Fornecedores / Terceiros	5.867	6.158	4.963	5.503	31%	32%	26%	29%	5%	-19%	11%
Dividendos	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Tributos	426	539	520	549	2%	3%	3%	3%	27%	-4%	6%
Investimentos	400	129	256	135	2%	1%	1%	1%	-68%	98%	-47%
Outras Saídas	98	135	75	68	1%	1%	0%	0%	37%	-45%	-8%
Repasse a Terceiros e de Retenções	675	677	701	671	4%	4%	4%	4%	0%	3%	-4%
Amortizações, juros, comissões e despesas financeiras	5	16	391	563	0%	0%	2%	3%	232%	2324%	44%
Resultado	(1.770)	(16)	(1.176)	105							
Pessoal, Encargos e Benefícios/ Entradas de Caixa	66,3%	62,8%	67,5%	61,2%							

Fonte: DEFIN

62. Não obstante a melhora no saldo em caixa no ano de 2018, o resultado apresentado é fruto das ações pontuais supracitadas além de outras medidas, dentre as quais: Reestruturação da Empresa; Readequação dos Limites Orçamentários de Funções Gerenciais/Técnicas; Implantação de Plano de Desligamento Incentivado – PDI; Negociação de Contratos de Aluguéis; Nova Metodologia para Entrega de Correspondências – Implantação da Distribuição Domiciliar Alternada – DDA; Readequação dos Canais de Atendimento; dentre outras.

63. Tais ações poderão não apresentar resultados tão impactantes quanto o do momento de suas implantações, **mantendo o risco iminente de redução do saldo em caixa ao ponto de comprometer a pontualidade nos pagamentos de fornecedores, salários e benefícios.**

64. A corroborar a gravidade da situação, nota-se que o fluxo de caixa realizado até junho/2019 apresenta resultado inferior se comparado ao mesmo período de 2018, conforme abaixo:

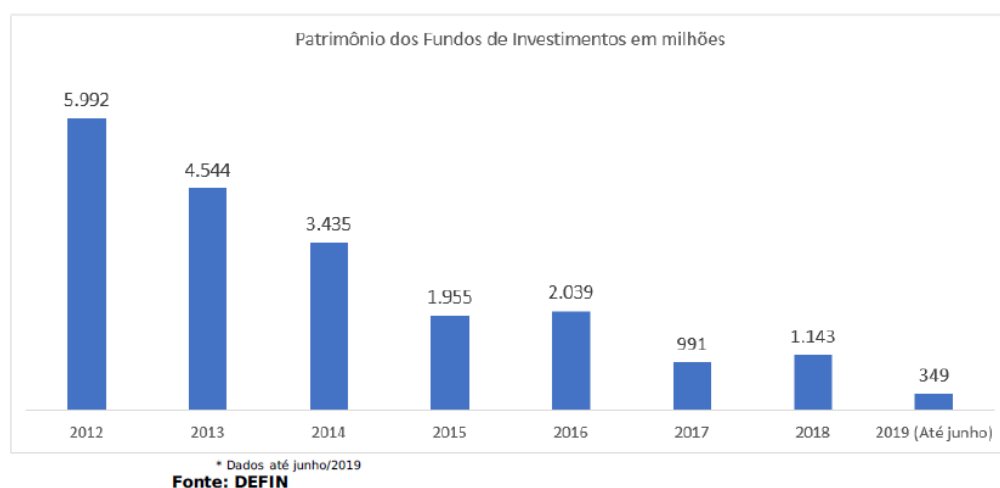
Tabela 2: Fluxo de Caixa acumulado comparado junho/2019 x junho/2018

Fluxo de Caixa	2018	2019	Variação 2019/2018	
	Jan-Jun	Jan-Jun	R\$	%
Entradas	9.082	9.251	170	1,9%
Faturamento				
A Prazo	7.320	7.409	88	1,2%
À Vista	1.594	1.728	134	8,4%
Outras Entradas	167	115	- 52	-31,2%
Saídas	9.433	10.075	642	6,8%
Despesas com Pessoal	5.792	6.099	307	5,3%
Folha de Pagamento	1.698	1.908	209	12,3%
Postal Saúde	772	921	149	19,4%
Fornecedores / Terceiros	2.586	2.803	217	8,4%
Tributos	345	344	- 1	-0,3%
Investimentos	71	116	45	63,3%
Repasse e Retenções	324	368	43	13,4%
Outras Saídas de Caixa	314	345	31	9,8%
Resultado	-351	-824	-472	-134,4%

Fonte: DEFIN

65. Crucial mencionar que as disponibilidades dos Correios foram fortemente impactadas pelo recolhimento de dividendos ao acionista controlador nos últimos exercícios, sendo que os repasses adicionais, realizados entre 2011 e 2013, superam os R\$ 3 bilhões em valores atualizados pela Selic até 30/06/19. Essa transferência de recursos contribuiu para essa grave situação de desequilíbrio de caixa da organização.

66. O gráfico a seguir demonstra o patrimônio líquido da ECT entre 2012 e 2019.



67. Não se pode olvidar, contudo, que a Empresa vem adotando diversas medidas para aumento do saldo em caixa.

68. Registre-se que no início de 2016 foram iniciadas as tratativas referentes à contratação de operação de crédito, na modalidade de Capital de Giro, visando reforçar as reservas financeiras dos Correios, concretizada em dezembro daquele exercício. Cabe ressaltar que, em 04/01/2016, com o pagamento da segunda parcela de R\$ 750 milhões do Distrato do Contrato de Correspondente Banco Postal, as reservas financeiras passaram de cerca de R\$ 2,0 bilhões, em 31/12/2015, para R\$ 1,2 bilhão naquela data.

69. Além disso, a Empresa, buscando alternativas para o ajuste de seu fluxo de caixa, renegociou junto ao Banco do Brasil S.A., ao longo de 2016, a última parcela da dívida oriunda do Distrato do Contrato de Correspondente Bancário - Banco Postal, a ser paga em 02/01/2017, por 36 parcelas mensais, evitando-se uma saída de caixa de cerca de R\$ 855 milhões naquela data.

70. A realização da operação de crédito, juntamente com a renegociação do Distrato do Banco Postal, foi de grande relevância para a continuidade das operações da Empresa sem maiores sobressaltos na administração financeira no início de 2017, uma vez que ambas representaram volume de recursos disponíveis no início de 2017 da ordem de R\$ 1,6 bilhão, no entanto, apesar dessas medidas, **o patrimônio líquido dos fundos de investimentos em junho/2019 estava em R\$ 349 milhões.**

71. Cabe destacar que, do saldo em caixa anteriormente informado, **aproximadamente R\$ 346 milhões referem-se à Garantia da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) para cobertura dos riscos econômico-financeiros decorrentes das operações da Postal Saúde, tendo em vista a condição de mantenedora da ECT.**

72. Ainda, em 2016, entrou em vigor o Programa DEZ em 1 que possui dentre as etapas previstas a implantação da metodologia de Orçamento Base Zero, vinculado às iniciativas de redução de custos e em consonância com o Planejamento Estratégico dos Correios, tendo o limite orçamentário de custeio para o ano de 2018 sido aprovado em 13/06/2017 na 1ª Reunião do Comitê Executivo OBZ – CEOBZ e, posteriormente revisado em 20/12/2017 na 4ª Reunião do CEOBZ, para o montante de R\$ 18,5 bilhões nos dispêndios correntes. Para o ano de 2019 o limite estabelecido é de R\$ 18,3 bilhões.

73. Diante desse quadro, as medidas extraordinárias de contingenciamento do orçamento de custeio e investimento, adotadas em 2018, teve como objetivo recompor o equilíbrio econômico-financeiro dos Correios. Assim, a Empresa implementou um programa amplo de redução das despesas correntes, bem como a limitação em 50% dos seus programas de investimentos no exercício de 2018, que, somado aos

contingenciamentos de investimentos dos anos de 2016 e 2017, representaram aproximadamente R\$ 1,2 bilhão de redução dos investimentos no período.

74. Durante o ano de 2017, os Correios implementaram o plano de desligamento de empregados (PDI), 1º e 2º ciclos, considerando pagamento de incentivos financeiros diferidos ao longo do tempo. Com a implantação desse modelo do PDI, foram desligados 8 mil empregados o que significou a economia no caixa, com a folha de pagamentos, de aproximadamente R\$ 88 milhões mensais.

75. No início do ano de 2018, a política comercial foi revista, resultando em aumento de preços dos serviços de encomendas. Essa medida resultou no aumento de receita no segmento de aproximadamente R\$ 1,6 bilhão no ano de 2018. Apesar do crescimento observado no segmento de encomenda, **a queda dos serviços exclusivos têm impactado no crescimento da Receita de Vendas, que ficou abaixo das metas estabelecidas para o ano.**

76. Em maio/2019, a Empresa implantou o Plano de Desligamento Voluntário (PDV), tendo como público alvo: atendentes, empregados em cargos extintos e aposentados de qualquer cargo. O regulamento do PDV previa o pagamento à vista do incentivo financeiro e verbas rescisórias, além de período de inscrição e desligamento em dois períodos (maio e junho). Após o encerramento dos períodos, foram inscritos 4.545 empregados, destes, 1.217 foram desligados em maio, com pagamento de incentivo e verbas rescisórias no montante de R\$ 92 milhões e economia estimada de R\$ 11 milhões mensais. Em junho foram desligados 1.852 empregados, com pagamento de verbas da ordem de R\$ 162 milhões e economia estimada em R\$ 18 milhões mensais. Em julho, há previsão de desligamentos de 1.476 empregados, com estimativa de pagamentos de incentivo e verbas no valor de R\$ 121 milhões, e economia estimada de R\$ 14 milhões mensais. O total a ser desembolsado pela Empresa, a título de verbas rescisórias e de incentivo, é da ordem de R\$ 375 milhões, e a economia total estimada em R\$ 44 milhões mensais.

77. Ocorre que, considerando que algumas dessas medidas ainda se encontram em andamento, com efeitos financeiros no curto e médio prazos, e apesar do fluxo de caixa para 2018 ter fechado com o superávit de R\$ 105 milhões, **permanece a tendência de déficit de caixa para o ano de 2019.**

Tabela 3: Projeção do Fluxo de Caixa sem utilização do plano pelos pais - 2019 (R\$ milhões)

Descrição	jan/19	fev/19	mar/19	abr/19	mai/19	jun/19	jul/19	ago/19	set/19	out/19	nov/19	dez/19	Total
Disponibilidade - Saldo Inicial	1.150	817	703	758	529	478	351	129	326	393	463	644	1.150
ENTRADAS	1.570	1.524	1.562	1.457	1.620	1.517	1.587	1.617	1.709	1.631	1.647	1.643	19.066
Faturamento	1.282	1.223	1.240	1.135	1.310	1.220	1.264	1.303	1.307	1.309	1.322	1.336	15.249
Arrecadação Ag. Própria	149	146	140	153	158	140	166	146	149	147	147	149	1.792
Arrecadação Ag. Franqueada	117	152	130	152	142	148	132	136	147	141	143	149	1.689
Ordem de Crédito do Exterior	17	1	45	8	1	4	15	27	103	28	30	1	280
Outras Entradas	6	3	7	9	8	6	10	5	4	6	5	8	77
SAÍDAS	-1.911	-1.641	-1.512	-1.690	-1.675	-1.647	-1.811	-1.420	-1.643	-1.564	-1.466	-2.125	-20.108
Pessoal e Encargos	-1.238	-968	-879	-1.011	-917	-873	-1.043	-855	-1.075	-963	-883	-1.370	-12.075
Fornecedores	-480	-484	-434	-488	-458	-439	-489	-470	-477	-460	-438	-610	-5.731
Passivo - Postal Saúde	0	-3	-3	-3	-3	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-47
Tributos	-55	-60	-52	-54	-68	-58	-64	-54	-55	-54	-55	-55	-685
Créditos Fiscais IRPJ/CSLL	3	0	0	0	0	0	0	54	54	6	0	0	118
Investimentos	-25	-10	-31	-16	-10	-23	-12	-23	-19	-19	-19	-17	-224
Repasso a Terceiros	-33	-29	-28	-36	-30	-33	-36	-29	-29	-29	-29	-29	-371
Repasso de Retenções	-29	-28	-29	-29	-35	-28	-29	-29	-29	-29	-29	-29	-352
Parcela Distrato Banco Postal	-28	-28	-28	-28	-28	-28	-28	-29	-29	-29	-29	-30	-343
Parcela Operação de Crédito	-19	-20	-19	-19	-19	-19	-19	-19	-19	-19	-18	-18	-226
Outras Saídas	-7	-9	-7	-5	-25	-8	-5	-6	-6	-6	-6	-6	-96
ENTRADAS (-) SAÍDAS	-341	-116	51	-233	-55	-129	-225	196	66	67	179	-482	-1.022
Disponibilidade - Sd com Aplicação	817	703	758	529	478	351	129	326	393	463	644	166	166
Com Garantia ANS													
Garantia ANS	-364	-365	-367	-370	-321	-346	-348	-350	-350	-315	-317	-318	-318
CAPITAL DE GIRO DISPONÍVEL	453	338	391	159	157	5	-219	-24	41	148	327	-153	-153

Fonte: DEFIN/VIFIC

78. A projeção do fluxo de caixa acima encerra com o saldo negativo projetado em 31/12/2019 de R\$ 153 milhões (considerando a garantia da ANS para cobertura dos riscos econômico-financeiros decorrentes das operações da Postal Saúde) e com déficit de R\$ 1.022 milhões no ano. Este cenário contempla a saída do pai e mãe para o custeio do Plano de Saúde e a mensalidade e coparticipação cobrada dos empregados. Também foram acrescidos os impactos estimados com a implantação do PDV.

79. Ainda assim, mesmo com a saída de pai e mãe do plano de saúde, fruto do cumprimento da sentença normativa proferida nos autos do DC 1000295-05.2017.5.00.0000, da projeção extrai-se que o capital de giro da Empresa, já consideradas as provisões (Garantia ANS), apresentará níveis perigosamente baixos.

80. Neste aspecto, cabe observar que já em julho e agosto, desconsiderando-se qualquer imprevisto e considerando a garantia da ANS, o saldo em caixa ficará negativo em, respectivamente, em R\$ 219 milhões e R\$ 24 milhões.

81. A continuar nestas condições, repita-se, sem considerar imprevistos, **ao final do ano** a Empresa estará em situação crítica de caixa e com **necessidade de capital de giro de R\$ 153 milhões depois de consumir todos os recursos.**

82. Níveis tão exageradamente baixos de caixa, como os previstos acima, implicam em risco elevado de liquidação antecipada da operação de crédito junto ao Banco do Brasil, inviabilizando a Empresa.

83. Há que se registrar que "imprevistos" contemplam, inclusive, possibilidades de greves que impedirão receitas e gerarão indenizações, certamente inviabilizando a Empresa já em dezembro.

84. A empresa construiu uma avaliação acerca dos impactos potenciais da ocorrência de greve em 2019, como desdobramento das negociações do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). A construção dessa avaliação foi feita a partir das informações apresentadas no Relatório GT - Plano de Continuidade do Negócio para o Risco Greve 8263671 - PCN 2017 (DOC 41) -, que apresenta estimativa de impactos referentes à última paralisação de mesma natureza, relativa ao ACT 2017/2018, ocorrida entre 20/09/17 e 06/10/17 (13 dias úteis).

85. Segundo o relatório, **os impactos financeiros daquele movimento grevista superaram R\$ 50 milhões**, distribuídos entre a perda de receitas, à vista e a faturar, e aumento das despesas, advindas dos pagamentos de indenizações pela deficiência na prestação do serviço, e da execução orçamentária de recursos para continuidade das operações.

86. Na tabela abaixo, são apresentados os resultados, por modalidade, das paralisações alusivas ao ACT 2017/2018.

Tabela 4: Impactos estimados da greve ACT 17/18 - em milhões

Descrição	Greve ACT 17/18	Dias úteis de greve	Impacto por dia útil
Receita à Vista	R\$ 14,32	13	R\$ 1,10
Receita a Faturar	R\$ 15,80		R\$ 1,22
Indenização	R\$ 2,28		R\$ 0,18
Orçamento Executado	R\$ 18,24		R\$ 1,40
Totais	R\$ 50,63		R\$ 3,89

Fonte: PCN 2017

87. A atualização dos valores estimados da greve de 2017 pelo IPCA de maio/19 aponta que seu impacto, líquido da alíquota de 3,65% dos impostos sobre a receita, totaliza aproximadamente R\$ 54 milhões a preços constantes. **Em valores diários**, mantidos os 13 dias úteis de paralisação de 2017, **as perdas alcançam cerca de R\$ 4 milhões**.

Tabela 5: Impactos estimados da greve ACT atualizados 17/18 - em milhões

Descrição	Greve ACT 17/18	Dias úteis de greve	Impacto por dia útil
Receita à Vista	R\$ 15,18	13	R\$ 1,17
Receita a Faturar	R\$ 16,75		R\$ 1,29
Indenização	R\$ 2,42		R\$ 0,19
Orçamento Executado	R\$ 19,34		R\$ 1,49
PIS/COFINS (3,65%)	(R\$ 1,17)		(R\$ 0,09)
Totais	R\$ 52,53		R\$ 4,04

Fonte: PCN 2017

88. Destaca-se que, na eventualidade dos impactos concentrarem neste mês de setembro/19, em decorrência da retenção das reservas da ANS, as projeções apontam que o capital de giro da empresa será negativo em cerca de R\$ 11 milhões ao encerramento deste mês. Já **no final de 2019, o saldo negativo do capital de giro alcançaria R\$ 205 milhões**, ante projeção de R\$ 153 milhões para o cenário sem a deflagração de greve.

89. Na tabela abaixo, são apresentadas as projeções dos impactos da greve sobre o fluxo de caixa:

Tabela 6: Impactos estimados da greve ACT atualizados 17/18 - em milhões

Projeções	Descrição	set/19	2019
Saldo Inicial de Caixa	A	R\$ 325,58	R\$ 1.149,77
Saldo Final de Caixa (Incluindo Aplicações)	B	R\$ 393,22	R\$ 165,68
Impactos Greve	C	(R\$ 52,53)	(R\$ 52,53)
Garantia ANS	D	(R\$ 351,80)	(R\$ 318,27)
Capital de Giro Disponível	E = A-B-C-D	(R\$ 11,11)	(R\$ 205,11)

Fonte: GPEF/DEFIN e PCN 2017

90. As estimativas de impactos ora apresentadas, por se sustentarem do movimento grevista do ACT 17/18, condicionaram-se às unidades da federação e às entidades sindicais inseridas naquele movimento. Na conjectura de deflagrações de greve em 2019 em proporções distintas à do parâmetro adotado, os impactos estimados sujeitam-se a variações.

91. De toda sorte, **percebe-se claramente que uma situação de paralisação das atividades agrava profundamente a situação econômico financeira da empresa, trazendo grandes desafios para a manutenção de suas atividades.**

92. É importante trazer à luz que a Empresa ainda acumula um *déficit* entre 2015 e 2018 de R\$ 2,857 bilhões e um saldo em caixa atual (junho/2019) de apenas R\$ 351 milhões (conforme tabela 3). Ocorre que, há uma garantia da ANS que torna o saldo disponível para o giro da empresa de apenas R\$ 5 milhões (em junho/2019 - conforme tabela 3).

93. Para uma Empresa do porte dos Correios, frente ao seu fluxo operacional e de atendimento, e, ainda, sua capilaridade – presente em 5.570 municípios brasileiros – seria recomendável um saldo em caixa no valor de R\$ 2,0 bilhões/dia.

94. Por todo o exposto no presente tópico, deve-se realçar que o presente dissídio coletivo de greve de natureza econômica não tem por condão simplesmente estabelecer, por meio de sentença normativa, as novas regras e condições que irão reger as relações laborais no âmbito da Suscitante.

95. É de suma importância enfatizar que **o que se está a decidir na espécie tem impacto direto na saúde financeira da ECT e na sua sobrevivência**, pois é certo que o futuro que se avista, por todo o histórico contábil apresentado e retratado pela documentação acostada, seja pelo atendimento da pauta de reivindicações das Suscitadas, seja pela mera manutenção das cláusula do ACT 2018/2019, apenas impõe a esta Suscitante sua própria insolvência.

96. Não é demais frisar que a ECT é uma empresa de mais de 350 (trezentos e cinquenta) anos, e essa, sem dúvida, é a pior crise financeira de sua história.

97. Da solvência desta Suscitante dependem 100 (cem mil) empregados diretos, localizados nos 26 Estados Brasileiros e Distrito Federal, de todos os níveis de escolaridade e áreas de atuação.

98. Nesse inteligência, cumpre destacar o que preleciona o artigo 8ª da CLT, segundo o qual ***“nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público”***.

99. Destarte, sem adentrar na legitimidade dos pleitos dos Suscitados, é incontroverso a impossibilidade da Suscitante em atendê-los, tendo-se em vista que **qualquer acréscimo em sua folha de**

pagamento no cenário atual imporá consequências desastrosas para sua perenidade, a qual, sem qualquer sombra de dúvidas, ultrapassa o *interesse de classe ou particular* (sem menosprezá-lo), sendo alçado ao interesse público e nacional!

V – DA PROPOSTA DA ECT PARA REGULAMENTAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO ATÉ A PRÓXIMA DATA-BASE DA CATEGORIA

V. 1 – Inexistência de Cláusulas Preexistentes

100. De antemão, a ECT reafirma que o Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, celebrado com os Suscitados teve sua vigência exaurida em 31/08/2019, sendo que as medidas adotadas pela Representações dos Empregados, quais sejam, os protestos judiciais, apenas se prestam a preservar a retroatividade do decidido nestes autos à data-base da categoria (artigo 240, §1º, do RITST c/c artigo 616, § 3º e artigo 867, parágrafo único, da CLT).

101. Desta feita, considerando a nova redação impressa ao §3º do artigo 614 da CLT, pelo qual, é vedada a ultratividade dos acordos coletivos de trabalho, é certo que no cenário atual, as relações laborais no âmbito da ECT estão reguladas pela legislação trabalhista e dispositivos constitucionais pertinentes, na forma do que alertou o Exmo. Sr. Ministro Gilmar Mendes ao proferir a medida liminar que sustou os efeitos da Sumula 277 desse Col. TST (ADPF 323):

“O principal fator positivo do princípio da ultratividade da norma coletiva seria evitar período de anomia jurídica entre o final da vigência da norma anterior e a superveniência da seguinte. Nesse ínterim, ao trabalhador estariam assegurados benefícios básicos anteriormente acordados, até sua confirmação ou alteração por novo instrumento.

Tal argumentação ignora, todavia, o amplo plexo de garantias constitucionais e legais já asseguradas aos trabalhadores, independentemente de acordo ou convenção coletiva. Na inexistência destes, os empregados não ficam desamparados, pois têm diversos direitos essenciais resguardados.

De fato, cessados os efeitos da norma acordada, as relações seguem regidas pelas demais disposições que compõe a legislação trabalhista, algumas até então afastadas por acordo ou convenção coletiva em questão. Não há, rigorosamente, anomia”. (ADPF 323 MC, Relator(a): Min. GILMAR MENDES, julgado em 14/10/2016, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-222 DIVULG 18/10/2016 PUBLIC 19/10/2016) (grifamos)

102. Nesse contexto, de bom alvitre destacar que, no caso das relações de trabalho dos postalistas existe uma verdadeira lacuna entre o anteriormente convencionado (ACT 2018/2019) e o que será posteriormente convencionado ou estabelecido por meio de sentença normativa.

103. A Suscitante não olvida do teor do artigo 114, § 2º, da CF, segundo o qual o poder normativo da Justiça do Trabalho deve respeitar, além das disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, aquelas **convencionadas anteriormente, hodiernamente denominadas cláusulas preexistentes pela pacífica jurisprudência da Eg. Seção de Dissídios Coletivos.**

104. Ocorre que, na espécie, **em razão da lacuna que se operou entre o fim da vigência do ACT 2018/2019 e o futuro instrumento normativo que irá reger as condições de trabalho dos postalistas, esse “limite” ao poder normativo desta Especializado está apenas na CLT e na Constituição Federal, não podendo ser ampliado ao argumento de cláusula preexistente, sob pena de decretar-se a ultratividade limitada por revogação e reavivar a Súmula 277 do TST no caso concreto, ao arripio da lei (artigo 614, §3º, da CLT) e da liminar que vigora nos autos da ADPF 323.**

105. **Insiste-se: no litígio que ora se traz à solução judicial, a preexistência que se divisa é da legislação trabalhista e constitucional pertinente, pela simples perda de vigência do anteriormente convencionado, que não pode ser ressuscitado sem que haja a inválida declaração de ultratividade das regras do ACT 2018/2019 e consequente negativa de vigência ao artigo 614, §3º, da CLT e ofensa direta aos artigos 2º e 60, §4º, III, da CF (Princípio da Separação dos Poderes) e artigo 5º, *caput*, da CF (Princípio da Legalidade).**

106. Acerca da necessidade de previsão de cláusula em acordo coletivo de trabalho **imediatamente** anterior, para fins de ser reconhecida sua preexistência, já se manifestou a Eg. Seção de Dissídios Coletivos:

(...) 3. ABONO PREVISTO EM ACORDO COLETIVO ANTERIOR. A Dt. maioria desta Seção, acompanhando o voto da Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, entendeu que, para a configuração de condição preexistente, é necessário que a cláusula conste em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho no período imediatamente anterior, premissa que não ficou efetivamente comprovada em relação à verba denominada "abono". Para a Dt. Maioria, no caso concreto: a instituição do benefício por negociação coletiva não ficou incontroversa, já que a Empresa Suscitante alega seu pagamento por mera liberalidade; o fato de o abono ter sido objeto de negociação não significa que sua instituição se deu por acordo celebrado entre as partes, sendo necessária a produção de prova nesse sentido; e o sindicato Suscitado não se desincumbiu do ônus de provar (art. 818 da CLT) que "a mencionada reivindicação já foi objeto de negociação e entendimento entre as partes nos finais dos anos de 2011 e 2012 (...)", na medida em que não constam nos autos qualquer ata de reunião ou acordo coletivo sobre o assunto. Quanto à boa-fé objetiva, ponderou a divergência que "a conduta da empregadora de não conceder o benefício em 2013 não pode ser qualificada como violação à boa-fé objetiva, já que não assumiu qualquer obrigação em instrumento coletivo para tanto". Ficou vencido o Relator, consoante os fundamentos constantes do corpo do

voto. Recurso ordinário desprovido. (RO - 1001664-19.2013.5.02.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/04/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 10/05/2017)

(...) AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA. BENEFÍCIO PREEXISTENTE. **Nos termos da jurisprudência prevalente desta Corte Superior, o benefício é preexistente, uma vez que consta no instrumento coletivo autônomo, com vigência no período imediatamente anterior.** Nessa condição, a redação da cláusula deve ser harmonizada ao teor da norma preexistente, com o deferimento da vantagem corrigida pela aplicação do índice do reajuste salarial geral (7,4%), concedido com a anuência das partes. Recurso ordinário provido, neste aspecto. (RO - 1001117-42.2014.5.02.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/04/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 29/04/2016).

107. Portanto, uma vez demonstrado que **o período imediatamente anterior à fixação das condições de trabalho por meio da sentença normativa a ser proferida nestes autos, é regido pelas disposições constitucionais relativas aos direito do trabalho e pela CLT, não há de se invocar na espécie a preexistência de cláusulas anteriormente convencionadas a limitar o exercício do poder normativo por esse Col. Tribunal Superior do Trabalho.**

108. Daí porque, dada a anterioridade da regência pela Constituição Federal e pela CLT, das relações de trabalho no âmbito da ECT, insta trazer a lume o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca dos limites ao poder normativo da Justiça do Trabalho, o que há de ser observado no presente caso como parâmetro para a fixação das cláusulas que irão compor a sentença normativa a ser proferida:

EMENTA Agravo regimental no recurso extraordinário. Trabalhista. Dissídio coletivo. Poder normativo da Justiça do Trabalho. Limitações. Precedentes. 1. **A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento de que o poder normativo da Justiça do Trabalho encontra limites nas disposições constitucionais e legais pertinentes.** 2. Inadmissível, em recurso extraordinário, o reexame de normas de leis ordinárias, para a constatação de que, houve, no caso, extrapolação do poder normativo da Justiça do Trabalho. 3. Agravo regimental não provido. (RE 595789 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, julgado em 17/09/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-218 DIVULG 04-11-2013 PUBLIC 05-11-2013)

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL PARA CLÁUSULAS DEFERIDAS. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: LIMITES NA LEI. 1. **A jurisprudência da Corte é no sentido de que as cláusulas deferidas em sentença normativa proferida em dissídio coletivo só podem ser impostas se encontrarem suporte na lei.** 2. Sempre que a Justiça do Trabalho editar regra jurídica, há de apontar a lei que lho permitiu. Se o caso não se enquadra na classe daqueles que a especificação legal discerniu, para dentro dela se exercer a sua atividade normativa, está a Corte Especializada a exorbitar das funções constitucionalmente delimitadas. 3. A atribuição para resolver dissídios individuais e coletivos, necessariamente in concreto, de modo algum lhe dá a competência legiferante. Recurso extraordinário conhecido e provido. (RE 114836, Relator(a): Min. MAURÍCIO

CORRÊA, Segunda Turma, julgado em 01/12/1997, DJ 06-03-1998 PP-00016 EMENT VOL-01901-02 PP-00407)

V. 1.1 – Cláusula 28 do ACT 2018/2019

109. É evidente, ante a caducidade do ACT 2018/2019 que não existem cláusulas pré-existentes a limitar o poder normativo dessa Especializada na forma do artigo 114, §2º, da CF.

110. Merece, porém, destaque à parte a Cláusula 28 do ACT 2018/2019 (DOC. 6 e 7), com ênfase ao disposto no §11, cuja redação assim foi acordada pela Suscitante e Suscitados:

Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

Os Correios, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos(às) empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados(as) desligados(as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, não poderão ser modificados para efeito de exclusão de dependentes. Eventual alteração no Plano de Assistência Médica/Hospitalar e Odontológica vigente na Empresa será precedida de estudos atuariais por comissão paritária. A participação financeira dos(as) empregados(as) no custeio das despesas, mediante sistema compartilhado, ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 1º, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria:

I – NM-01 até NM-16 – 10%.

II – NM-17 até NM-48 – 15%.

III – NM-49 até NM-90 – 20%.

IV – NS-01 até NS-60 – 20%.

§1º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

I – Para os(as) empregados(as) ativos, 2 vezes o valor do salário base do(a) empregado(a).

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

§2º Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.

§3º Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§4º Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§5º Os Correios garantirão o transporte dos(as) empregados(as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

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

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

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

§9º A comissão paritária de que trata o caput será constituída em 30 (trinta) dias a partir da assinatura do ACT 2016/2017, não podendo a Empresa adotar qualquer medida de alteração do plano que não seja de comum acordo com os(as) trabalhadores(as) representados(as) pelos seus sindicatos, conforme §10º, nos seguintes termos:

a) 14 (quatorze) representantes dos trabalhadores, sendo: 7 (sete) da FENTECT e 7 (sete) da FINDECT;

b) 14 (quatorze) representantes da Empresa.

§10º A Comissão paritária apresentará as propostas de melhorias do Plano de Saúde, até o dia 30 de janeiro/2017, as quais somente poderão ser implementadas mediante a prévia aprovação da Empresa da representação dos empregados, condicionada à deliberação e aprovação do assunto às assembleias dos sindicatos no prazo de até 60 (sessenta) dias.

§11º A presente cláusula é mantida somente em relação às disposições não superadas pela decisão proferida nos autos do dissídio coletivo nº TST-DC-1000295-05.2017.5.00.0000, observados os esclarecimentos do Ministro Vice-Presidente do TST em despacho proferido no dia 27/08/2018, nos autos do PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000 (Id. cab10ec), os quais, conforme ali consignado, devem ser considerados na leitura deste dispositivo.

111. Ora, em que pese o ACT 2018/2019 ter mantido a redação do ACT 2016/2017 à Cláusula 28, foi incluído o §11 ao texto originário, o qual prescreveu, frise-se: ***“A presente cláusula é mantida somente em relação às disposições não superadas pela decisão proferida nos autos do dissídio coletivo nº TST-DC-1000295-05.2017.5.00.0000, observados os esclarecimentos do Ministro Vice-Presidente do TST em despacho proferido no dia 27/08/2018, nos autos do PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000 (Id. cab10ec), os quais, conforme ali consignado, devem ser considerados na leitura deste dispositivo”.***

112. Nesse sentido, eis os termos do despacho proferido no dia 27/08/2018 nos autos do PMPP 1000562.40.2018.5.00.0000 (DOC. 42):

Considerando a referida redação, promovo os seguintes esclarecimentos que reputo relevantes, os quais devem ser considerados na leitura da cláusula:

- **que tal redação estabelece, nos termos da proposta aceita por ambas as partes, que somente tem eficácia as disposições da Cláusula 28ª compatíveis com o julgamento proferido no DC-1000295-05.2017.5.00.0000, não tendo, por óbvio, eficácia o que for incompatível;**

- **que a referida redação reconhece que o DC-1000295-05.2017.5.00.0000 conta com sentença normativa proferida, a qual está produzindo todos os seus efeitos, vez que não conta com efeito suspensivo;**

- que nenhum dispositivo da cláusula pode ser considerado válido e eficaz se for incompatível com a decisão proferida no DC-1000295-05.2017.5.00.0000;
- que o presente acordo não pode trazer qualquer impacto na tramitação do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, ou no conteúdo da decisão proferida no referido processo, mas sim o contrário. Ou seja, somente a decisão do DC-1000295-05.2017.5.00.0000 é que pode impactar na eficácia e alcance da Cláusula 28ª; e
- **que o acordo a ser firmado pelas partes não tem o condão de tornar preexistentes os dispositivos da Cláusula 28ª alcançados pelo DC-1000295-05.2017.5.00.0000, para efeito de futuras negociações coletivas, exatamente pelo fato de que tal matéria estaria regradada no mesmo DC-1000295-05.2017.5.00.0000 (grifamos)**

113. Daí porque, especificamente com relação à Cláusula 28 do ACT 2018/2019, não há que se falar em pré-existência justamente porque nesse sentido declinaram os Suscitados e a Suscitante.

114. Firma-se, portanto, que com relação à 'assistência médica/hospitalar e odontológica' da categoria dos ecetistas, o tema é regido pela sentença normativa prolatada no DC 1000295-05.2017.5.00.0000 (DOC. 29 e 30), e como seu conteúdo representa ônus para o empregador, não pode ser objeto de reprecinação por essa Especializada.

115. Sobre o tema:

(...) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA ZONA SOROCABANA. CLÁUSULA 68 - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA - PESSOAL DE ESTAÇÃO. 1. **A SDC possui entendimento de que, por dependerem de negociação direta entre as partes, a manutenção de cláusulas que onerem o empregador, em sede de dissídio coletivo, somente é possível se disserem respeito a cláusulas preexistentes, isto é, a condições previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho imediatamente anteriores ao dissídio em apreço ou, ainda, em acordo homologado em dissídio coletivo, não servindo para esse fim as cláusulas deferidas em sentenças normativas.** 2. In casu, o Regional indeferiu a cláusula 68, instituidora do adicional de risco de vida, sob o fundamento de que o pagamento do adicional pleiteado depende de norma regulamentadora ou de negociação coletiva. 3. Assim sendo, considerando que o pagamento do adicional de risco de vida onera o empregador, e que não se trata de norma preexistente, é certo que a sua instituição depende de negociação direta entre as partes envolvidas, não podendo o Poder Normativo da Justiça do Trabalho operar nesse caso. Recurso ordinário desprovido. CLÁUSULA 02 - PREVIDÊNCIA PRIVADA SUPLEMENTAR **A jurisprudência pacificada desta SDC dirige-se no sentido de que as cláusulas que oneram o empregador somente podem ser deferidas por meio do Poder Normativo da Justiça do Trabalho quando se tratar de vantagens preexistentes, não se enquadrando nesse caso aquelas cláusulas deferidas em sentenças normativas anteriores.** In casu, o TRT indeferiu a Cláusula 02, relativa à Previdência Privada Suplementar, ao fundamento de que depende de negociação coletiva. Desse modo, considerando que se trata de cláusula que gera encargo para o empregador ao prever a implantação de um novo plano de previdência privada ou extensão de plano já existente a todos os empregados da empresa, com contribuição, pela CPTM, de 100% (cem por cento) da contribuição básica de cada participante, e, ainda, que não se trata de cláusula preexistente, verifica-se não ser possível a sua imposição pela Justiça do Trabalho. Recurso ordinário desprovido.(...) (RO -

1000941-92.2016.5.02.0000 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 11/06/2018, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 18/06/2018)

V. 2 – Inexistência de Cláusulas Históricas

116. Há também de se observar que, no caso concreto, inexistem cláusulas históricas a justificar a ampliação do poder normativo por esta Especializada para além do “*amplo plexo de garantias constitucionais e legais já asseguradas aos trabalhadores*”.

117. Isso porque, é cediço serem consideradas conquistas históricas da categoria a repetição, na firme jurisprudência da SDC, **dos benefícios que constem por mais de 10 (dez) anos consecutivos em instrumentos coletivos autônomos firmados pelas categorias patronal e profissional**. Vejamos:

"CLÁUSULA SEGUNDA - AUXÍLIO - ALIMENTAÇÃO. REEMBOLSO A TÍTULO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL. REEMBOLSO EDUCACIONAL/CRECHE. REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. As cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas ou reajustadas por sentença normativa somente se houver norma preexistente ou configuração de conquista histórica da categoria profissional. Entende-se por norma preexistente aquele benefício que já foi discutido e fixado por livre negociação entre as partes, seja em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. **Já a configuração da conquista histórica ocorre quando o benefício nela tratado tenha sido objeto de negociação pelos Sujeitos Coletivos, em instrumento normativo autônomo, por 10 (dez) anos consecutivos, no mínimo, segundo a Jurisprudência desta SDC** (ressalva do Relator, neste ponto). O instrumento normativo imediatamente anterior ao presente dissídio coletivo é o Acordo Coletivo de Trabalho - 2014/2015, que consiste em norma preexistente. A jurisprudência da SDC entende que, mediante o poder normativo, as cláusulas de caráter econômico devem ser majoradas no mesmo índice deferido ao reajuste salarial. No caso vertente, o Tribunal Regional declarou o reajuste dos benefícios em análise, previstos na norma preexistente, no mesmo percentual conferido ao reajuste salarial (8,34%). Assim, em relação ao benefício de auxílio - alimentação, deve ser adequado o percentual para o importe de 8,30% (oito vírgula trinta por cento), conforme fixado na presente decisão para o reajuste dos salários. Entretanto, verifica-se que o valor de R\$ 451,44, concedido pelo TRT de origem para cada um dos benefícios: reembolso educacional/creche, reembolso ao empregado com filho portador de deficiência, e reembolso a título de desenvolvimento do capital intelectual, corresponde ao percentual de 8% (oito por cento) de reajuste, sugerido no parecer do Ministério Público do Trabalho e adotado pela Corte de origem como fator de correção. Nesse contexto, considerando-se que se trata de recurso interposto pela empresa Suscitada, e tendo em vista a impossibilidade de reforma do julgado no aspecto, esta Seção Especializada mantém a decisão de origem que fixou a quantia de R\$ 451,44 (quatrocentos e cinquenta e um reais e quarenta e quatro centavos) aos benefícios acima descritos, em observância ao princípio processual da vedação de reforma da decisão em prejuízo daquele que recorre. Ficam ressalvadas, contudo, as situações fáticas já constituídas, a teor do art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65. Recurso ordinário parcialmente provido" (RO-463-21.2015.5.17.0000, Seção

Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/10/2018).

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DO PIAUÍ - SINEPE. 1. CLÁUSULA DÉCIMA. A Cláusula Décima - Jornada De Trabalho do Professor Mensalista, deferida pelo TRT, determina que todos os professores que ministram aulas em cursos de educação infantil, pré-escola e ensino fundamental I sejam considerados "mensalistas", limitando a sua carga de trabalho semanal a 22 horas, no máximo. Além disso, a cláusula restringe o horário de trabalho desses profissionais ao período da manhã, interferindo, claramente, no poder de direção dos empregadores (estabelecimentos de ensino). Cláusula dessa espécie pode ser criada pela negociação coletiva direta entre as Partes, mas por sentença normativa apenas se houver norma preexistente ou se for configurada conquista histórica da categoria profissional. **No caso concreto, existe uma norma coletiva, com conteúdo similar, que constou de oito instrumentos normativos autônomos celebrados entre os Sujeitos Coletivos entre os anos de 2000 e 2008**, quais sejam: CCT 2000/01, CCT 2001/02, CCT 2002/03, CCT 2003/04, CCT 2004/05, CCT 2005/06, CCT 2006/07 e CCT 2007/08. **Depois disso, a cláusula foi fixada em duas sentenças normativas** (DC-15500-94.2008.5.22.0000, vigência 2008/2009, e DC nº 174-2009-000.22.00-9, vigência 2009/2010). **A despeito da reiteração da norma autônoma durante oito anos (2000 a 2008), a maioria desta douta Seção, vencido o Relator, entendeu que, para que se configure a conquista histórica da categoria profissional, necessário que o benefício nela tratado tenha sido objeto de negociação pelos Sujeitos Coletivos, em instrumento normativo autônomo, por 10 (dez) anos consecutivos, no mínimo.** Assim, deve ser provido o recurso ordinário para excluir da sentença normativa a CLÁUSULA DÉCIMA - JORNADA DE TRABALHO DO PROFESSOR MENSALISTA.

(Processo: RO - 656-71.2010.5.22.0000 Data de Julgamento: 12/12/2016, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 03/02/2017.)

118. Ocorre que no âmbito da relações laborais entre a ECT e os representados pelos Suscitados **não existe uma cláusula sequer que possa ser reconhecida como conquista histórica da categoria, já que nenhuma daquelas contidas no ACT 2018/2019 são benefícios constantes de instrumentos coletivos autônomos há mais de 10 (dez) anos consecutivos.**

119. Nessa toada, calha lembrar que os instrumentos coletivos autônomos são aqueles decorrentes da negociação coletiva, em cujo teor se alcança a autocomposição, isto é, trata-se de *“modalidade de resolução proveniente do entendimento entre os próprios atores sociais”* (LOBATO, Maria Regina. *Dissídio Coletivo*. São Paulo: Ltr, 2014).

120. Em assim sendo, é certo que nos anos de 2011, 2012 e 2013 inexistiu autocomposição no curso das negociações coletivas que iriam reger as condições de trabalho dos postalistas nos períodos de 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014.

121. Na oportunidade, o que se verificou foi a necessidade de intervenção deste Col. TST que, por meio da heterocomposição, institui as normas de regência das relações laborais entre a Suscitante e os representados pelos Suscitados nos autos dos DCG's nº 6535-37.2011.5.00.0000, 8981-76.2012.5.00.0000 e 6942-72.2013.5.00.0000 (DOC 43, 44 e 45).

122. Destarte, demonstrada a inexistência de conquistas históricas da categoria dos postalistas por meio de 10 instrumentos coletivos autônomos consecutivos, não há de se avocar que eventuais cláusulas históricas teriam o condão de obstar a normatização, por esta Especializada, das condições / regras que irão doravante nortear as relações de trabalho no âmbito da ECT.

V. 3 – Das limitações orçamentárias da ECT. Da exceção de ruína.

123. Antes, ainda, de adentrar-se às cláusulas propostas pela ECT para doravante reger as relações de trabalho da categoria nos postalistas, de relevo reiterar a delicada situação financeira em que se encontra a Suscitante, já demonstrada alhures.

124. Portanto, mesmo que invocada a existência de cláusulas preexistentes ou históricas a limitar o exercício do poder normativo por essa Col. SDC, o que não é de se esperar, de bom alvitre enfatizar que a jurisprudência dessa Seção Especializada reconhece a possibilidade de se aplicar a cláusula *rebus sic stantibus* na revisão de obrigações aventadas anteriormente pelas partes quando demonstrada a impossibilidade de se continuar cumprindo o outrora negociado. A título de exemplo:

(...) 2. PISO SALARIAL, CESTA BÁSICA, AUXÍLIO-CRECHE E ABONO SALARIAL. REAJUSTE. O art. 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, dispõe que, ajuizado dissídio coletivo de natureza econômica, de comum acordo, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Seguindo a diretriz traçada na parte final do referido dispositivo, o entendimento desta Seção Especializada firmou-se no sentido da manutenção de cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, celebrados em período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, ou, então, daquelas contempladas em acordos homologados nos autos de dissídio coletivo, também imediatamente anterior. **À exceção dar-se-ia caso ocorresse mudança substancial nas circunstâncias em que foram pactuadas e que pudessem acarretar, no momento atual, a qualquer um dos segmentos, excessiva onerosidade ou total inadequação**. Nessa linha de entendimento, em se tratando de cláusula preexistente, a SDC se posiciona no sentido de manter o benefício, apenas reajustando o valor anteriormente fixado pelo mesmo percentual concedido ao reajuste dos salários. No caso em tela, as cláusulas referentes a piso salarial, cesta básica, auxílio creche e abono salarial constaram do Acordo Coletivo de Trabalho homologado nos autos do DCG- 8103-83.2014.5.00.0000, imediatamente anterior a esta ação. Assim, deferem-se parcialmente os pedidos dos suscitantes para, em relação aos valores estipulados nas normas relativas a piso salarial, cesta básica, auxílio-creche e

abono salarial, constantes do ACT 2014/2015, aplicar o mesmo percentual de 8,4%, concedido para o reajuste dos salários. (...) (DCG-Pet - 9301-24.2015.5.00.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/09/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015)

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA E REVISIONAL. CEB. CLÁUSULAS PREEXISTENTES. ART. 114, § 2º, DA CF/88. 1. À luz do art. 114, § 2º, da Constituição da República de 1988, reforçada pela EC nº 45/2004, cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do Poder Normativo, estabelecer normas e condições de trabalho em dissídio coletivo, respeitadas as "disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". Para que o preceito constitucional em tela ostente algum sentido lógico, reputam-se disposições mínimas as cláusulas preexistentes, pactuadas em convenções coletivas de trabalho ou em acordos coletivos de trabalho. Tais cláusulas, constituindo um piso de conquistas da categoria profissional, balizam o julgamento do dissídio coletivo, **a menos que, em face da dinâmica da economia e da sociedade, resulte demonstrada a excessiva onerosidade ou inadequação de determinada cláusula**. Precedentes: RODC 37.375/02, Rel. Min. Gelson de Azevedo, DJ de 24.10.2003; e RODC 31.084/02, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ de 17.10.2003. (...) (RODC - 45500-52.2004.5.10.0000 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 16/08/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 07/12/2007)

SUPRESSÃO DO PARÁGRAFO 3º, ITEM -A-, CLÁUSULA 5ª, DA CONVENÇÃO VIGENTE - A questão de ser possível em Sentença Normativa alterar o que tem sido negociado pelas partes está provocando grande debate, em face do novo texto do § 2º do art. 114 da Constituição Federal vigente, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45, como se pode ler, vg., em artigo do Magistrado Gustavo Felipe Barbosa Garcia (Ltr. 69-01/71). Aqui ainda não se adotou a posição radical que responde negativamente à questão colocada. **Sempre tem ficado aberta a possibilidade de se aplicar a cláusula -rebus sic stantibus-, quando ficar demonstrada a impossibilidade de se continuar cumprindo a cláusula antes negociada**. (ED-DC - 1452756-40.2004.5.00.0000 , Relator Ministro: José Luciano de Castilho Pereira, Data de Julgamento: 09/06/2005, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 05/08/2005)

125. Nesse sentido, não podemos deixar de mencionar a sentença normativa proferida nos autos do DC 1000295-05.2017.5.00.0000, em que ECT era Suscitante, já em periclitante cenário econômico-financeiro, o qual não apresentou melhora:

REVISIONAL DE DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. CORREIOSSAUDE. ALTERAÇÃO DO MODELO DE CUSTEIO. COPARTICIPAÇÃO. CLAUSULA REBUS SIC STANTIBUS. TEORIA DA IMPREVISÃO E DA ONEROSIDADE EXCESSIVA. CLÁUSULA PREEXISTENTE. O art. 114, §2º, da Constituição Federal determina que compete à Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições de trabalho em dissídio coletivo, respeitadas as disposições convencionais mínimas. Por se tratar de cláusulas preexistentes, ajustadas pelas partes por meio de acordo coletivo de trabalho, apenas é possível o julgamento do dissídio coletivo se demonstrada a excessiva onerosidade ou inconveniência de sua manutenção. As partes foram instadas a acordo para o fim de dirimir o conflito em relação à necessidade de alteração do modo de custeio do Plano de Saúde. **A onerosidade excessiva viabiliza a revisão pretendida**, contudo, o interesse social que permeia a manutenção do Plano de Saúde dos Correios, impõe que, na revisão da Cláusula 28 do ACT/2017/2018, se considere o valor social que será atingido

pela modificação no custeio do plano em relação a classe de empregados que recepcionava o plano de saúde, por décadas, como benefício que era observado quando da negociação para os reajustes salariais da categoria, em especial com a dependência econômica de pai e/ou mãe integrantes do plano. **O princípio "pacta sunt servanda" encontra limites quando da existência de alteração radical das condições econômicas no momento da execução do contrato, a teor da teoria da imprevisão - "rebus sic stantibus".** A ECT é mantenedora do plano de assistência à saúde dos correios - CORREIOS SAÚDE, que é administrada pela Caixa de Assistência e Saúde dos Empregados dos Correios - POSTALSAÚDE, de autogestão, em que é garante. O modelo é objeto de acordo coletivo, e a comunicação da revisão do plano determinou a deflagração de greve pelos postalistas. A comissão paritária formada na empresa para buscar uma proposta de consenso, teve a rejeição dos empregados em relação a qualquer alteração no custeio ou compartilhamento do plano de saúde. A empresa pretende revisar o plano de autogestão, considerando cenários e resultados econômico-financeiros deficitários que foram demonstrados. A forma de custeio pretendida pela empresa, modelo paritário 50/50, encerra um formato que não pode ser recepcionado da forma como apresentada, sem prejuízo de grande monta, em especial, quando atrelado, ainda, a exclusão de pai e/ou mãe dos titulares como dependentes do plano de saúde. Contudo, torna-se possível, diante dos elementos dos autos e das propostas já enunciadas durante a tentativa de Mediação nesta c. Corte, a apresentação de um modelo a ser implementado, em prazo razoável, que viabilize economicamente aos Correios a sua manutenção, sendo a modulação necessária para garantia de um prazo para a inclusão da cobrança das mensalidades e implementação do novo modelo de coparticipação. Deste modo, o pedido deve ser parcialmente procedente para o fim de estabelecer a revisão da Cláusula 28 do ACT 2017/2018, com a alteração do plano de custeio dos Correios, modulada a cláusula para que a empresa mantenha os pais e/ou mães no Plano de Saúde, no período de um ano, resguardado o prazo até a alta médica daqueles que se encontram em tratamento de doenças graves. As partes deverão negociar a mudança desses dependentes especial para "plano família", ao final do prazo estabelecido, com o fim de recepcionar os referidos dependentes especiais. A implementação com prazo diferido tem por fim que as partes se organizem e negociem nova condição a ser adotada para que os referidos dependentes tenham garantido um plano de saúde substituto, ainda que fora do sistema atual, mas que conduza à efetividade do direito à saúde e à dignidade do idoso, que vem sendo observado pela empresa ao longo dos anos. O novo modelo de gestão deverá ser implementado a partir de um ano da vigência do ACT 2017/2018, garantida a manutenção de todas as cláusulas anteriormente ao período indicado. Dissídio Coletivo Revisional conhecido e julgado procedente em parte" (DC-1000295-05.2017.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro ALOYSIO SILVA CORREA DA VEIGA, DEJT 15/03/2018).

126. Logo, Exas., **é plenamente aplicável a cláusula *rebus sic stantibus* no julgamento do presente dissídio coletivo, posto que a ECT não tem condições de arcar, no momento, com a totalidade dos benefícios então contidos no ACT 2018/2019 sem prejuízo da continuidade de seu negócio e, assim, das centenas de milhares de empregos que hoje ainda usufruem do pagamento de salários em dia, de férias, 13º salário, entre outros benefícios.**

127. A proposta de redação para as cláusulas que irão reger as relações de trabalho entre a Suscitante e seus empregados a partir do julgamento do presente dissídio tem como fundamento os

princípios da solidariedade e da função social dos contratos, pelos quais é legítima sua revisão no intuito de se evitar a ruína de uma das partes, no caso, a ECT.

128. Acerca da exceção de ruína autorizadora da revisão de contratos, aqui tratado *latu sensu* considerando-se tratar o acordo coletivo de trabalho de espécie de contrato celebrado por entes coletivos para reger as relações de trabalho por determinado período de tempo, calha trazer a lume os ensinamentos do voto do Exmo. Sr. Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, da Eg. Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça, relator do Resp 1479420/SP, julgado em 01/09/2017 e publicado no DJe de 11/09/2017):

"(...)

Além disso, pela exceção da ruína, o vínculo contratual original pode sofrer ação liberatória e adaptadora às novas circunstâncias da realidade, com a finalidade de manter a relação jurídica sem a quebra do sistema, sendo imprescindível a cooperação mútua para modificar o contrato do modo menos danoso às partes.

Esse instituto, que surgiu no Direito Alemão durante o período de grave crise econômica após a Primeira Grande Guerra, foi assim delineado por Antonio Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro:

"(...)

94. A normatividade das alterações, a aplicação directa da boa fé e a exceção de ruína; a inexigibilidade; apreciação

(...)

(...) sublinha-se a situação de ruína em que o devedor poderia incorrer, caso a execução do contrato, atingida por alterações fácticas, não fosse sustida e entende-se essa circunstância como liberatória: é a exceção da ruína do devedor.

(...)

A exceção de ruína do devedor coloca, numa leitura apressada, o problema da alteração das circunstâncias em termos de equidade. A ponderação das decisões que a consagram revelam porém, algo de muito diferente. (...) **O Reichsgericht preocupou-se antes com os efeitos que a execução de um contrato teria noutros contratos similares, não submetidos à sua apreciação.**

A decisão de revelar a alteração das circunstâncias impôs-se porque, a não ser tomada, todo um sector jurídico-social seria afectado. (...) Sobre nova manifestação de normatividade dos factos, desta feita submetida a tratamento jurídico, pairam vectores, ainda hoje pouco explorados, como os da integração colectiva de contratos ou do princípio do tratamento igualitário, no Direito civil e o da relevância, na tomada de decisões, dos efeitos que estas venham a provocar.

A integração colectiva dos contratos é, de algum modo, o contraponto das condições contratuais gerais, também ditas de contratos por adesão. Certos contratos, integrados numa massificação do tráfego negocial, formam-se por reprodução de um modelo-base. Ficam, pois, irmanados, seja no seu conteúdo, seja na sua função. Um juízo valorativo, a ser formulado sobre um desses contratos, isoladamente, atingiria o conjunto. E como não teve por base o conjunto, seria falaz. O contrato em integração colectiva só poderia ser ponderado no conjunto em causa. Foi o que fez o RG.

O princípio do tratamento igualitário ou do tratamento mais favorável desenvolveu-se, inicialmente, no Direito do trabalho. Manda que, **numa série de contratos celebrados ao mesmo nível, pela mesma entidade**

empregadora, não possa haver discriminações, ainda que não pequem por defeito perante os instrumentos de regulação laboral colectiva. Há boas razões para aplicar este princípio a áreas determinadas do Direito civil. (...) **o tribunal não poderia, mediante decisão, favorecer um contratante, em detrimento de outros que com ele se encontrem colectivamente integrados, numa série de contratos similares. Deve-se ter presente que, nas decisões relativas à excepção da ruína, o beneficiário do contrato mandado executar sem alterações seria satisfeito no todo, o que poderia não ocorrer com os restantes contratantes, prejudicados à medida que a ruína do devedor se fosse concretizando.** (...)

102. Alteração das circunstâncias e quebras intra-sistemáticas; a boa-fé

(...)

VI. A admissão de fracturas intra-sistemáticas, expressão de princípios válidos por igual, mas em contradição substantiva, implica o firmar de uma sistemática diferente. A ordenação de acordo com pontos de vista unitários que, em linha kantiana conhecida informa o pensamento sistemático, deve ceder a uma arrumação concorde com vectores cruzados ou, quiçá, opostos. A unidade do sistema terá, em definitivo, de ser procurada noutras latitudes. As perspectivas ricas que, da alteração de circunstâncias, emergem para o pensamento sistemático não devem obnubilar o critério da decisão que, ao seu abrigo, haja que encontrar.

Uma contradição de normas, sendo perfeita, anula-as, a ambas provocando uma lacuna de colisão, a integrar, nos termos gerais, com apoio noutras latitudes. Os princípios em conflito mantêm-se contudo, em vigor, conservando, apesar da oposição, uma vocação para a aplicabilidade. **O modelo de decisão imposto pela alteração de circunstâncias não é, por isso, informado, apenas, pela boa fé: ele deve compreender, em simultâneo, elementos derivados da autonomia privada, tal como se cristalizou no contrato atingido e factores advenientes das exigências carreadas, no caso, pela boa fé. A liberdade do intérprete-aplicador, acrescida, sem dúvida, pela linha de fractura em que se vai decidir, não é, no entanto, extra-sistemática, em termos de se poder falar em equidade. Há, pois, que operar com um modelo de decisão que comporte, entre as suas variáveis, quer a autonomia privada e seus valores, com os factores de concretização sediados no contrato celebrado, quer a boa fé-igualdade, precisada em consonância com as alterações registradas no caso real. Não é possível hierarquizar em abstracto os argumentos a ponderar — quando não, faltaria, até às suas consequências efectivas, a quebra intra-sistemática — determinando, numa fórmula genérica, quando cede a autonomia privada e quais as dimensões da adaptação, quando esta tenha lugar. Mas sabe-se que, em concreto, a solução a propugnar deve manter como referências os factores em litígio, visando restabelecer, se possível, o figurino pensado pelas partes em obediência às exigências de equilíbrio e de prossecução do escopo inicial, carreadas, em nome da igualdade, pela boa fé. A Ciência do Direito assegura essa ponderação, extensiva às consequências da decisão e susceptível, nos termos dogmáticos gerais, de controlo. A natureza científica das saídas encontradas e a actuação, ainda que em fractura, do sistema, explicam e justificam a referência juspositiva à boa fé. A repetição de julgados, com a sedimentação dos modelos de decisão, norteados pela preocupação de resolver de modo semelhante questões similares, darão solidez ao instituto, amortecendo a imagem de mera equidade que, no início, a sua aplicação suscita".** (CORDEIRO, António Menezes. Da Boa Fé no Direito Civil. Coimbra: Almedina, 2011, págs. 1.007-1.014 e 1.113-1.114 - grifou-se)

É por isso que nos contratos cativos de longa duração, também chamados de relacionais, baseados na confiança, o rigorismo e a perenidade do vínculo existente entre as partes pode sofrer, excepcionalmente, algumas flexibilizações, a fim de evitar a ruína do sistema e da empresa, devendo ser respeitados, em qualquer caso,

a boa-fé, que é bilateral, e os deveres de lealdade, de solidariedade (interna e externa) e de cooperação recíprocos.” (grifos originais)

129. Ainda, do Informativo de Jurisprudência nº 569 do Col. STJ, no qual restou publicado o julgamento alhures, se extrai:

De fato, pela exceção da ruína - instituto que, conforme definição doutrinária, representa a circunstância liberatória decorrente da "situação de ruína em que o devedor poderia incorrer, caso a execução do contrato, atingida por alterações fácticas, não fosse sustida" -, **o vínculo contratual original pode sofrer ação liberatória e adaptadora às novas circunstâncias da realidade, com a finalidade de manter a relação jurídica sem a quebra do sistema, sendo imprescindível a cooperação mútua para modificar o contrato do modo menos danoso às partes.** (<https://ww2.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/>)

130. De se ver, portanto, que o entendimento lavrado no âmbito do Superior Tribunal de Justiça e também já adotados por esse Tribunal Superior do Trabalho, subsume-se de sobremaneira ao caso concreto a autorizar seja acatada proposta de redação a seguir para as cláusulas que irão reger as relações de trabalho com a categoria dos postalistas.

131. Isto porque, não obstante os instrumentos coletivos terem vigência limitada, no âmbito da ECT, à exceção da Cláusula 28, todas as demais cláusulas repetem-se há anos, tratando-se os acordos coletivos de trabalho de verdadeiros “contratos de longa duração”.

132. Nesse inteligência, frise-se que **perenidade contratual não pode ir de encontro à possibilidade de adaptação sistêmica ou redesenho do modelo para evitar a própria ruína de uma das partes ou quebra contratual.**

133. Mais, a ECT não pode ser levada à bancarrota pelo dever de manter as cláusulas do ACT 2018/2019, acrescidas de reajuste por índice inflacionário, quando demonstrada a imperiosa necessidade de se adequar os direitos que extrapolam a CLT à sua atual realidade, de forma se restabelecer o equilíbrio contratual – hoje em patente onerosidade excessiva – e salvar sua existência.

134. **Não pode ser de acordo com a boa-fé, com a função social do contrato e com o interesse público de que trata o art. 8º da CLT, levar o Empregador / devedor à ruína!**

135. No caso, há de se mitigar o rigorismo das relações contratuais estampadas no ACT 2018/2019, e até mesmo o engessamento das relações de trabalho quando se está diante da onerosidade excessiva que recai justamente sobre o empregador, cujo colapso se avizinha.

136. Deve prevalecer, na espécie, o dever de cooperação e de solidariedade entre as partes, aliados à função social do contrato e aos valores sociais do trabalho, para garantir a própria sustentabilidade da Suscitante, cuja sobrevivência é do interesse também dos Entes Coletivos, dos trabalhadores e da sociedade!

137. Com efeito, o artigo 1º da Constituição Federal elenca os fundamentos da República Federativa do Brasil colocando lado-a-lado no inciso IV os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa. Note-se que o constituinte originário não estabeleceu uma ordem de precedência entre ambos, de modo que devem coexistir harmonicamente.

138. E é disso que se trata o presente dissídio, do estabelecimento de condições de trabalho salutareis, dentro do patamar civilizatório mínimo, mas que, lado outro, não levem à ruína o empregador, que não detém condições, no presente, de manter os mesmos benefícios do passado.

139. O art. 170, III, CR/88 destaca que a ordem econômica deve observar o princípio da função social da propriedade. Nesse aspecto, importante ressaltar que a ECT é empresa pública, com capital 100% público, é propriedade da coletividade. Ela atende aos interesses da sociedade e talvez seja a empresa que mais contribui para a redução das desigualdades sociais e regionais (outro princípio da ordem econômica - artigo 170, VII, CF), por ser a única instituição governamental presente em todos os municípios do País.

140. Assim, **ruína da Suscitante será a ruína de todo o projeto de integração nacional, o que, por certo, vai de encontro os objetivos da República Federativa do Brasil, insculpidos do artigo 3º, da CF.**

141. Nesse cerne, não é demais lembrar o teor da Resolução nº 09, de 08 de outubro de 1996, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE (DOC 46), a qual deve ser observada por ocasião do julgamento do presente litígio:

O PRESIDENTE DO CONSELHO DE COORDENAÇÃO E CONTROLE DAS EMPRESAS ESTATAIS - CCE, em reunião realizada em 08 de outubro de 1996 e considerando o disposto no art.30 da Medida Provisória nº 1.499-31, de 02 de outubro de 1996,
RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer que **os dirigentes das empresas públicas**, sociedade de economia mista e suas controladas e quaisquer outras entidades controladas, direta ou indiretamente pela União, promovam alterações nos seus regulamentos internos de pessoal e planos de cargos e salários, ressalvados os direitos adquiridos na forma da legislação vigente, com vistas a:

I - limitar, ao mínimo legal estabelecido na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e demais normativos vigentes, a concessão das seguintes vantagens:

a) adicional de férias;

b) remuneração da hora-extra;

c) remuneração de Adicional de sobre-aviso;

d) remuneração de Adicional Noturno;

e) remuneração de Adicional de Periculosidade;

f) remuneração de Adicional de Insalubridade;

g) remuneração de Aviso Prévio;

h) antecipação da gratificação natalina;

II - excluir dispositivos que estabeleçam:

a) concessão de empréstimo pecuniário a qualquer título;

b) incorporação à remuneração da gratificação de cargo em comissão ou de função gratificada;

c) concessão de licença-prêmio e abono assiduidade;

d) concessão de gozo de férias em período superior a 30 (trinta) dias por ano trabalhado;

III - transformar os anuênios em quinquênios, cujo valor máximo será de 5% (cinco por cento) do salário base do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) quinquênios;

IV - limitar a 1% (um por cento) da folha salarial o impacto anual com as promoções por antiguidade e por merecimento;

V - limitar a devolução da antecipação de férias, em parcela única, no mês subsequente ao do retorno das férias;

VI - estabelecer que a participação da empresa no total dos gastos com o custeio de planos de saúde, de seguro de vida e de outras vantagens assemelhadas oferecidas, não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo único. As demais vantagens incluídas em Acordos Coletivos de Trabalho - ACT, divergentes do disposto neste artigo, deverão ser ajustadas quando da sua renovação.

(...)

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANTONIO KANDIR

Ministro de Estado do Planejamento e Orçamento

142. Outrossim, considerando ser a ECT entidade da Administração Pública Federal Indireta, de bom alvitre invocar o artigo 169, §1º, I, da Constituição Federal, ao qual está submetida, e cujo conteúdo deve igualmente nortear o julgamento do presente dissídio:

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

§ 1º **A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração**, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, **pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta**, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

143. Assim, comprovada a incapacidade econômica da ECT em manter os benefícios convencionais nos moldes atuais, impõe-se sua revisão!

V. 4 – Redação Proposta. Fundamentação das Cláusulas. OJ 32/SDC

144. A seguir, a Suscitante apresenta, individualmente, a redação das cláusulas normativas a vigor no período de 2019/2020, nos termos do que exige a Orientação Jurisprudencial nº 32 dessa Col. SDC (DOC 47).

145. Antes, contudo, vale reprimir a inexistência de cláusulas pré-existentes e históricas no caso concreto. A propósito, vale trazer à baila o entendimento consolidado no âmbito dessa Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que, uma vez não verificadas cláusulas pré-existentes e históricas, **a sentença normativa não pode fixar cláusulas que importem em encargo econômico ao empregador**, veja-se:

(...) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA ZONA SOROCABANA. CLÁUSULA 68 - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA - PESSOAL DE ESTAÇÃO. 1. **A SDC possui entendimento de que, por dependerem de negociação direta entre as partes, a manutenção de cláusulas que onerem o empregador, em sede de dissídio coletivo, somente é possível se disserem respeito a cláusulas preexistentes, isto é, a condições previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho imediatamente anteriores ao dissídio em apreço ou, ainda, em acordo homologado em dissídio coletivo, não servindo para esse fim as cláusulas deferidas em sentenças normativas.** 2. In casu, o Regional indeferiu a cláusula 68, instituidora do adicional de risco de vida, sob o fundamento de que o pagamento do adicional pleiteado depende de norma regulamentadora ou de negociação coletiva. 3. Assim sendo, considerando que o pagamento do adicional de risco de vida onera o empregador, e que não se trata de norma preexistente, é certo que a sua instituição depende de negociação direta entre as partes envolvidas, não podendo o Poder Normativo da Justiça do Trabalho operar nesse caso. Recurso ordinário desprovido. CLÁUSULA 02 - PREVIDÊNCIA PRIVADA SUPLEMENTAR A jurisprudência pacificada desta SDC dirige-se no sentido de que as cláusulas que oneram o empregador somente podem ser deferidas por meio do Poder Normativo da Justiça do Trabalho quando se tratar de vantagens preexistentes, não se enquadrando nesse caso aquelas cláusulas deferidas em sentenças normativas anteriores. In casu, o TRT indeferiu a Cláusula 02, relativa à Previdência Privada Suplementar, ao fundamento de que depende de negociação coletiva. Desse modo, considerando que se trata de cláusula que gera encargo para o empregador ao prever a implantação de um novo plano de previdência privada ou extensão de plano já existente a todos os empregados da empresa, com contribuição, pela CPTM, de 100% (cem por cento) da contribuição básica de cada participante, e, ainda, que não se trata de cláusula preexistente, verifica-se não ser possível a sua imposição pela Justiça do Trabalho. Recurso ordinário desprovido. III - CLÁUSULA 03 - JORNADA REDUZIDA. 1. A redução da jornada dos maquinistas para 36 horas semanais, sem redução proporcional do trabalho, insere-se na categoria de cláusula econômica, instituível apenas por negociação coletiva, uma vez que poderia implicar na necessidade de contratação de mais empregados

para manter o mesmo nível de produção. 2. Não sendo a cláusula preexistente, não é passível de imposição originária pela Justiça do Trabalho. 3. Assim, mantenho o indeferimento da Cláusula 03, uma vez que não se trata de vantagem preexistente. Recurso ordinário desprovido. IV - CLÁUSULA 06 - RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR Esta Seção, em julgamentos anteriores (RO-1000780-19.2015.5.02.0000 e RO-1000643-71.2014.5.02.0000), decidiu que a concessão, pela Justiça do Trabalho, de benefício relativo a recurso administrativo e disciplinar somente poderia se dar em se tratando de vantagem preexistente, uma vez que não se insere nos limites de incidência do Poder Normativo a ela conferido. In casu, o Regional indeferiu a Cláusula 06 por se tratar de matéria que deve ser submetida à negociação coletiva. Assim, não se tratando de cláusula preexistente, verifica-se que não é possível concluir pelo deferimento da Cláusula 06, consoante entendimento já exarado por esta Seção. Recurso ordinário desprovido. (RO - 1000941-92.2016.5.02.0000 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 11/06/2018, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 18/06/2018)

TÍTULO I DAS QUESTÕES SOCIAIS

Subtítulo I Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

Cláusula 01 – ANISTIA – 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*.

Observação: Manutenção da cláusula.

Cláusula 02 – APOSENTADOS (AS) – Os Correios desenvolverão ações de integração e valorização como forma de reconhecimento à contribuição de empregados(as), que se encontram aposentados(as), de forma a:

§1º Manter o dia 24 de janeiro – Dia do(a) Aposentado(a) – no calendário dos Correios – desenvolvendo atividades alusivas no âmbito dos Correios.

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

§3º Oportunizar ao(à) empregado(a) aposentando(a) a participação em programa de preparação para aposentadoria desenvolvido pelos Correios.

§4º Fornecer crachá específico para os(as) aposentados(as), visando facilitar o acesso às dependências dos Correios, desde que apresentem os documentos básicos para a confecção dos crachás, observando os prazos internos dos Correios.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.

Cláusula 03 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL – 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 e 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 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.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, visando apenas acrescer o canal de denúncias ouvidoria e ampliar a orientação de psicológica para psicossocial.

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

§1º Os Correios tratarão os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os(as) praticados contra os(as) seus(suas) empregados(as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

§2º A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de relações do trabalho ou canal de denúncias da Ouvidoria, para análise e encaminhamento.

§3º Os Correios se comprometem a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.

§4º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.

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

§6º Os Correios farão levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus(suas) empregados(as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.

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

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, visando apenas acrescer o canal de denúncias ouvidoria.

Cláusula 05 – VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS – Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação.

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

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

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

§4º Os Correios desenvolverão campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia no ambiente corporativo.

§5º Os Correios implementarão comissões regionais paritárias compostas por representantes da Empresa e representantes sindicais com a finalidade de identificar casos de violação de Direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.

Cláusula 06 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE – Os Correios facultarão aos(às) empregados(as) estudantes as seguintes garantias:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observação: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

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

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

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

§6º No caso de relação homoafetiva estável, o(a) empregado(a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta Cláusula, desde que seu(sua) companheiro(a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.

Observação: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 08 – PROGRAMA CASA PRÓPRIA – Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda. Incentivará a organização dos(das) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros

públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

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

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula e adequação à nova estrutura da Empresa.

Subtítulo II

Das Garantias da Mulher Ecetista

Cláusula 09 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC – Os Correios garantirão às empregadas gestantes e em período de licença maternidade:

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 11 – LICENÇA MATERNIDADE – Os Correios assegurarão à empregada:

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

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

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 12 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO – Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.

§1º Por solicitação da empregada, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente.

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 14 – SAÚDE DA MULHER – 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 nos 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.

I – Às empregadas que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operadora de triagem e transbordo, os Correios garantirão, sem prejuízo do disposto no parágrafo terceiro, a mudança provisória automática, a partir do 5º (quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança.

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, havendo adequação da redação à atual estrutura da Empresa.

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

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

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

§3º Os Correios desenvolverão ações de sensibilização dos homens empregados da empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

TÍTULO II

DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 16 – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS – Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(das) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II – O(A) Dirigente Sindical deverá solicitar o acesso à Área de Gestão de Pessoas da Correios Sede, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.

Observações: Manutenção da Cláusula e adequação à nova estrutura da Empresa.

~~Cláusula 17 – DESCONTO ASSISTENCIAL~~ – ~~Os Correios promoverão o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do(a) empregado(a) filiado(a) ao sindicato, com direito de oposição.~~

~~§1º Se o(a) empregado(a) não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao sindicato, até o dia 12 (doze) do mês do desconto, em documento assinado pelo(a) próprio(a) interessado(a) (válido para todas as parcelas, em caso de desconto parcelado), e, por opção exclusiva do(a) empregado(a), encaminhado via postal sob registro ou entregue nas Sedes das Entidades Sindicais.~~

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

~~§3º Os Correios não poderão induzir os(as) empregados(as) a desautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto.~~

Observações: A Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT. A partir da análise do artigo 611-B, inciso XXVI c/c artigo 545, ambos da Consolidação vigente, verifica-se que a contribuição assistencial somente pode ser descontada da folha de pagamento, quando houver autorização expressa, prévia e individual do empregado. Em outras palavras, o legislador pátrio vedou a possibilidade de cobrança compulsória do desconto assistencial por instrumento coletivo.

Cláusula 18 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS – 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.

I – 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 eletrônico, 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.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, em atendimento à solicitação constante na pauta da FENECT, e que não acarreta prejuízo aos empregados.

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

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

§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, deverá ser solicitada, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas) ou às áreas de Relações

Sindicais e do Trabalho (se dos Sindicatos), e protocolizada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação.

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

§4º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores dos Correios, legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, será mantido o benefício de Assistência Médica regularmente compartilhada, sendo que a participação financeira dos(as) empregados(as) no custeio das despesas médicas se dará conforme previsto na Cláusula Assistência Médica/Hospitalar e Odontológica do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

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

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

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

§8º O período de liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, será considerado para fins de concessão de promoções, anuênios e IGQP, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

I – Nos casos do cômputo do período anterior à vigência deste Acordo, o tempo de afastamento será utilizado apenas para efeito de cálculo das concessões de promoções, anuênios e IGQP de que tratam o parágrafo §8º desta Cláusula, sem efeitos financeiros retroativos.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, que visa a redução de custos por parte da Empresa, uma vez que todas as liberações sindicais serão realizadas com ônus para os sindicatos.

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 22 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO – Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente – SNNP-Correios, com assuntos definidos e acordado entre as partes.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, com o objetivo de não fixar os assuntos a serem discutidos em acordo coletivo de trabalho, pois poderá ocorrer a obsolescência de determinados temas.

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 24 – QUADRO DE AVISOS – 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.

Observações: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

~~§3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) aos respectivos sindicatos.~~

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

Observações O repasse das mensalidades das entidades sindicais encontra-se abarcado na disposição do artigo 545 da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017. Assim sendo, aos empregadores somente é permitido efetuar o desconto quando houver autorização prévia, expressa e individual do empregado, impedindo-se descontos com base em instrumento coletivo, assembleia geral ou outro instrumento pactuado.

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

§1º Os Correios garantirão estabilidade no emprego aos(as) dirigentes sindicais, conforme estabelece o Art. 522 da CLT.

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.

TÍTULO III

DA SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A)

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

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

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

§3º Para o(a) empregado(a) que, mediante laudo médico, comprovar que quaisquer dos entes mencionados no *caput* desta Cláusula é portador de neoplasias malignas e/ou doenças degenerativas graves, será concedido, até 8 (oito) dias úteis ou 16 (dezesesseis) turnos, para acompanhamento do ente enfermo para tratamento de saúde, devendo o empregado ou empregada, após cada dia de ausência, ou no caso de esta ser utilizada de uma só vez, apresentar ao gestor(a) imediato o atestado de acompanhamento emitido por médico(a).

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA – A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, com a cobrança de mensalidade e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.

§1º A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas, será fixada em, no máximo, 50% (cinquenta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 50% (sessenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.

§2º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

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

II – Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

§3º Isenção de coparticipação para os casos de internação.

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

FAIXAS – REMUNERAÇÃO	PERCENTUAL MENSALIDADE POR TITULAR
Até R\$ 2.500,00	4,78%
Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00	5,55%
Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00	6,12%
Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00	6,69%
Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00	7,27%

Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00	7,84%
Acima de R\$ 20.000,01	8,42%

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

DEPENDENTE	PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR
Cônjuge/companheiro(a)	60%
Filho(a)/menor sob guarda	35%

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

IDADE	VALOR LIMITE DE COBRANÇA DE MENSALIDADE
00-18	R\$ 182,74
19-23	R\$ 230,25
24-28	R\$ 290,66
29-33	R\$ 361,82
34-38	R\$ 405,69
39-43	R\$ 442,23
44-48	R\$ 487,96
49-53	R\$ 565,93
54-58	R\$ 756,53
>59	R\$ 1.094,59

§7º Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos.

§8º Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§9º Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§10º Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano CorreiosSaúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao(a) participante deste benefício.

Observações: Modificação da Cláusula com vistas ao cumprimento da Resolução CGPAR Nº 23.

Cláusula 29 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO – 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.

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 30 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO – Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante da 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 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.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. Visa adequar a redação da cláusula à atual estrutura da Empresa.

Cláusula 31 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA – Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 50 (cinquenta) empregados (as).

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

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

§3º Nos estabelecimentos com efetivo de até 50 (cinquenta) empregados(as), os Correios designarão um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

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

§5º A CIPA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, em até 5 (cinco) dias úteis após a sua realização, sem que haja a solicitação do Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial, sob a supervisão dos Correios.

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

§7º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1 da NR-07 (PCMSO).

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

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

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

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, apenas adequação da cláusula à NR – 07, no que se refere a realização de eleições para composição da CIPA nas unidades cujo efetivo seja superior a 50 (cinquenta) empregados.

Cláusula 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS – 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 CorreiosSaúde.

Observações: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

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

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

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

~~§2º Se deferido o recurso impetrado pelo empregado(a) junto ao INSS, considerando o(a) inapto(a) para o trabalho e, com isso, reativando o pagamento do benefício previdenciário, cessa o pagamento pelos Correios, e quando do seu retorno às suas atividades laborais, este~~

~~deverá devolver os valores desembolsados pela Empresa em até 6 (seis) parcelas, a partir do terceiro mês de trabalho.~~

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

~~I – Neste caso, os Correios sustentarão sua posição pela inaptidão, adotando as providências necessárias, devidamente fundamentadas por laudo médico consubstanciado, para seu novo encaminhamento ao INSS.~~

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

Observações: Exclusão da cláusula com o objetivo de trazer economia para a Empresa.

Cláusula 34 – ERGONOMIA NA EMPRESA – Os Correios se comprometem a realizar avaliação permanente dos processos de trabalho, tendo como base, dentre outros saberes técnicos científicos, os conceitos e princípios ergonômicos, de acordo com a NR-17 e seus anexos, conforme condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.

§1º Os Correios, quando identificarem processo cuja operacionalização se mostre mais apropriada, sob o ponto vista ergonômico, com a utilização de sistema mecanizado ou automatizado, desencadeará ações com vistas ao seu aprimoramento.

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA – 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.

Observações: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. Visa adequar a redação da cláusula à atual estrutura da Empresa.

Cláusula 38 – PREVENÇÃO DE DOENÇAS – Os Correios se comprometem a implementar programas voltados a promoção da saúde e prevenção de doenças no trabalho, visando:

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

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

§3º Expandir o programa roda de fala em, no mínimo, 50% das Sedes das Superintendências Estaduais.

Observações: Manutenção da Cláusula e adequação à nova estrutura da Empresa, bem como substituição da expressão terapia comunitária integrativa por roda de fala.

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

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

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

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

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

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

Observação: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.

Cláusula 40 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A) – Os Correios prosseguirão nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados(as) aos exames necessários.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§10º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos, de 1 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata será de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. ~~Os atestados superiores a 4 (quatro) dias deverão, obrigatoriamente, ser submetidos à homologação médica/odontológica.~~

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados.

TÍTULO IV DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

§1º O limite de peso transportado pelo(a) carteiro(a), quer na saída das unidades, quer nos Depósitos Auxiliares – DAs, não ultrapassará 10 (dez) kg para homens e 8 (oito) kg para mulheres.

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

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

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

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

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

- ~~I — Em distritos postais, executados de forma pedestre ou com uso de bicicletas.~~
- ~~II — Em CDDs instalados em localidades classificadas, segundo a matriz de prazos para mensagens simples, a partir de B (Nacional) e B (Estadual).~~
- ~~III — Quando o horário de chegada da carga qualificada nas unidades seja anterior ao horário de entrada dos carteiros na unidade.~~
- ~~IV — Desde que atendidos os pré-requisitos de implantação da LOEC automática, em todos os distritos das unidades; implantação da rotina de Otimização de Atividades Internas relativas à primeira e segunda triagens; e reequilíbrio dos tempos externos dos Distritos Postais.~~
- ~~V — A implantação se dará em duas etapas, conforme abaixo:~~
 - ~~a) FASE 1 — 30% das unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, com encerramento previsto para o final do mês de outubro de 2015.~~
 - ~~b) FASE 2 — Nas demais unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, iniciando em até 30 (trinta) dias após a conclusão da FASE 1, para conclusão em dezembro de 2016.~~

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. A exclusão dos parágrafos sexto ao nono deve-se ao

exaurimento do objeto, pois havia prazo para a conclusão dos trabalhos, findando-se outubro/2015 e dezembro/2016.

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

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula

Cláusula 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS – 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.

Observações: Manutenção da Cláusula

Cláusula 44 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS – 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.

Observações: Manutenção da Cláusula

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

Observações: Manutenção da Cláusula

Cláusula 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA – 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.

Observações: Manutenção da Cláusula

Cláusula 47 – SEGURANÇA NA EMPRESA – Os Correios mantêm o compromisso de promover a alocação de kit de segurança, composto por cofre com fechadura eletrônica de retardo, onde for necessário, além de alarme monitorado e CFTV em suas unidades, de acordo com sua disponibilidade orçamentária, para preservar a segurança física dos(as) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.

§1º Os Correios fornecerão todo o suporte institucional para assegurar a operacionalização da segurança empresarial das suas unidades.

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

§3º Os Correios continuarão aprimorando o sistema de transporte de numerários, visando minimizar os riscos operacionais, articulado à política de segurança empresarial.

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados. Visa conferir maior objetividade e clareza à redação da cláusula

TÍTULO V DOS BENEFÍCIOS

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

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

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

§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 935,73 (novecentos e trinta e cinco reais e setenta e três centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

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

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

Observações: Manutenção da cláusula e reajuste de 0,8%.

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

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

§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R\$ 589,29 (quinhentos e oitenta e nove reais e vinte e nove centavos) e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância, em instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

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

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

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

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

§5º As empregadas dos Correios que ocupem o cargo de Agente de Correios – Atividade de Carteira, OTT e Atendentes Comerciais, inclusive que não aderiram ao PCCS 2008 e encontram-se nos cargos em extinção de Carteiro, OTT e Atendente Comercial, que recebam o Auxílio Creche/Babá, preferencialmente, não serão convocadas para o Trabalho no Final de Semana – TFS sem sua prévia concordância.

Observações: Manutenção da cláusula e reajuste de 0,8%.

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

Observações: Manutenção da cláusula.

Cláusula 51 – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO – Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2019, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 38,26 (trinta e oito reais e vinte e seis centavos) na quantidade de 23 (vinte e três) ou 27 (vinte e sete) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 239,50 (duzentos e trinta e nove reais e cinquenta centavos).

§1º Os benefícios referidos no *caput* terão a participação financeira dos(das) empregados(as) nas seguintes proporções:

- a) 5% para os ocupantes das referências salariais NM-01 à NM-18;
- b) 10% para os ocupantes das referências salariais NM-19 à NM-38;
- c) 15% para os ocupantes das referências salariais NM-39 à NM-90;

d) 15% para os ocupantes das referências salariais NS-01 à NS-60.

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

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

§4º Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3 e 24.6.3.2 da Portaria MTE nº 13 de 17/09/93, principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.

§5º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento por licença médica e por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos, haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

I – Em caso de retorno ao auxílio-doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de retorno for relacionado ao do último afastamento, o empregado(a) não terá direito a nova contagem de 15 (quinze) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.

§6º Os Correios não descontarão os créditos do Vale Refeição, Alimentação e Vale Cesta na rescisão do(a) empregado(a) falecido(a), distribuídos na última pauta anterior ao desligamento.

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

~~§8º Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor total R\$ 1.024,95 (hum mil e vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos) a título de Vale Extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no §1º, incisos "I", "II" e "III" desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2018. Farão jus a esta concessão:-~~

~~I – Os(As) empregados(as) admitidos(as) até 31/07/2019 e que estejam em atividade em 30/11/2019;-~~

~~II – Os(As) empregados(as) que, em 30/11/2019, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença) por até 90 (noventa) dias;-~~

~~III – Os(As) empregados(as) afastados(as) por acidente de trabalho;-~~

~~IV – Empregadas em gozo de licença maternidade de até 120 (cento e vinte) dias e empregados(as) em licença adoção (conforme legislação específica), inclusive as que optarem pela prorrogação da licença maternidade, quando do referido pagamento;-~~

~~V – Os(As) Dirigentes Sindicais afastados(as) sem ônus para os Correios.-~~

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação. Valor facial reajustado em 0,8%. Redução da quantidade de vales de 26 para 23 e de 30 para 27. Exclusão do fornecimento de vales nas férias e exclusão do vale extra. E ajuste do percentual de compartilhamento dos vale.

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

§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário devidamente legalizado, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total R\$ 717,48 (setecentos e dezessete reais e quarenta e oito centavos) por mês.

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

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

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

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

Observações: Manutenção da cláusula e reajuste no benefício em 0,8%.

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

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

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

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

Observações: Exclusão da cláusula com o objetivo de trazer economia para a Empresa.

TÍTULO VI

DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

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

§1º Os Correios mantêm para todos(as) os(as) empregados(as) o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do(a) empregado(a), em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento relativo ao segundo mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.

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

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

§4º Por solicitação do(a) empregado(a), inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em até três períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, devendo ocorrer dentro do mesmo período concessivo com interstício mínimo de 30 (trinta) dias entre um período e outro.

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação, que visa adequação à Reforma Trabalhista.

Cláusula 55 – ADICIONAL NOTURNO – Para os(as) empregados(as) com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, os Correios pagarão, a título de adicional noturno, acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal.

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que visa adequar o pagamento do adicional noturno conforme legislação específica.

Cláusula 56 – AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA – A ajuda de custo pela transferência do(a) empregado(a), por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de 1.336,51 (um mil trezentos e trinta e seis reais e cinquenta e um centavos).

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

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

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

Observações: Manutenção da cláusula e reajuste de 0,8%.

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

§1º A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2020.

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que traz benefícios aos empregados. Ajuste no ano e adição do mês de novembro para recebimento dos 50% da gratificação natalina.

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

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

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

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

Observações: Manutenção da cláusula.

Cláusula 59 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS – Os Correios concederão a todos(as) os(as) empregados(as) gratificação de férias no valor de 1/3 (um terço) da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos(as) empregados(as).

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que visa adequar o pagamento da gratificação de férias conforme legislação específica.

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

I – R\$ 195,99 (cento e noventa e cinco reais e noventa e nove centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.

II – R\$ 261,31 (duzentos e sessenta e um reais e trinta e um centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.

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

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

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

Observações: Manutenção da cláusula e reajustada em 0,8%.

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

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

Observações: Manutenção da cláusula

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

Observações: Manutenção da cláusula

Cláusula 63 – REAJUSTE SALARIAL – Cláusula 63 – REAJUSTE SALARIAL: Os Correios concederão a seus(suas) empregados(as) 0,8% sobre a tabela salarial vigente, a partir de 1º de agosto de 2019.

Observações: Proposta de reajuste aprovada pela Diretoria dos Correios, que visa garantir a sustentabilidade da Empresa.

Cláusula 64 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO – Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado, fica assegurado ao(à) empregado(a) que for convocado(a) a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados o pagamento do valor equivalente a 100% (cem por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um Vale Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

§1º Os 100% (cem por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente à sua apuração.

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

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

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

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que visa adequar o pagamento do trabalho em dia de repouso conforme legislação específica.

Cláusula 65 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA – Os(as) empregados(as) lotados(as) na Área Operacional com carga de trabalho normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que trabalham regularmente nos fins de semana, receberão pelo trabalho excedente, em relação ao pessoal com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, um valor complementar de 15% (quinze por cento) do salário base pelas horas trabalhadas.

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

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

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

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

Observações: Manutenção da cláusula.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS – Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho ou quaisquer outros já mantidos pelos Correios, será feita a necessária compensação, a fim de que não se computem ou se acumulem acréscimos pecuniários superiores sob o mesmo título ou idêntico fundamento, com consequente duplicidade de pagamento.

Observações: Manutenção da cláusula.

Cláusula 67 – CONCURSO PÚBLICO – 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.

Observações: Manutenção da cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

IV – Os Correios desenvolverão treinamento para os(as) empregados(as) recém-contratados(as) que trabalham com valores e continuarão orientando sobre a identificação de cédulas falsas.

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

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

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

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

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

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

Observações: Manutenção da cláusula.

Cláusula 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA – 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.

Observações: Manutenção da cláusula.

Cláusula 70 – MULTAS DE TRÂNSITO – Os Correios arcarão, provisoriamente, com as multas de trânsito relativas aos veículos de sua propriedade, quando sua aplicação tenha ocorrido no percurso programado para a prestação dos serviços de coleta e entrega de objetos postais.

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

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

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

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

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

§6º Os Correios manterão a realização dos cursos de direção defensiva.

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

Observações: Manutenção da cláusula.

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

Observações: Manutenção da cláusula.

Cláusula 72 – PENALIDADE – Descumprida qualquer obrigação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a), de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste(a).

Observações: Manutenção da cláusula.

Cláusula 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO – As consignações em folha de pagamento são os descontos mensais processados nos contracheques dos(as) empregados(as) da Empresa, e se classificam em obrigatórias e voluntárias. Considera-se, para fins desta Cláusula:

- I – Consignado: empregado(a) ativo(a) que, por contrato, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação jurídica que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento;
- II – Consignação Obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei ou mandado judicial;
- III – Consignação Voluntária: desconto incidente sobre a remuneração, mediante autorização prévia e formal do consignado; e
- IV – Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada a 30% da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos.

a) São consignações obrigatórias:

- I – Contribuição para a Previdência Social;
- II – Pensão alimentícia judicial;
- III – Imposto sobre rendimentos do trabalho;
- IV – Decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;
- V – Mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;
- VI – Compartilhamento para serviço ou Plano CorreiosSaúde;
- VII – Outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;
- VIII – Contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar;

b) São consignações voluntárias, na seguinte ordem de prioridade:

- I – Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;
- II – 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;
- III – prestação referente a empréstimo concedido por entidade aberta ou fechada de previdência complementar, ou, por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados;
- IV – prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixas econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art.36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

§1º A soma mensal das consignações voluntárias de cada empregado(a) não excederá ao valor equivalente a 30% (trinta por cento) da respectiva remuneração, para empréstimos financeiros e outras consignações, e 10% (dez por cento), para cartão de crédito consignado.

§2º Os descontos autorizados na forma desta lei e seu regulamento terão preferência sobre outros descontos da mesma natureza que venham a ser autorizados posteriormente.

§3º A implementação do processamento das consignações dispostas na presente Cláusula se dará no próximo exercício.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, apenas adequação aos termos de acordo assinados no ACT 2018/2019.

Cláusula 74 – REGISTRO DE PONTO – O registro de frequência para fins de controle da jornada de trabalho estabelecida em contrato de trabalho, será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob supervisão da Empresa, de acordo com o estabelecido na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.

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

§2º Além da tolerância de 5 (cinco) minutos, prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.

Observações: Modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados, apenas adequação ao estabelecido na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.

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

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

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

Observações: Exclusão da cláusula com o objetivo de trazer economia para a Empresa.

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

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

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

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

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

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

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO – 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.

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS – Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, aos Correios, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

Observações: Manutenção da Cláusula.

Cláusula 79 – VIGÊNCIA – O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, de 1º de agosto de 2019 até 31 de julho de 2020.

Observações: Ajuste com relação à data base.

146. Eis, portanto, a proposição da Suscitante para as cláusulas que irão reger as relações de trabalho entre ela e seus empregados, merecendo destaque a moção de manutenção de 48 cláusulas do ACT 2018/2019, pelo que se requer, em vista da inexistência de cláusulas pré-existent e históricas e, ainda, dada a periclitante situação econômico-financeira da Proponente, que seja acatada a redação alhures.

V. 5 – Da extensão da decisão

147. Oportunamente, considerando tratar-se os empregados da Suscitante de categoria única de âmbito nacional, é salutar requerer desde já, na hipótese do movimento paredista não alcançar todas as bases territoriais dos 36 (trinta e seis) Sindicatos obreiros (rol de sindicatos e efetivo por base territorial anexo, DOC 48), a extensão da decisão a ser proferida nestes autos a todos os empregados da ECT no território nacional, conforme preleciona o artigo 868 da CLT:

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

148. O pedido se justifica ante a necessidade de se conferir tratamento isonômico a todos os trabalhadores da ECT, já que categoria única cujo vínculo laboral se dá com um único empregador.

149. Sobre o tema:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E ECONÔMICO. 1. UNIFICAÇÃO DA NORMA COLETIVA. **EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS A TODOS OS EMPREGADOS DA COMPANHIA DOCAS DE SÃO SEBASTIÃO. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA.** O art. 868 da CLT prevê a extensão de condições de trabalho apenas no caso de dissídio coletivo que contemple parcela dos empregados de determinada empresa, autorizando-se a extensão aos demais empregados que forem da mesma profissão dos dissidentes. No caso em tela, trata-se de sucessão trabalhista da Companhia Docas de São Sebastião (que sucedeu à Dersa), em que verifica-se a existência de tratamento diferenciado em relação a uma parcela de empregados (antigos empregados da Dersa), que usufruem de mais benefícios e vantagens que os demais, contratados diretamente pela Companhia, embora todos exerçam as mesmas atividades e tenham as mesmas responsabilidades. Salienta-se que o óbice alegado pela suscitada para a unificação da norma coletiva, qual seja a submissão da Companhia ao Conselho de Defesa dos Capitais do Estado - CODEC, ou ao Comitê de Coordenação das Empresas Estatais - CEEE, diz respeito à celebração de acordos coletivos de trabalho e não impede que esta Justiça Especializada, na impossibilidade de consenso das partes e ao ser acionada para decidir o conflito, imponha condições laborais por meio de sentença normativa, com base em preceitos legais e jurisprudenciais pertinentes e na preexistência das condições (art. 114, § 2º, da CF), inclusive em relação às sociedades de economia mista. Assim, mantém-se a decisão regional que estendeu, a todos os empregados da Companhia Docas de São Sebastião, os benefícios que vinham sendo concedidos apenas a uma parcela de seus funcionários, antigos empregados da empresa sucedente, Dersa. Recurso ordinário conhecido e não provido. (...) (RO - 1001318-97.2015.5.02.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 11/04/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/04/2016)

VI – DA ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA

150. Não obstante a Constituição Federal e a legislação ordinária assegurarem o direito de greve aos trabalhadores, competindo-lhes decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, é certo que **esse direito, como nenhum outro, é absoluto!**

151. Na espécie, ainda que esgotadas as negociações coletivas, inclusive no âmbito do PMPPP 1000948-70.2018.5.00.0000, que correu junto com o PMPP 1000100-49.2019.5.00.0000, não se pode olvidar que a causa dessa ruptura decorreu da insensibilidade da Representação dos Trabalhadores face à situação econômico-financeira da ECT.

152. Conforme relatado, todos os esforços dessa Suscitante em alcançar o consenso, sem perder de vista sua impossibilidade de assumir custos que incrementem sua folha de pagamento, foram inócuos ante a rejeição sumária de todas as propostas apresentadas.

153. A deflagração de greve no momento é insensata porquanto somente impõe a piora do cenário econômico da Suscitante, com a estimativa de um prejuízo diário de R\$ 4.000.0000,00 (quatro milhões de reais).

154. De bom alvitre lembrar que o ordenamento jurídico pátrio coloca à disposição do sindicatos laborais outros mecanismos para ver atendido seus pleitos, como a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica **sem a necessidade de paralisação**.

155. A despeito disso, os Suscitados, cientes que a negociação coletiva alcançou o impasse, optaram pela greve, mesmo conhecedores do desastre econômico que sua decisão causará à ECT. Trata-se de mera e desnecessária ânsia de causar prejuízos à empregadora e, assim, pressioná-la a atender suas vontades e caprichos, mesmo diante de sua impossibilidade absoluta.

156. Não pode existir legitimidade em um movimento paredista que culminará com a ruína do empregador!

157. Isto posto, considerando a total incapacidade econômica da ECT em atender ao pleito dos obreiros, o que não decorre de sua vontade, mas de sua condição financeira, não há como revestir de legitimidade a greve em curso, pelo que requer seja declarada sua abusividade.

VI. 1 – Da essencialidade dos serviços prestados pela ECT

158. A par do exposto, não se pode olvidar que a paralisação das atividades da ECT por meio da deflagração de movimento grevista acarreta grande repercussão e prejuízo não apenas à Empregadora, mas à sociedade brasileira como um todo, uma vez que constitui a atividade postal serviço de natureza pública e essencial à coletividade.

159. Ora, consoante previsão constitucional, a Requerente, por outorga da União, detém a exclusividade da execução do serviço postal em todo o território nacional, serviço público que não pode ter a sua continuidade afetada, pelo grande prejuízo que uma interrupção causaria à coletividade, nem ser alvo de paralisação decretada sem observância de quaisquer dos pressupostos que legitimam o movimento.

160. Acerca da essencialidade dos serviços prestados pela Requerente, eis o entendimento sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal:

EMENTA: DIREITO TRIBUTÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO REGIMENTAL EM AÇÃO CIVIL ORIGINÁRIA. COMPETÊNCIA ORIGINÁRIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECONHECIMENTO DA IMUNIDADE RECÍPROCA À EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. 1. Não há contradição ou omissão no acórdão questionado, o que afasta os pressupostos de embargabilidade explicitados no art. 1.022 do Código de Processo Civil vigente. 2. A decisão embargada enfrentou expressamente a preliminar suscitada pelo MPF, de incompetência da Corte para julgar, como conflito federativo (art. 102, I, f, CF/88), lide envolvendo a possibilidade de o Distrito Federal cobrar da ECT tributo inserido na competência municipal. 3. No mérito, **a jurisprudência da Casa já assentou o entendimento de que a imunidade recíproca prevista no art. 150, VI, “a”, e §§ 2º e 3º, da Constituição Federal é extensiva à ECT, prestadora de serviços públicos essenciais, obrigatórios e exclusivos do Estado, quais sejam, o serviço postal e o correio aéreo nacional (art. art. 21, X, da CF/88).** Esta imunidade subsiste em relação a todas as suas atividades, incluídos os serviços não exclusivos, dispensados em regime concorrencial, os quais se prestam, via subsídio cruzado, ao financiamento do serviço postal deficitário. 4. Embargos de declaração rejeitados. (ACO 811 AgR-segundo-ED, Relator(a): Min. ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 09/12/2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-268 DIVULG 16-12-2016 PUBLIC 19-12-2016) (grifamos)

161. A propósito da essencialidade dos serviços postais e sua subsunção ao artigo 10º da Lei nº 7.783/89, esse Col. Tribunal Superior do Trabalho também firmou entendimento, sendo prudente trazer a lume o v. acórdão proferido nos autos do AgR-DC nº 6535-37.2011.5.00.0000, de relatoria do Exmo. Sr. Exmo. Sr. Ministro João Oreste Dalazen, julgado pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos em 11/10/2011 e publicado no DEJT de 16/03/2017, *in verbis*:

GREVE. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. PARALISAÇÃO QUE PÔE EM RISCO NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE. SERVIÇO PÚBLICO TRANSCENDENTAL. NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO. 1. A paralisação dos empregados dos Correios põe em risco necessidades inadiáveis da comunidade, justificando a intervenção do Poder Público para compatibilizar o exercício legítimo do direito de greve e o atendimento de tais necessidades. 2. Ainda que não relacionada pelo artigo 10 da Lei de Greve, as atividades desempenhadas pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos constituem prestação de serviço público transcendental e sua interrupção impõe prejuízos às necessidades inadiáveis da comunidade. 3. A Organização Internacional do Trabalho reconheceu a importância dos serviços de Correios para a comunidade, ao decidir, em questão proposta pela Federação Agravante, possível a fixação de um número mínimo de trabalhadores durante a greve, para manutenção das atividades inadiáveis da população. 4. Agravo regimental a que se nega provimento. (grifamos0)

162. Na mesma linha, colaciona-se excertos da r. decisão proferida pelo então Presidente do TST, Exmo. Sr. Ministro Barros Levenhagen, nos autos do DCG nº 2-23.2015.5.00.0000, publicada no DEJT de 06/01/2015, disponível em

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/despacho.do?anoProclnt=2015&numProclnt=2&dtaPublicacaoStr=05/01/2015%2019:00:00>:

“(…)

Contudo, referido direito encontra limites na Lei nº 7.783, de 1989, mormente no que tange aos serviços ou atividades essenciais, em relação aos quais, nos termos do artigo 11 da mencionada lei, “os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”.

Ressalte-se o caráter essencial das atividades desenvolvidas pela Suscitante, segundo estabelecido no artigo 10, inciso VI, da Lei 7.783/89.

Daí decorre seu interesse de agir, a partir do binômio necessidade-utilidade de valer-se do Judiciário, de modo a prevenir prejuízos para a sua relevante atividade sócio-empresarial.

De outro lado, **malgrado seja lícito à assembleia da entidade sindical deflagrar o movimento paredista, a deliberação que o fora pelo SINTECT/DF, ultimada no dia 29 de dezembro, guarda potenciais e expressivos transtornos à coletividade, na esteira da parte final do artigo 8º da CLT.**

Desse modo, em sede de cognição sumária e com base nas informações e documentos trazidos pela Suscitante, em que se noticia não ter havido acordo quanto à prestação de serviços imprescindíveis à população, sobressai a aparência do bom direito e o perigo da demora.

A partir dessa digressão jurídico-factual, defiro inaudita altera parte, com base no § 3º do artigo 461 do CPC, a liminar requerida para que o Sindicato dos Trabalhadores dos Correios e Telégrafos do Distrito Federal e Região do Entorno garanta a manutenção mínima de 80% (oitenta por cento) dos Agentes de Correios (carteiros, atendentes comerciais e operadores de transbordo e triagem – OTTS) nas áreas de atendimento e distribuição de cada uma das unidades localizadas nas suas bases territoriais.

(…)”

163. Logo, malgrado não estar elencado dentre o rol do artigo 10 da Lei nº 7.883/1989, é de se reconhecer o caráter essencial das atividades exercidas pela Autora, denominado serviço postal, e daí porque sua interrupção resultará em prejuízos irreparáveis à sociedade brasileira, o que não se pode admitir.

VI. 2 – Do pedido liminar

164. A Autora, responsável pela execução do serviço postal em caráter de exclusividade, como já demonstrado, teve ciência pela CT FENTECT 175 e pelo OF FINDECT 058 (DOC 3 e 4) da paralisação das atividades laborais de seus empregados a partir das 22h do dia 10/09/2019.

165. Destarte, desde às 22 horas do dia 10/09/2019, a ECT está impedida de prestar efetivamente o serviço postal em âmbito nacional.

166. A propósito, relevante observar que o CPC, artigo 300, preleciona a concessão de tutela de urgência quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

167. *In casu*, encontram-se presentes os requisitos autorizadores da tutela de urgência ora requerida.

168. A probabilidade do direito firma-se na essencialidade dos serviços da ECT, cuja solução de continuidade é contrária ao interesse público.

169. Outrossim, a partir da propositura do presente dissídio coletivo, a celeuma em torno das negociações coletivas está judicializada, não havendo mais razão para a continuidade da greve como instrumento de pressão dos trabalhadores para verem seus pleitos atendidos pela empregadora.

170. A missão de estabelecer as normas que irão reger as relações de trabalho no âmbito da ECT, agora, caberá ao judiciário, na medida em que não foi possível a composição autônoma porque a Suscitante não possui condições financeiras de atender aos pleitos de seus empregados e, assim, pôr fim à paralisação.

171. Lado outro, o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo perpassa pelos graves prejuízos que são experimentados pela ECT com a paralisação de suas atividades, tanto de ordem econômica, quanto no que diz respeito à sua imagem institucional.

172. É matematicamente muito difícil antecipar o custo da contingência desta greve e os contratempos que ela poderá gerar em vários outros setores da economia e na população em geral, razão pela qual a greve também não atende ao requisito da proporcionalidade (CF/88, art. 5º, V).

173. Nesse íterim, valemo-nos do Memorando nº 8690413 GPLO-DEPLA (DOC 49) para demonstrar os prejuízos experimentados pela Suscitante por ocasião dos movimentos paredistas ocorridos em 2018 (março/2018 – Negociação do Plano de Saúde dos Correios, e maio/2018 – Greve dos Caminhoneiros), cenário que tende a se repetir no caso concreto. Veja-se (grifamos):

a) Receita à Faturar

As perdas estimadas de receita à faturar em 2018 foram de cerca **R\$ 9,8 milhões**, conforme abaixo:

Sup. Estadual	Perda Estimada	Perda Estimada
	mar/18	em maio/18
SPM	R\$ 915.000,00	R\$ 803.000,00
SPI	R\$ 323.940,00	R\$ 1.797.380,00
BSB	R\$ 145.000,00	R\$ 50.000,00
GO		R\$ 110.000,00
AM		R\$ 230.000,00
RJ	R\$ 585.000,00	R\$ 1.420.741,80
PR	R\$ 773.181,00	R\$ 631.832,00
RS	R\$ 80.748,00	R\$ 478.021,00
SC	R\$ 210.000,00	R\$ 411.597,87
ES		R\$ 42.000,00
MG	R\$ 25.155,08	R\$ 153.516,26
BA	R\$ 80.000,00	R\$ 230.000,00
PA	R\$ 260.000,00	
PE		R\$ 4.236,00
Total Geral	R\$ 3.398.024,08	R\$ 6.362.324,93

Fonte: Relatório Técnico - PCN 2018

b) Receita à Vista

Conforme disposto no quadro abaixo, a receita à vista estimada perdida em função do movimento paredista de março, referente a renegociação do plano de saúde foi de **R\$ 7.507.557**:

Receita Média dias úteis	R\$ 13.269.367
Receita Média de 12 a 16/03/2018	R\$ 11.767.856
Diferença	R\$ 1.501.511
Diferença x 5 dias (12 a 16/03/18)	R\$ 7.507.557

Fonte: Relatório Técnico - PCN 2018

Considerando-se a greve dos caminhoneiros ocorrida em maio de 2018, as perdas de receita à vista estimadas foram de R\$ 26.917.974:

Receita Média dias úteis	R\$ 13.399.526
Receita Média de 21 a 31/05/2018 (8 dias úteis)	R\$ 10.034.779
Diferença	R\$ 3.364.747
Diferença x 8 dias	R\$ 26.917.974

Fonte: Relatório Técnico - PCN 2018

Assim, **somados ambos os períodos de greves os prejuízos estimados das receitas à vista apresentam-se na ordem de R\$ 34,5 milhões.**

c) Indenizações

Considerando o Relatório Técnico do Plano de Continuidade do Negócio – 2018, foi informado pelo DERE/COM que o impacto estimado das indenizações por atraso na entrega, em consequência da greve de março/2018 (Negociação do Plano de Saúde dos Correios), que durou de 12 a 15/03/18, foi na ordem de R\$ 338 mil.

Em relação à paralização dos caminhoneiros, por ter sido caracterizada como caso fortuito, não houve impactos na indenização por atraso na entrega.

2. Destarte, o prejuízo que se divisa com a deflagração da greve apresentou-se no montante de R\$ 44.573.880,01 (quarenta e quatro milhões, quinhentos e setenta e três mil

oitocentos oitenta reais e um centavo) somente em decorrência das perdas de receita e de indenizações geradas pelos atrasos na entrega dos objetos.

3. Ademais, evidenciou-se que outras medidas operacionais foram igualmente onerosas para os Correios e devem ser consideradas no momento de uma eventual deflagração, dentre as quais **cita-se o contingenciamento da greve que sendo efetivamente realizados aportes no valor de R\$ 2.147.137,21**, integralmente utilizados nas ações relacionadas a Greve de março/2018 - Negociação do Plano de Saúde dos Correios:

SE	DEMANDA SPO	RECURSO-CUSTEIO	VALOR
PA	112578	HORAS EXTRAS	R\$ 30.000,00
	112578	TRABALHO FINS DE SEMANA	R\$ 40.000,00
	112578	SERVIÇO MAO-DE-OBRA TEMPORARIA	R\$ 139.000,00
	112993	REPOUSO TRABALHADO	R\$ 424.977,82
SPM	112993	HORAS EXTRAS	R\$ 291.529,50
	112993	TRABALHO FINS DE SEMANA	R\$ 316.835,78
	112993	LINHA DE TRANSPORTE URBANO	R\$ 250.000,00
	120050	LINHA DE TRANSPORTE URBANO	R\$ 318.313,90
SC	112404	SERVIÇO MAO-DE-OBRA TEMPORARIA	R\$ 80.814,14
GO	112644	HOSPEDAGEM HOTEL	R\$ 50.000,00
PB	112370	HOSPEDAGEM HOTEL	R\$ 2.500,00
	112370	PASSAGEM TERRESTRE	R\$ 2.500,00
	112370	LINHA DE TRANSPORTE URBANO	R\$ 4.430,96
	120842	SERVIÇO MAO-DE-OBRA TEMPORARIA	R\$ 119.889,72
RN	112059	HOSPEDAGEM HOTEL	R\$ 4.900,00
	112059	PASSAGEM TERRESTRE	R\$ 5.000,00
	112059	SERVIÇO MAO-DE-OBRA TEMPORARIA	R\$ 55.622,39
	112566	HOSPEDAGEM HOTEL	R\$ 7.500,00
TO			
	112566	PASSAGEM TERRESTRE	R\$ 3.323,00
TOTAL GERAL			R\$ 2.147.137,21

174. Destarte, **é evidente a existência de vultuoso prejuízo à Requerente com a paralisação de suas atividades.**

175. Assim, demonstra-se as consequências danosas que a paralisação das atividades da ECT causam ao seu patrimônio e ao serviço postal, suficiente para comprometer a continuidade dos serviços essenciais prestados em todo o País, capaz de promover o desequilíbrio social, econômico e financeiro da Requerente, e resultando em caos nos principais setores da sociedade,

176. Ante o exposto, **a tutela provisória de urgência cautelar aqui postulada com fulcro nos artigos 294 e 300 do CPC e artigo 765 da CLT, deverá ser deferida, para reconhecer, *in limine* e *inaudita altera pars*, a ABUSIVIDADE do ato de greve e determinar que a Requerida se abstenha de realizar qualquer paralisação, sob pena de multa diária a ser cominada por esse d. Juízo.**

177. Alternativamente, caso entenda esse d. Juízo que não seria razoável tolher totalmente o direito de reivindicar por meio de greve, o que não é de se esperar, requer a ECT, com fulcro no já exposto quanto a essencialidade de seus serviços, **seja liminarmente determinada a manutenção de contingente**

mínimo de 90% (noventa por cento) em atividade em cada uma das unidades localizadas nas bases territoriais dos Suscitados, no desempenho normal de suas atribuições, garantindo, com isso, a prestação dos serviços postais à coletividade, também com a fixação de multa diária a ser arbitrada por esse Juízo, em caso de descumprimento.

VI. 3 – Da multa por descumprimento

178. Nos últimos anos, a Requerente vem sendo permanentemente açoitada pela deflagração de movimentos grevistas por parcela de seus trabalhadores, o que é de amplo conhecimento desse Tribunal Superior do Trabalho.

179. Nesse sentido, considerando que a Suscitante tem por dever prestar o serviço postal de forma contínua em todo território nacional, bem como sua incapacidade absoluta em atender aos pleitos de seus trabalhadores em vista de sua situação econômico financeira, e que é justamente a continuidade de seu negócio que lhe permitirá a subsistência, é que se **requer a aplicação de multa diária em valor não inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) para o caso de descumprimento da medida liminar ora pleiteada, em favor da Requerente.**

VII – DOS PEDIDOS

180. Por todo o exposto, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, vem respeitosamente à presença de V. Exa., em sede de dissídio coletivo de greve de natureza econômica, requerer o que segue:

- A concessão, *inaudita altera pars*, de tutela de urgência de natureza cautelar, para que seja **determinado aos Requeridos que suspendam imediatamente a paralisação iniciada dia 10/09/2019 às 22h00m, ou outro dia / horário**, sob pena de multa diária a ser estipulada por esse d. Juízo em valor não inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) para cada entidade arrolada, em caso de descumprimento.
- Alternativamente, a concessão de tutela de urgência *inaudita altera pars* para que seja determinado aos Suscitados que mantenha em atividade o **contingente mínimo de 90% (noventa por cento) em cada uma das unidades localizadas nas suas bases territoriais**, para desempenho normal de suas atribuições, garantindo a prestação dos serviços postais à coletividade, reconhecidamente essenciais, também **sob pena multa diária em valor não**

inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) em caso de descumprimento, por unidade não contemplada pelo efetivo mínimo;

- **A confirmação da tutela de urgência de natureza cautelar para ser declarada, em análise meritória, a abusividade do movimento grevista deflagrado pelas Suscitadas, nos moldes supra relatado;**
- A citação dos Suscitados para, querendo, responder a presente demanda;
- A intimação do Ministério Público do Trabalho, para que atue como fiscal da lei;
- A designação, **com urgência, de audiência de conciliação**, na forma do artigo 860 da CLT;
- Frustrada a conciliação, seja determinada a remessa dos autos à Seção de Dissídios Coletivos para designação de relator e dispensada a inclusão em pauta, com a convocação de sessão para julgamento, na forma do artigo 242, parágrafo único, do RITST, ante a comprovada paralisação do trabalho no âmbito da Suscitante;
- **A procedência das cláusulas propostas da ECT para reger as relações de trabalho dos postalistas;**
- A extensão da sentença normativa para toda a categoria dos postalistas, ainda que não grevista.
- honorários advocatícios sucumbenciais, no importe mínimo de 20% (vinte por cento), dada a complexidade da causa e extensão dos efeitos.
- O deferimento, em favor da Requerente, de todas as prerrogativas processuais conferidas à Fazenda Pública, consoante o disposto no artigo 12 do Decreto-lei n.º 509, de 20/3/1969.

181. Por fim, os patronos da Requerente, com fulcro no artigo 830 da Consolidação das Leis do Trabalho, declaram que os documentos oferecidos em cópia e que acompanham a presente demanda são autênticas reproduções dos originais.

182. Pretende provar o alegado por todos os meios de prova admitidos em direito.

183. Dá-se à causa o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Nestes termos, pede deferimento.

Brasília, 11 de setembro de 2019.

Mariana Nunes Scanduzzi

Advogada da ECT
OAB/DF 24.064

Raphael Ribeiro Bertoni

Advogado da ECT
OAB/SP 259.898

Gustavo Esperança Vieira

Advogado da ECT
OAB/DF 37.004