



SINTECT-PB

ACT 2024/2025

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO



DIRETORIA DO SINTECT-PB

SECRETÁRIO GERAL

TONY SÉRGIO RODRIGUES CAVALCANTE

IRONALDO JOSÉ FERREIRA DA SILVA

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

FERNANDO JOSÉ DE BRITO

FABIANO BATISTA PATRIOTA

SECRETÁRIO DE POLÍTICA E FORMAÇÃO SINDICAL

ANA LÍDIA OLIVEIRA DA SILVA

SECRETÁRIO DE IMPRENSA E DIVULGAÇÃO

ALEX ALBINO LOPES

LEVY JERONIMO DE CARVALHO

SECRETÁRIO DE ANISTIA E DEFESA DO EMPREGO

FABIANO GALDINO DE SOUZA

VIRGÍNIA MOREIRA DE QUEIROZ

SECRETÁRIO DE POLÍTICA SÓCIO CULTURAL E EVENTOS

RAFAEL PAIVA FERREIRA

BRUNO ANDERSON DE OLIVEIRA SILVA

SECRETÁRIO DE ASSUNTOS JURÍDICOS

SILVIO ROBERTO CALAÇO *EM MEMÓRIA*

HELISSON DE LIMA RIBEIRO

SECRETARIA DE DEFESA DO DIREITO DA MULHER

NAZILDA DA SILVA BRITO

CYBELLE TEOTÔNIO ALVES DE SOUSA

SECRETÁRIO DE APOSENTADOS E APOSENTÁVEIS

GERALDO COSTA DA SILVA

CONSELHO FISCAL

JOSÉ PEREIRA DA SILVA JUNIOR

SAULO BARBOSA DE LIMA

DAVID GOMES DA SILVA

JAILTON DE VASCONCELOS SILVA

LIGÓRIO AUGUSTO FERNANDES

SUMÁRIO

TÍTULO I - DAS QUESTÕES SOCIAIS

SUBTÍTULO I -

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

Cláusula 01 – Anistia	1
Cláusula 02 – Grupo de Trabalho para Revisão de Processos	2
Cláusula 03 – Aposentados(as)	3
Cláusula 04 – Enfrentamento aos Assédios	3
Cláusula 05 – Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo.....	5
Cláusula 06 – Dos Direitos das Pessoas LGBTQIAPN+.....	7
Cláusula 07 – Dos Direitos das Pessoas com Deficiência.....	8
Cláusula 08 – Dos Direitos Geracionais	9
Cláusula 09 – Garantias ao(a) Empregado(a) Estudante.....	9
Cláusula 10 – Licença Adoção	11
Cláusula 11 – Licença Paternidade	12
Cláusula 12 – Programa Habitacional	12
Cláusula 13 – Parceria com Associações Recreativas.....	13

SUBTÍTULO II -

DAS GARANTIAS MULHER ECETISTA

Cláusula 14 – Adicional de Atividade Distribuição e Coleta – AADC.....	14
Cláusula 15 – Enfrentamento à Violência Contra a Mulher.....	15
Cláusula 16 – Licença Maternidade	16
Cláusula 17 – Prorrogação da Licença Maternidade.....	17
Cláusula 18 – Afastamento Especial até Alta Hospitalar.....	17
Cláusula 19 – Período de Amamentação.....	18
Cláusula 20 – Saúde da Mulher.....	19
Cláusula 21 – Promoção da Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo.....	19
Cláusula 22 – Incentivo e Participação das Mulheres na Liderança.....	22

TÍTULO II - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 23 – Negociação Coletiva	22
Cláusula 24 – Processo Permanente de Negociação.....	22
Cláusula 25 – Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação.....	23
Cláusula 26 – Liberação de Dirigentes Sindicais.....	23
Cláusula 27 – Representantes dos Empregados.....	26
Cláusula 28 – Repasse das Mensalidades do Sindicato.....	26
Cláusula 29 – Acesso às Dependências.....	27
Cláusula 30 – Fornecimento de Documentos.....	29
Cláusula 31 – Quadro de Avisos	29
Cláusula 32 – Taxa Negocial	29
Cláusula 33 – Desconto Assistencial.....	30
Cláusula 34 – Liberação de Empregado Eleito para Conselhos.....	31

TÍTULO III - DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A)

Cláusula 35 – Atestado de Saúde na Demissão.....	31
Cláusula 36 – Averiguação das Condições de Trabalho.....	32
Cláusula 37 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédios (CIPAA).....	33
Cláusula 38 – Empregado Vivendo com HIV.....	35
Cláusula 39 – Ergonomia na Empresa.....	35
Cláusula 40 – Fornecimento de CAT	36
Cláusula 41 – Itens de Uso e Proteção ao(a) Empregado(a).....	37
Cláusula 42 – Reabilitação Profissional.....	40
Cláusula 43 – Saúde do Empregado.....	40
Cláusula 44 – Empregado Inapto para retorno ao trabalho.....	42

TÍTULO IV DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 45 – Distribuição Domiciliária.....	44
Cláusula 46 – Frota Operacional.....	46
Cláusula 47 – Inovações Tecnológicas.....	46

Cláusula 48 – Jornada de Trabalho para Trabalhadores(as) em terminais computadorizados.....	46
Cláusula 49 – Redimensionamento de carga.....	47
Cláusula 50 – Jornada de Trabalho nas Agências dos Correios.....	48
Cláusula 51 – Segurança na Empresa.....	48

TÍTULO V DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 52 – Acompanhante.....	49
Cláusula 53 – Auxílio para Dependentes com Deficiência..	50
Cláusula 54 – Reembolso Creche e Reembolso Babá.....	51
Cláusula 55 – Vale Refeição/Alimentação.....	52
Cláusula 56 – Adiantamento de Férias.....	54
Cláusula 57 – Gratificação de Férias.....	55
Cláusula 58 – Vale-Transporte e Jornada de Trabalho In Itinere..	56
Cláusula 59 – Antecipação de 50% da Gratificação Natalina.....	57
Cláusula 60 – Gratificação de Quebra de Caixa.....	57
Cláusula 61 – Pagamento de Salário.....	58
Cláusula 62 – Trabalho nos Fins de Semana.....	58
Cláusula 63 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios.....	59
Cláusula 64 – Situação em caso de Estado de Calamidade Pública ou Estado de Emergência.....	59

TÍTULO VI DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

Cláusula 65 – Reajuste Salarial.....	60
--------------------------------------	----

TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 66 – Acumulação de Vantagens.....	61
Cláusula 67 – Trabalho em Dia de Repouso.....	61
Cláusula 68 – Concurso Público.....	62
Cláusula 69 – Cursos e Reuniões Obrigatórias.....	62

Cláusula 70 – Direito à Ampla Defesa.....	63
Cláusula 71 – Participação nos Lucros ou Resultados - PLR.....	64
Cláusula 72 – Penalidade.....	64
Cláusula 73 – Processamento de Consignações em Folha de Pagamento.....	64
Cláusula 74 - Registro de Ponto.....	66
Cláusula 75 – Responsabilidade Civil em Acidente de Trânsito....	67
Cláusula 76 – Multas de Trânsito.....	67
Cláusula 77 – Acompanhamento do Cumprimento de Cláusulas do Acordo.....	68
Cláusula 78 – Conciliação de Divergências.....	68
Cláusula 79 – Vigência.....	69

Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2024/2025

PROCESSO Nº: 53180.035943/2024-24

Empresa: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, Entdade Pública Federal da Administração Indireta Insttuída pelo Decreto-lei n.º 509, de 20 de março de 1969, CNPJ 34.028.316/0001-03.

Representantes dos (as) Empregados (as): FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT CNPJ 03.659.034/0001-80.

Objeto: Negociação de trabalho promovida diretamente pelas partes interessadas por ocasião da data base.

TITULO 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 anista previstos em lei determinarem o retorno do(a) anistado(a) aos quadros da Empresa, permitndo o acesso às informações de documentos aos interessados.

§2º analisar e julgar os pedidos de anista 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 anista referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho consttuído pelos Correios até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos

Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, observadas as diretrizes do GTA 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 como se na ativa estivesse.

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 previsto em lei, quando não se tratar de anistia por força das leis referenciadas no caput.

§5º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§6º Os Correios fornecerão aos(às) anistiados(as) e anistiandos(as) acesso à evolução salarial destes(as), desde o seu primeiro registro, ficha funcional antiga e atual e cópia de todas as punições que constem registradas.

Cláusula 02 – GRUPO DE TRABALHO PARA REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES:

Será constituído, na vigência deste acordo, grupo de trabalho para analisar e julgar os pedidos de revisão de processos disciplinares de empregados(as) demitidos(as) com processos administrativos e/ou judiciais - transitados em julgado ou não - de dirigentes, delegados(as) e ativistas sindicais, com efeito retroativo ao ano de 2015.

§1º Os pedidos de revisão de processos administrativos disciplinares serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT,

com a participação de 5 (cinco) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo.

§2º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

Cláusula 03 – 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 Incluir o dia 24 de janeiro – Dia do(a) Aposentado(a) – no calendário dos Correios – desenvolvendo atividades alusivas à data no âmbito da Empresa.

§2º Oportunizar a participação dos(as) aposentados(as) nas ações de Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças, bem como em atividades de lazer e bem-estar programadas para empregados(as) em atividades.

§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.

§5º Os Correios manterão o relacionamento com as entidades representativas dos(as) aposentados(as) visando recepcionar, analisar e responder às suas demandas.

§6º Os Correios garantirão a participação dos(as) aposentados(as) nas ações voltadas para a disseminação da importância da diversidade geracional.

Cláusula 04 – ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS: Os

Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas visando coibir os assédios.

§1º As denúncias de casos de assédios deverão ser feitas, preferencialmente, pelo(a) próprio(a) empregado(a), por meio do canal de denúncias da Ouvidoria para a devida análise e encaminhamento. O(A) empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical para o registro da denúncia no canal da Ouvidoria.

§2º Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica (psicossocial) pertinente e devido encaminhamento para a rede de apoio.

§3º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Enfrentamento aos Assédios, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, 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 assédios 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, que visem à superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§4º Os Correios estabelecerão, como pré-requisito para

designação em funções técnicas e de gestão, capacitação sobre enfrentamento/prevenção aos assédios a ser desenvolvida pela área de educação corporativa da empresa.

§5º Os Correios manterão atualizados seus manuais normativos que versem sobre o tema desta cláusula, devendo os canais de denúncia estarem em constante aprimoramento, garantindo e resguardando o anonimato, o sigilo e a privacidade dos dados do Denunciante.

§6º Os Correios disponibilizarão no aplicativo sou Correios o link externo para o empregado acessar o canal de denúncias.

§7º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

Cláusula 05 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO: Os Correios continuarão implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

§3º Os Correios realização 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 Negros(as) e Indígenas/Povos Originários.

§5º Serão realizadas ações que visem à promoção de igualdade, priorizando os meses alusivos aos temas voltados para

Negros(as) e Indígenas/Povos Originários.

§6º A área de Gestão de Pessoas desenvolveu o Painel Radar de Pessoas, ferramenta que visa ao levantamento de informações relativas à cor e raça dos(as) empregados(as). O intuito é auxiliar os(as) gestores(as) dos Correios nas decisões relativas à correção das desigualdades referentes a esses temas.

§7º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, buscando a paridade de gênero na constituição do grupo, 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.

§8º Os Correios concederão orientação jurídica e suporte psicossocial aos(às) empregados(as) que forem vítimas de racismo praticado por agente externo durante o exercício de suas atividades.

§9º Os Correios disponibilizarão no aplicativo sou Correios o

link externo para o empregado acessar o canal de denúncias.
§10º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§11º Em capacitações (cursos, treinamentos, workshops) contratadas pela empresa, será garantida a disponibilização de vagas na seguinte proporção: 40% para mulheres; 30% para negros; e 20% para empregados(as) que estejam lotados(as) em unidades operacionais, considerando o total de vagas contratadas, salvo contratações de demandas legais, individuais ou de desenvolvimento de competências específicas.

§12º Os Correios elaborarão capacitação sobre letramento racial, com o objetivo de enfrentar o racismo e promover a equidade racial.

A capacitação será desenvolvida pela área de educação corporativa da empresa.

Cláusula 06 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+:

Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação às pessoas LGBTQIAPN+, conforme a seguir:

§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação e Treinamentos visando inserir conteúdo específico com a finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes aos direitos das pessoas LGBTQIAPN+, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção de inclusão e respeito.

§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relacionados às pessoas LGBTQIAPN+, 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 com nuada oferecidos pela Empresa contenham temas rela vos à valorização da diversidade e respeito às diferenças e a não discriminação.

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

§5º Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orienta-los(las) a identificar casos de violação de Direitos Humanos no ambiente de trabalho.

§6º Os Correios elaborarão curso sobre o tema, que será desenvolvido pela área de educação corporativa da empresa.

§7º Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas receberão acolhimento psicossocial (presencial ou on-line) e devido encaminhamento para a rede de apoio.

Cláusula 07 – DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Os Correios valorizarão a diversidade humana, garan ndo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação às Pessoas com Deficiência, conforme a seguir:

§1º Os Correios implementarão Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com a finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes às pessoas com deficiência, e pessoas com deficiências ocultas, objetivando que os(as) empregados(as) desenvolvam uma percepção inclusiva.

§2º Os Correios promoverão seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos às pessoas com deficiência, inclusive aquelas ocultas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano.

§3º Os Correios promoverão uma cultura de respeito às pessoas

com deficiência em todas as suas atividades, incluindo planos de trabalho adequados às condições físicas do(a) empregado(a), conforme Estatuto da Pessoa com Deficiência.

§4º Os Correios assegurarão que os cursos de formação inicial e continuada oferecidos pela Empresa contenham temas relativos à linguagem acessível, adotando a LIBRAS, quando for o caso, na prestação de serviço.

§5º Os Correios desenvolverão ações voltadas à inclusão das pessoas neurodivergentes.

Cláusula 08 – DOS DIREITOS GERACIONAIS: Os Correios valorizarão a diversidade humana, garantindo ações para promoção do respeito às diferenças e a não discriminação, conforme a seguir:

§1º Os Correios realizarão estudos sobre a pluralidade nas equipes de trabalho considerando a diversidade geracional.

§2º Os Correios criarão programa de mentoria para promover a conexão geracional no ambiente corporativo visando incentivar a Gestão do Conhecimento na organização.

§3º Os Correios elaborarão ações de comunicação e educação para fortalecimento da cultura baseado no respeito e na valorização das diferenças geracionais.

Cláusula 09 – 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(a) 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). Empregados(as) lotados(as) em localidades onde não seja possível a realização do estágio, no âmbito da Empresa, terão preferência na transferência para unidades que a permita.

§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 Os Correios flexibilizarão o horário de entrada/saída do(a) estudante para a realização de provas finais, limitado a quatro vezes no semestre, sem a necessidade de compensação das horas.

§7º Orientação e apoio às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios, visando articular/adequar as políticas educacionais do Governo Federal às necessidades dos(as) 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.

§8º Priorização de transferência de empregado(a) estudante que, por meio do ENEM ou vestibular específico, seja aprovado(a) em curso superior de instituição de ensino pública ou privada, por meio dos programas mencionados no §7º, para localidade diferente do seu local de trabalho.

§9º 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.

§10º Adoção de política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus(suas) empregados(as), com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo as Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e os Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios estimularem os(as) seus(suas) associados(as) a concluírem prontamente o ensino médio.

§11º Fortalecimento das orientações e das condições operacionais para permitir o acesso da(o) empregada(o) estudante à internet, cuja utilização se dará em horários previamente acordados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho.

§12º Os Correios flexibilizarão as regras do teletrabalho, referente ao comparecimento presencial, para os empregados(as) estudantes, que já se encontram nesta modalidade de trabalho, para participação em curso no exterior, correlato a sua área de atuação dos Correios, quando a participação no curso puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, limitado a 4 (quatro) anos.

§13º Os Correios concederão, para empregados(as) que não possuam bolsa de estudos pela empresa, 2 (dois) dias para elaboração ou defesa de trabalho final da graduação e pós-graduação, sem prejuízo em sua remuneração.

Cláusula 10 – LICENÇA ADOÇÃO: Os Correios concederão aos(às) empregados(as) adotantes ou guardiães em processo de adoção a licença adoção, conforme previsto na legislação vigente.

§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 14 (catorze) anos, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§2º A(o) empregada(o) abrangida(o) pelo disposto no parágrafo anterior poderá 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(ao) adotante ou à(ao) guardiã(ão).

§4º 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.

§5º No caso de relação homoafetiva estável, o(a) empregado(a) adotante fará jus aos benefícios constantes nesta Cláusula, desde que seu(sua) companheiro(a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.

Cláusula 11 – LICENÇA PATERNIDADE: Os Correios concederão 22 (vinte e dois) dias de licença paternidade para usufruto do empregado a partir do nascimento da criança.

§1º A licença paternidade fica garantida caso o recém-nascido venha a falecer dentro do período de licença. Fica garantido o mesmo tempo de licença em caso de natimorto.

Parágrafo Único: A Licença Paternidade se estende para os casos de Licença Adoção. Em caso de nascimento de crianças portadoras de deficiência, a licença paternidade será ampliada para 30 (trinta) dias.

Cláusula 12 – PROGRAMA HABITACIONAL: Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para empregados(as), familiares de empregados(as), dentro da política habitacional do governo federal, no Programa “Minha Casa, Minha Vida”. Incentivará a organização dos(as) 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 do “Minha Casa, Minha Vida”, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(das) seus(suas) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 2 (dois) dirigentes 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), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.

I. A liberação do(a) dirigente de entidade habitacional deverá ser solicitada por escrito à respectiva Superintendência Estadual com, no mínimo, 05 (cinco) dias úteis de antecedência à data de início da liberação, contendo nome, matrícula, lotação, cargo/função e período inicial/final da liberação.

II. 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.

Cláusula 13 – PARCERIA COM AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS DOS(AS) EMPREGADOS(AS): Visando proporcionar melhor qualidade de vida aos(às) empregados(as), os Correios concederão 1(uma) liberação com ônus aos Correios, mensalmente, a um dirigente das associações para ofertar benefícios e bem-estar aos(as) empregados(as) dos Correios, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§1º Os Correios descontarão dos(as) empregados(as) associados(as) as mensalidades em favor das respectivas Associações Recreativas mediante comprovação do valor ou percentual por meio das Atas que as autorizarem.

§2º O repasse desses descontos para as Associações Recreativas será feito no segundo dia útil após o pagamento

mensal dos salários dos(as) empregados(as) dos Correios.

§3º Os Correios restabelecerão o desconto mensal em favor das Associações Recreativas a partir do retorno ao serviço do(a) associado(a) que se encontrava afastado(a) do trabalho.

§4º Os comunicados de filiação e desfiliação do mês anterior serão encaminhados pelas Associações Recreativas à Empresa até o dia 10 (dez) do mês corrente, de modo a possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

§5º Os Correios, desde que solicitado, autorizarão a visita de 2(duas) pessoas ligadas à Associação Recreativa dos Correios –ARCOs às unidades das respectivas superintendências.

SUBTÍTULO II - DAS GARANTIAS MULHER ECETISTA

Cláusula 14 – 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 Carteira 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 1º (primeiro) mês de gestação (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 Carteira 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.

Cláusula 15 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: Os Correios desenvolverão ações objetivando a difusão, promoção e o fortalecimento do enfrentamento à violência contra as mulheres.

§1º A empregada vítima de violência doméstica será transferida de unidade, Município ou Estado, quando solicitado, devendo essa apresentar os documentos comprobatórios para homologação pela área de Gestão de Pessoas. A unidade para a qual a empregada será transferida será preferencialmente com vaga disponível.

§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, Lei Maria da Penha.

§4º Os Correios concederão licença remunerada de 20 (vinte) dias em razão de violência doméstica praticada contra suas empregadas. Para obter a licença, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial que comprove a causa prevista.

§5º Os Correios, com participação das Federações e dos Sindicatos de Trabalhadores(as) legalmente constituídas, promoverão uma campanha de tolerância zero à violência contra as mulheres no espaço corporativo de trabalho.

§6º Os Correios realizarão ações de comunicação sobre os direitos das mulheres, tendo como foco o enfrentamento à

misoginia, promovendo um ambiente corporativo mais equânime.

§7º Os Correios enviarão mensalmente às Federações o quantitativo de mulheres vítimas de violência doméstica por base sindical.

§8º Os Correios concederão orientação jurídica, acolhimento psicossocial (presencial ou on-line) e devido encaminhamento para a rede de apoio às empregadas que forem vítimas de violência doméstica.

§9º Os Correios concederão ajuda de custo para empregada vítima de violência doméstica no valor de um salário-base quando a transferência prevista no parágrafo 1º acarretar mudança de domicílio.

Cláusula 16 – 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 120 (cento e vinte) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença maternidade.

§6º A licença maternidade fica garan da caso o recém-nascido

venha a falecer dentro do período de licença. Fica garantido o mesmo tempo de licença em caso de natimorto.

Cláusula 17 – 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 que não tiver interesse deverá requerer a não prorrogação junto a 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 da Licença Maternidade não fará jus aos benefícios de Reembolso Creche e Reembolso Babá.

Cláusula 18 – AFASTAMENTO ESPECIAL ATÉ ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA MÃE:

Os Correios concederão afastamento especial ao(à) empregado(a) quando da alta hospitalar do recém-nascido e/ou mãe da criança, o que ocorrer por último, nos casos em que houver internação superior a uma semana:

§1º O afastamento especial para a empregada será concedido imediatamente após o término da licença maternidade (ou prorrogação) e terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta hospitalar, conforme atestado/relatório específico emitido por médico assistente contendo o prazo de internação.

§2º O afastamento especial será concedido ao empregado(a) imediatamente após o término da licença paternidade. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e alta da criança, limitado ao máximo de 15 (quinze) dias.

I. Quando a alta hospitalar da mãe ocorrer por último, o empregado(a) fará jus ao afastamento na mesma quantidade de dias em que durar a internação da mãe da criança, conforme atestado/relatório específico emitido por médico assistente, contendo o prazo de internação.

Cláusula 19 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO: Os Correios assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, um intervalo especial de 3 (três) horas ou dois intervalos de 1h30 (uma hora e meia) para amamentar a própria filha ou filho até que este complete 18 (dezoito) meses de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.

§1º Por solicitação da empregada, no caso de um intervalo especial de 3 (três) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 5 (cinco) 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(a) filho(a) complete 18 (dezoito) meses de idade.

§4º Os Correios iniciarão organização e preparação de salas de amamentação em ambientes de trabalho com efetivo de mulheres maior que 50 (cinquenta).

§5º A empregada que estiver amamentando não será transferida

ou emprestada para desenvolver as atividades em outras unidades, sem sua anuência, até que a filha ou filho complete 18 (dezoito) meses de idade.

Cláusula 20 – 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 colocar em risco seu estado de gravidez.

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

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

§6º Será concedida licença remunerada de até 2 (dois) dias consecutivos/mês para mulheres que comprovarem sintomas graves associados ao fluxo menstrual.

§7º Os Correios desenvolverão projeto de bem estar e saúde voltado às mulheres obesas.

Cláusula 21 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO: Os Correios promoverão atividades e ações com objetivo de contribuir para equidade

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

§2º Os Correios desenvolverão programas de liderança, contemplando recorte de gênero, com vistas ao desenvolvimento específico para as mulheres, considerando suas especificidades.

§3º Capacitar os(as) empregados(as) nas temáticas de gênero, destacando a importância das mulheres estarem atuando na alta liderança, fortalecendo os mecanismos para garantir que os Correios estejam comprometidos com a equidade de gênero na divisão dos espaços de decisão.

§4º Os Correios, enquanto estatal, farão adesão aos Programas do Governo Federal para a equidade de gênero e para tal estabelecerão sua política de diversidade e equidade, com Plano de Ação, metas e indicadores para a promover a ascensão funcional das mulheres no ambiente corporativo, visando a superar os índices atuais.

§5º Os Correios atuarão para remover as barreiras que impeçam a ascensão funcional das empregadas, focando na construção de um ambiente corporativo mais seguro e de mais oportunidades para as mulheres.

§6º Os Correios desenvolverão estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres.

§7º Serão realizadas ações que visem à promoção de igualdade, priorizando os meses alusivos aos temas voltados para Mulheres.

§8º Será constituído Grupo de Trabalho Temático de Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo, até 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores legalmente constituídas, buscando a paridade

de gênero na constituição do grupo, 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 visem valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões de 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 do sexismo no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

§9º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior permanecerá vigente, até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§10º Realizar ações de formação ao longo do ano em todas as suas unidades, Correios Sede e Superintendências Estaduais sobre os direitos das mulheres, tendo como foco o enfrentamento da misoginia, promovendo um ambiente corporativo mais equânime, com produção de material formativo e promoção de uma comunicação que fortaleça a agenda positiva de gênero.

§11º Os Correios, por meio da Mesa Temática, realizarão estudos sobre os Direitos das Mulheres ecetistas com o objetivo de fortalecer as políticas para as mulheres.

§12º Os Correios disponibilizarão, no aplicativo sou Correios, em até 120 dias, o link externo para o empregado acessar o canal de denúncias.

§13º Em capacitações (cursos, treinamentos, workshops)

contratadas pela empresa, será garantida as seguintes cotas: 40% para mulheres; 30% para negros; e 20% para empregados que estejam lotadas em unidades operacionais, considerando o total de vagas contratadas, salvo contratações de demandas legais, individuais ou de desenvolvimento de competências específicas.

Cláusula 22 – INCENTIVO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DA EMPRESA: Os Correios adotarão os princípios de empoderamento das mulheres, que serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

§1º Os Correios desenvolverão ações a fim de garantir o percentual de 40% de mulheres e 30% de negros nas funções de gestão e técnicas em cada um dos níveis de funções (estratégico, tático e operacional).

§2º Os Correios destinarão percentual de 30% das vagas dos Recrutamentos Internos - RIs para mulheres.

§3º Os Correios destinarão percentual de 30% das bolsas de estudo para mulheres.

§4º Os Correios desenvolverão projeto de mentoria para as mulheres da área operacional a fim de prepará-las para a liderança.

TÍTULO II DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 23 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Em caso de ocorrência de fatos que alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, visando ajustá-lo à nova realidade.

Cláusula 24 – PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO:

Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(das) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios, composto pela Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP - Correios e pelas Mesas Regionais de Negociação Permanente - MRNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(das) trabalhadores(as).

Parágrafo Único: As partes se comprometem a discutir as pautas da Empresa e dos(as) trabalhadores(as) nas reuniões do SNNPCorreios, em reuniões periódicas a serem realizadas em intervalos máximos de 30 (trinta) dias.

Cláusula 25 – 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.

Cláusula 26 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Os Correios liberarão 15 (quinze) empregados(as) para cada Federação dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, e 6 (seis) por Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.000 (um mil), limitado a 10 (dez) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.

§1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores(as)

signatárias ou Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/Refeição/Cesta, 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 caracterizam a suspensão do contrato de trabalho.

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

§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para os Correios, deverá ser solicitada, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias) ou às áreas de Relacionamento Organizacional (se dos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, com 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, a identificação dos(as) dirigentes e período que permanecerão liberados(as) com e sem ônus para os Correios.

§4º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias ou Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, será mantido o benefício de Assistência Médica nas mesmas condições dos(as) empregados(as) ativos(as).

§5º As despesas médicas relativas à parte da Empresa dos(as) empregados(as) liberados(as) com ônus para as Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias

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 signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) 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(a) em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para os Correios. Todavia, sem reflexos pecuniários na folha de pagamento, sem reflexos de dilação do período aquisitivo de férias, sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

I. Os custos da liberação de representante eleito(a) em Assembleia serão descontados da mensalidade da Entidade Sindical que requisitou a liberação.

§8º O período de liberação de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, com ou sem ônus para os Correios, será considerado efetivo exercício para fins de concessão de promoções, anuênios e IGQP.

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

II. Para o pagamento das promoções aos(às) empregados(as) liberados(as) para exercerem a atividade de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) tenha

cumprido o tempo mínimo para avaliação no GCR em decorrência da liberação sindical.

§9º Fica limitado a 20 (vinte) o somatório das liberações com e sem ônus para cada Federação e Sindicatos signatários.

Cláusula 27 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS:

Os(as) representantes dos(as) Empregados(as) (dirigentes sindicais, delegados(as)/representantes sindicais e cipeiros(as) eleitos(as) exclusivamente pelos(as) empregados(as) dos Correios, mediante ato formal, não serão punidos, nem demitidos sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, por meio de procedimento próprio, ficando resguardado o amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência.

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

§2º Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os(as) delegados(as) sindicais terão estabilidade no emprego de 1 (um) ano após o término do seu mandato.

§3º O(A) delegado(a) sindical e o(a) cipeiro(a), por terem sido eleitos para representar a sua unidade, somente poderão ser transferidos(as) ou emprestados(as) a pedido ou mediante sua anuência.

Cláusula 28 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO:

Os Correios comprometem-se a descontar dos(as) empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, as mensalidades em favor das respectivas representações sindicais, mediante comprovação do 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 comprometem-se a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir de quando o(a) filiado(a) retornar para uma unidade localizada na base territorial do sindicato, ou para quando o(a) filiado(a), afastado(a) do trabalho, retornar 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 do mês anterior serão encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez) do mês corrente, de modo a possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

Cláusula 29 – 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(as) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:

§1º Nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, e demais unidades, as reuniões ocorrerão em comum acordo entre Empresa e Sindicato.

§2º Cada reunião deverá ser realizada, no máximo, por 6 (seis) dirigentes sindicais no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 60 (sessenta) minutos durante a jornada regular de trabalho.

§3º Os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação.

§4º As reuniões serão realizadas em locais apropriados, tais

como salas de aula/reunião, áreas de lazer, refeitórios ou no local de trabalho, sem 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/gestão de pessoas com 2 (dois) dias úteis de antecedência, para a viabilidade do atendimento correspondente.

II. Ficam autorizados a negociar alterações no disposto nos incisos desta Cláusula as Superintendências Estaduais e os Sindicatos dos(as) empregados(as) dos Correios compreendidos no território das primeiras. As alterações negociadas terão validade e eficácia somente em sua jurisdição.

§5º Quando do treinamento para os(as) novos(as) empregados(as) admitidos(as) pelos Correios, em curso próprio de formação, o Sindicato dos Empregados e das Empregadas dos Correios da respectiva base territorial 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.

§6º Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios disponibilizarão às Federações de Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios 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 Superintendência Estadual, preenchendo Termo de Confidencialidade fornecido pelos Correios.

Cláusula 30 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS:

Os Correios, quando solicitados, fornecerão documentos às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e Sindicatos dos Empregados(as) dos Correios, desde que respeitadas a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

§1º Os Correios enviarão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias e aos Sindicatos seu informativos de comunicação interna (Primeira Hora, Correios Informa, dentre outros).

§2º 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), local de exercício, função, status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês ou no período solicitado, em formato digital.

Cláusula 31 – 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.

Parágrafo único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos.

Cláusula 32 – TAXA NEGOCIAL: Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, para custeio dos Sindicatos, a ser descontada pelos Correios no contracheque dos(as) trabalhadores(as), no mês da aplicação do reajuste salarial, ressalvado o direito de oposição individual escrita do(a) trabalhador(a) filiado(a) e não filiado(a) ao sindicato, na forma do parágrafo seguinte.

§1º O(A) empregado(a) deverá ser informado(a) pelos Sindicatos

em seus veículos de comunicação sobre a realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, expressa oposição ao desconto, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência da informação.

§2º Caberá aos sindicatos entregar ao(à) empregado(a) o comprovante de recebimento do termo de oposição, no momento da apresentação, e enviá-lo para os Correios.

§3º Fica vedado aos Correios a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os(as) empregados(as) não filiados(as) a Sindicatos a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§4º O(A) trabalhador(a) que não exercer o direito de oposição, na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro, não terá direito ao respectivo reembolso da contribuição (cota negocial).

§5º O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 2% (dois por cento) da remuneração do(a) empregado(a), no mês da contribuição.

§6º Os Sindicatos declaram que, mediante o presente ajuste, se abstém de, no período de vigência do Acordo Coletivo, pleitear judicialmente a cobrança da contribuição prevista no art. 578 e seguintes da CLT, ressalvados as ações já ajuizadas, sendo que tal compromisso passa a integrar o presente Acordo Coletivo.

Cláusula 33 – 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) e/ou não à entidade sindical.

§1º O(A) empregado(a) deverá ser informado(a) pelos Sindicatos em seus veículos de comunicação sobre a realização do

desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula.

§2º Se o(a) empregado(a) não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao sindicato, até o dia 10 (dez) 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), entregue nas Sedes das Entidades Sindicais ou conforme aprovado em assembleia do sindicato.

§3º 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(as) empregados(as) que desautorizaram o desconto, até 12 (doze) dias após data da aprovação em assembleia.

§4º 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.

Cláusula 34 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO ELEITO PARA CONSELHOS: O(a) empregado(a) eleito(a) para o Conselho de Administração – CA dos Correios, Conselhos Deliberativo e Fiscal da Postal Saúde e Postalís, terão 5 (cinco) dias de liberação prévia, incluindo o trânsito, a cada reunião do respectivo Conselho a fim de estudar as matérias da pauta em profundidade.

TÍTULO III DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A)

Cláusula 35 – 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), cujas homologações forem realizadas nas Superintendências Estaduais e Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

§1º Os Correios autorizarão a realização de exames complementares sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.

§2º Os Correios entregarão ao(a) empregado(a), no momento da rescisão do contrato de trabalho, os seguintes documentos: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, Atestado de Saúde Ocupacional – ASO e o Perfil Profissiográfico Previdenciário P.P.P.

Cláusula 36 – AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), podendo estar acompanhado(a) ou não por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho, limitado a no máximo 3 (três) pessoas; 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 2 (dois) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Superintendência Estadual.

I. Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 3 (três) dias úteis após o recebimento da solicitação.

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

§2º Os Correios continuarão o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das

condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras, observadas as disponibilidades de orçamento.

Cláusula 37 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIOS- CIPAA: Os Correios realizarão eleições para composição da CIPAA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados(as).

§1º A eleição para a CIPAA 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 Nos locais que contenham entre 20 e 30 empregados(as), será constituída a CIPAA, desde que haja empregados(as)/-candidatos(as) interessados(as) o suficiente.

§3º Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados(as), em que não forem constituídas CIPAA conforme §2º, os Correios designarão um(a) responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPAA.

§4º Em todos os casos observar-se-á o que estabelece a NR 05.

§5º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado(a) pela CIPAA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos(às) 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 (um mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1.000 (um mil) empregados(as).

§6º A CIPAA 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.

§7º 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 CIPAA.

§8º Os Correios manterão, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, conforme NR 1.

§9º 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(as) trabalhadores(as) e para a Empresa, para os(as) representantes dos(as) empregados(as), titulares e suplentes, que integrarão as CIPAAAs, antes da posse e instalação das mesmas.

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

II. Em atendimento ao disposto na Lei nº 14.457/2022, que alterou o Art. 163 da CLT, o curso de formação contará com temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e a outras formas de violência nas atividades, além de orientação de como os(as) Cipeiros(as) devem atuar quando houver denúncias de assédio.

§10º Os Correios realizarão reuniões semestrais com os(as) presidentes de CIPAAAs 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.

§11º O treinamento da CIPAA também será disponibilizado para os(as) integrantes da Diretoria da Entidade Sindical e

empregados(as) da Empresa.

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

§12º As CIPAAAs, com apoio dos Correios, organizarão, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT, que deverá abordar assuntos relacionados à saúde e segurança no trabalho, assédio moral e sexual.

Cláusula 38 – EMPREGADO VIVENDO COM HIV - Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) soropositivo, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o(a) ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

§1º Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do(a) 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 de Saúde ofertado pelos Correios e diretrizes da Agência Nacional de Saúde - ANS.

§2º Os Correios liberarão o(a) empregado(a) soropositivo, uma vez ao mês, para retirada de medicamentos junto à rede pública.

§3º Os Correios transferirão o(a) empregado(a) vivendo com HIV, a pedido, para unidade mais próxima de sua residência ou de sua opção.

Cláusula 39 – ERGONOMIA NA EMPRESA: Os Correios realizarão uma avaliação permanente dos processos de trabalho, com base em, dentre outros saberes técnicos científicos, conceitos e princípios ergonômicos, conforme a NR17 e seus anexos, e de acordo com as condições de trabalho e tipos de ambientes dos Correios.

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

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

Cláusula 40 – FORNECIMENTO DE CAT: Os Correios atenderão aos(às) empregados(as) que se acidentarem em decorrência de sua atividade ou no trajeto, por meio de médico(a) próprio(a) ou por médico(a) da Rede Credenciada. Em caso de inexistência de rede credenciada no município do acidente, os Correios arcarão com os custos decorrentes do atendimento. O Boletim de Ocorrência - B.O. possibilitará abertura de CAT parcial.

§1º Os Correios emitirão o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT, conforme legislação vigente, nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos ou sequestro aos(às) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

§2º Os Correios fornecerão às Federações e Sindicatos dos(as) Empregados(as) dos Correios, legalmente, uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Social – MPS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

§3º Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical que se acidentar, quando em atividades da representação sindical de que participa.

§4º 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 acerca da emissão de CAT emanadas pelos Correios, também serão encaminhadas, de imediato,

às entidades sindicais.

§5º – Os Correios emitirão a CAT pela chefia imediata a todos os(as) empregados(as) que forem assaltados(as) e/ou sequestrados(as), mesmo quando não ocorram agressões físicas, devendo encaminhar esses(as) empregados(as) para uma avaliação, tratamento psicológico e psiquiátrico, quando necessário, sem ônus para o(a) empregado(a).

§6º Os Correios proporcionarão treinamento aos(às) gestores(as), cipeiros(as) e representantes sindicais para abertura e reabertura de CAT.

§7º Os Correios manterão cadastro identificável das doenças dos(as) trabalhadores (as) por Unidade, e por cargo/atividade e fornecerá ao sindicato.

Cláusula 41 – 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 considerando-se as condições climáticas da região, haverá modelos masculino e feminino, cumprindo prazo de reposição previsto para cada peça que serão testados previamente pelos(as) empregados(as), 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, conforme recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico dos Correios.

§2º Os Correios assegurarão aos(às) 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 manuseados.

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

para proteção da coluna vertebral. 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, disponibilizados em 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 executem atividades de distribuição domiciliária.

§7º Os Correios garantirão a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, 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”, haverá o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, jaquetas de couro e botas. Serão duas peças por item e quatro peças de calça de motociclista. 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(a) 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 cumprirá orientação constante e treinamento aos(às) empregados(as) sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.

§12 Os Correios prosseguirão com os estudos referentes às

definições de mesa ergonômica para carteiro como forma de preservar a saúde ocupacional do(a) empregado(a).

§13º Os Correios fornecerão, para carteiros ciclistas, luvas e capacetes, com especificações técnicas e desenvolvidos para preservação da saúde do(a) empregado(a) durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§14º Os Correios realizarão estudos técnicos para avaliação de uso de material fluorescente e retro-refletivo 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 desenvolver estudos para concepção de novos uniformes profissionais, com a participação de dois representantes sindicais das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, sendo um do sexo masculino e um do sexo feminino, por Federação, que terão como papel principal o acompanhamento dos trabalhos e das definições de distribuição de peças teste, bem como o acompanhamento dos resultados quanto à satisfação dos(as) empregados(as) em relação às peças propostas.

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

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

Cláusula 42 – 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(as) 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(a) 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 realizarão o acompanhamento sistemático de empregado(a) reabilitado(a), sempre que houver recomendação do(a) Médico(a) Assistente, com vistas à sua manutenção em atividades compatíveis com sua capacidade laboral.

§4º Os Correios capacitarão o(a) empregado(a) reabilitado(a) em suas novas atividades.

§5º A Comissão/Grupo de Trabalho Regional de Reabilitação Profissional - CRRP, sempre que necessário, poderá interagir com a Comissão Regional de Saúde do Sindicato com vistas ao melhor encaminhamento das questões junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

Cláusula 43 – SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A): Os Correios continuará promovendo campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus(suas) empregados(as) aos exames necessários.

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

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

§3º Por indicação profissional e autorização de médico(a) dos Correios, serão oferecidos acompanhamento psicológico para empregados(as) vítimas de assalto e/ou sequestro no exercício de suas atividades, bem como aos seus dependentes no caso destes terem sido vítimas durante a ação.

§4º A Empresa entregará ao empregado(a), em até 5 (dias) úteis, 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 ergonomia do trabalho (PGR e AET).

§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(da) empregado(a) em atividade que apresentar restrição médica e/ou psicossocial. I. Durante os 90 (noventa) dias em que o(a) empregado(a), ocupante do cargo de Agente de Correios (Carteiro, OTT e Atendente Comercial) estiver em atividade com restrições

médicas e/ou psicossocial, será garantido a ele(a) o recebimento do respectivo adicional de atividade.

§9º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos, de 01 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata passa a ser de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Podendo, ser realizado através de meio eletrônico.

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. §10º Os Correios desenvolverão programa de prevenção da saúde mental no trabalho, com base em estudos relacionados ao tema.

Cláusula 44 – EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO: Os Correios garantirão o imediato retorno ao trabalho para empregados(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(às) 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 priorizarão a análise do requerimento e, quando devido e corretamente instruído no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, contados da data do protocolo na área recursos humanos, cuja concessão desse benefício se dará na folha de pagamento subsequente.

IV. Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados(as) em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

V. 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 (a) empregado(a) não terá direito a nova contagem de 90 (noventa) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.

§2º Se deferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, considerando-o(a) inapto(a) para o trabalho e com isto reativando o pagamento do benefício previdenciário, cessará o pagamento pelos Correios, e quando o(a) empregado(a) retornar suas atividades laborais, deverá devolver os valores desembolsados pela Empresa em até 8

(oito) parcelas, a partir do mês subsequente de trabalho.

§3º Se indeferido o recurso impetrado pelo(a) empregado(a) junto ao INSS, mantendo a decisão anterior de apto(a) 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(a) dos Correios ou indicado pela Empresa, orientando a manutenção de sua inaptidão para o trabalho.

TÍTULO IV DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 45 – DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA: A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

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

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

§3º Os Correios aperfeiçoarão os critérios e ampliarão a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento

de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do(a) carteiro(a) na atividade será o critério de maior peso e de desempate.

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

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

§6º Os Correios continuarão aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, desde que não comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e 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.

§7º A entrega matutina continuará sendo acompanhada por Comissão formada por 5 (cinco) representantes da Empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores(as) dos Correios signatárias. I. O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§8º A ampliação da entrega matutina para novas unidades será objeto de estudo pelo Grupo de Trabalho formado por (cinco) representantes da empresa e 5 (cinco) representantes das Federações dos Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas, desde que não

comprometa a qualidade operacional, o aumento de custos operacionais e as necessidades dos(as) clientes.

§9º O Grupo de Trabalho para estudo da ampliação da entrega matutina deverá considerar como prioritárias as unidades que estejam em localidades onde a umidade relativa do ar for menor que 30% (trinta por cento) e a temperatura for maior que 30º.

Cláusula 46 – 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.

Cláusula 47 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: Os Correios realocarão o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processos, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.

Cláusula 48 – JORNADA DE TRABALHO PARA

TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS:

Aos(Às) empregados(as) com atividade permanente e ininterrupta de entrada de dados nos terminais computadorizados, por processo de digitação, será assegurado intervalo de 10 (dez) minutos para descanso a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, computados na jornada normal de trabalho.

Cláusula 49 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA: No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(das) empregados(as) que serão abrangidos(as) com o redimensionamento, os Correios enviarão o cronograma regional, com 30 (trinta) dias de antecedência, e garantirá a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de Unidades Operacionais de Tratamento e Distribuição, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.

§1º 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.

§2º A empresa recepcionará os questionamentos e as proposições referentes a ferramenta de dimensionamento de recursos e dará o retorno em 30 (trinta) dias.

§3º O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior para estudos sobre a supressão da Distribuição Domiciliária Alternada (DDA) ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§4º As contagens e implantações do Sistema de Distritamento (SD) continuarão suspensas, com retomada após o início das contratações do concurso público.

I. Para retomada das contagens e implantações do SD antes do concurso público, as Federações signatárias deste acordo coletivo deverão formalizar o pedido via carta à área de

Relações do Trabalho informando a Superintendências Estadual – SE e sua respectiva base sindical, ou deliberado em Mesa Nacional de Negociação Permanente.

Cláusula 50 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS

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

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

Cláusula 51 – SEGURANÇA NA EMPRESA:

Os Correios adotará as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(das) empregados(as), clientes e visitantes que circulam em suas dependências, nos termos do Manual de Segurança – MANSEG, Módulo 6, 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, conforme Manual de Segurança – MANSEG, Módulo 6.

§2º Os Correios continuarão 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.

TÍTULO V DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 52 – 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 tratamento de saúde/levar ao médico: dependente(s) e tutelado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade; dependente(s) e curatelado(s) com deficiência; 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 e/ou com dificuldade de locomoção. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado ou declaração de acompanhamento, subscrito por profissional da área de saúde, no prazo de 4 (quatro) dias úteis, a partir da data de emissão do atestado/declaração.

§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 51 - 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(à) 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(a) empregado(a).

Cláusula 53 – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA: Os Correios reembolsarão 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 de pessoas dependentes de cuidados especiais e instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuro psicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.

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

§3º O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 1.030,58 (Hum mil e trinta reais e cinquenta e oito 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 dos Correios, conforme documento básico.

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

Cláusula 54 – 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 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 Secretária de Inspeção do Trabalho.

I – Para fins de Reembolso Babá, não há vedação para contratação de familiares da empregada ou do cônjuge, desde que atendidas todas as exigências previstas nesta cláusula.

§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\$ 714,72 (setecentos e quatorze reais e setenta e dois 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 filhos(as), ao viúvo e à empregada em gozo de licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias, bem como na prorrogação da licença maternidade de 60 (sessenta) 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 Carteiro, OTT e Atendentes Comerciais, inclusive que não aderiram ao PCCS 2008 e encontram-se nos cargos em extinção de Carteiro, OTT e Atendente Comercial, que recebam o Auxílio Creche/Babá, preferencialmente, não serão convocadas para o Trabalho no Final de Semana – TFS sem sua prévia concordância.

Cláusula 55 – 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/2024, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 50,93 (cinquenta reais e noventa e três centavos) na quantidade de 22 (vinte e dois) ou 26 (vinte e seis) 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\$ 319,79 (trezentos e dezenove reais e setenta e nove centavos). §1º Os benefícios referidos no caput terão a participação financeira dos(as) empregados(as) nas seguintes proporções:

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

§2º Será concedido 1 (um) crédito extra no valor total de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a ser pago da seguinte forma:

I - R\$ 1.000,00 (um mil reais) em setembro de 2024 e R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) até o 5º dia útil de janeiro de 2025.

II - Para os(as) empregados(as) que estejam em licença INSS, os devidos valores serão pagos quando do seu retorno ao trabalho, caso ocorra dentro da vigência do acordo, ou seja, 31/07/2025.

§3º No período de fruição de férias, licença paternidade, 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.

§4º O(a) empregado(a) poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas:

- I. 100% no Cartão Refeição ou
- II. 100% no Cartão Alimentação ou
- III. 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.

§5º 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.

§6º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica, e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retorno ao trabalho.

I - Em caso de retorno ao auxílio doença e se o motivo ou o CID (Código Internacional de Doenças) de retorno for relacionado ao do último afastamento, o empregado(a) não terá direito a nova contagem de 90 (noventa) dias para recebimento de Vales Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 (sessenta) dias corridos, contados da data de retorno da última licença.

§7º 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.

§8º 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.

§9º Concessão de 1 (uma) folha de "ticket" mensal adicional para os meses de agosto/2024 a dezembro/2024, para empregadas e empregados com remuneração até R\$ 7.300,00 mil (sete mil e trezentos reais), a partir da assinatura do ACT.

Cláusula 56 – 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 no 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 antecipação, ou não, do respectivo Pagamento. §5º No caso de a concessão de férias ocorrer em mais de um período, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período.

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

Cláusula 57 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS: Concessão de gratificação de férias de 70% (setenta por cento) da remuneração vigente a todos(as) os(as) empregados(as) cujo o período de fruição de férias se inicie a partir de 1º de janeiro de 2025 (com exceção dos que vierem a ser admitidos por concurso público após a assinatura do ACT 2024-2025).

§1º A gratificação será paga em parcela única, conforme previsto na legislação, e será calculada da seguinte forma: I - o cálculo da gratificação será feito sobre o percentual de 70% (setenta por cento) proporcionalmente ao período aquisitivo referente ao exercício de 2025, já estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

II - o cálculo da gratificação será feito sobre 1/3 da remuneração vigente, na forma do inciso XVII do artigo 7º da Constituição

Federal, proporcionalmente ao período aquisitivo referente ao exercício de 2024.

§2º Os efeitos desta cláusula também se aplicam ao Abono Pecuniário. §3º Os efeitos desta cláusula não geram prejuízos às ações judiciais.

Cláusula 58 – VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO IN ITINERE: Os Correios fornecerão o Vale-Transporte, observando as formalidades legais.

§1º Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de R\$ 870,18 (oitocentos e setenta reais e dezoito centavos) por mês.

§2º Quando houver impossibilidade de contratação de empresas que comercializem o Vale-Transporte ou na indisponibilidade de transporte público compatíveis com a jornada de trabalho do(a) empregado(a), devidamente comprovado por documentos, para que não haja prejuízos aos(às) empregados(as), excepcionalmente, os Correios fornecerão o Vale-Transporte em pecúnia, limitado ao valor total de R\$ 870,18 (oitocentos e setenta reais e dezoito centavos) por mês.

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

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

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

Cláusula 59 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO

NATALINA: Os(As) empregados(as) que 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 de março, 25% (vinte e cinco por cento) na de junho ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho.

§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 de dezembro.

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

Cláusula 60 – GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:

Os Correios concederão aos(as) empregados(as) que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor: I – R\$ 267,64 (duzentos e sessenta e sete reais e sessenta e quatro centavos) somado ao ajuste salarial para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências.

§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 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 no inciso "I" conforme o caso.

Cláusula 61 – PAGAMENTO DE SALÁRIO: Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

Cláusula 62 – 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 realizará a convocação dos (as) empregados (as) nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

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

Cláusula 63 – PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS

DOS CORREIOS: A Empresa, na condição de mantenedora do plano, disponibilizará Benefício de Assistência à Saúde por meio de operadora contratada, de adesão facultativa e mediante cobrança de mensalidade e coparticipação dos(das) beneficiários(as).

§1º Fica instituído o Grupo de Trabalho (GT) para Melhorias do Plano de Saúde, com participação de representantes dos Correios e das Federações.

§2º O Grupo de Trabalho citado no §1º será criado, em até 30 (trinta) dias após a assinatura do Acordo Coletivo, e constituído por 6 (seis) representantes da Empresa e 6 (seis) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios signatárias para debater melhorias e mudanças no Plano de Saúde.

§3º O Grupo de Trabalho constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

§4º A Empresa apresentará, no prazo de 60 (sessenta) dias, ações de melhorias a serem implementadas pela mantenedora, em conjunto com a operadora do plano de saúde e com a participação das Federações, no que se refere à redução de despesas administrativas e gestão dos custos assistenciais.

Cláusula 64 – SITUAÇÃO EM CASO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA OU ESTADO DE EMERGÊNCIA:

Com o objetivo de estabelecer condições aos(às) empregados(as) que estejam residindo em cidade onde tenha sido decretado oficialmente estado de calamidade pública ou estado de emergência, em conformidade com as leis e regulamentos vigentes, os Correios concederão:

§1º Um salário-base adicional aos(às) empregados(as) da Empresa que tenham ficado desabrigados ou tenham sido

intensamente atingidos por razões que levaram o poder público a decretar estado de calamidade pública ou estado de emergência.

§2º O valor será pago em uma única parcela, após avaliação social realizada pela Empresa dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do requerimento da(o) empregada(o) devidamente instruído.

§3º O pagamento do salário-base está condicionado ao atendimento integral da cláusula e à publicação do decreto do estado de calamidade pública ou estado de emergência no Município correspondente e, será realizado em até 5 (cinco) dias úteis após a entrada do expediente na Central de Gestão de Pessoas.

TÍTULO VI DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

Cláusula 65 – REAJUSTE SALARIAL: Os Correios concederão aos(as) empregados(as), a partir de janeiro/2025, o reajuste salarial da seguinte forma:

§1º Será concedido R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) para os(as) empregados(as), a partir de janeiro/2025, que recebem remuneração (excluindo função convencional, complemento de remuneração singular, substituição de função e Complemento de Incentivo a Produtividade-CIP) de até R\$6.326,03 (seis mil, trezentos e vinte e seis reais e três centavos), sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2025.

§2º Aos(as) empregados(as) não abarcados no §1º será concedido reajuste a partir de janeiro/2025 de 4,11%, (quatro vírgula onze por cento) sendo incorporado ao salário-base pelos Correios em janeiro/2025. §3º O reajuste concedido nos parágrafos §1º e §2º terá incidência em todas as parcelas

de natureza salarial/verbas remuneratórias.

TÍTULO VII DAS 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 conseqüente duplicidade de pagamento.

Cláusula 67 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO: Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado, fica assegurado ao empregado que for convocado a trabalhar em dia de repouso semanal remunerado e feriados, o pagamento do valor equivalente a 200% (duzentos por cento), calculado sobre o valor pago no dia de jornada normal de trabalho, fazendo também jus a um valealimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo.

§1º - Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração.

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

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

§4º - A Empresa realizará salvo em casos excepcionais, a convocação dos empregados nas situações previstas nesta

cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Cláusula 68 – 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 os percentuais mínimos estabelecidos em lei para destinar vagas para pessoas com deficiência e negras.

§1º Os Correios interagirão junto aos órgãos governamentais visando a realização de concurso público, em carácter de urgência, para reposição do seu quadro de efetivo.

§2º 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.

§3º Os Correios garantirão que as contratações do concurso público para a área operacional serão iniciadas até dezembro/2024.

Cláusula 69 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Os Correios propiciarão a participação de seus(suas) empregados(as), em reuniões e cursos obrigatórios, para capacitação relacionada ao cargo/atividade/especialidade, referente às suas atribuições ou atuação em trabalhos específicos exercidos na empresa.

§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 Quando os cursos e reuniões acontecerem fora do horário de serviço, os Correios pagará horas extras aos empregados participantes ou procederá a devida compensação de horas, à luz do que dispõe a CLT e as normas internas da empresa sobre a matéria.

§4º O disposto no parágrafo anterior restringe-se a treinamentos ao vivo, presenciais ou online síncronos, não se aplicando a EaDs gravados (assíncronos) quando o(a) empregado(a), por sua livre iniciativa e conveniência, optar por fazer o curso fora do seu horário de trabalho.

§5º O disposto no §3º desta cláusula não se aplica aos(as) empregados(as) em regime de teletrabalho.

§6º Convocação para cursos e reuniões obrigatórias, destinadas aos(as) empregados(as) estudantes, somente serão cumpridas caso não prejudiquem suas atividades estudantis.

§7º No caso dos(as) Dirigentes Sindicais, liberados(as) com ou sem ônus para a Empresa:

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

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

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

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

Cláusula 70 – DIREITO À AMPLA DEFESA: Aos (Às) empregados(as) arrolados em processo de apuração disciplinar e, por sua solicitação, serão assegurados a obtenção de documentos, o contraditório e o amplo direito de defesa.

§1º As cópias dos documentos deverão ser entregues diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente.

§2º A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.

Cláusula 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR: Os Correios negociarão a PLR com a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) signatárias, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

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).

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.

§1º Considera-se, para fins desta Cláusula:

I. – Consignado: empregado(a) ativo(a) que, por contrato/associação, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação 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 ou decorrentes de contrato ou acordo coletivo de trabalho;

III. – Consignação Voluntária: desconto incidente sobre a remuneração disponível, mediante autorização prévia e formal do consignado; e,

IV. – Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada, conforme percentual definido na legislação,

da remuneração disponível do empregado, considerados os proventos fixos menos as consignações obrigatórias.

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. – Mensalidade e compartilhamento do Plano de Saúde dos Correios;
- VII. – Outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;
- VIII. – Contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar do Instituto de Seguridade Social dos Correios.

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. Mensalidade ou parcelas adicionais referentes a outros serviços/produtos ofertados por cooperativas que permitam a associação de Empregados dos Correios ou associações constituídas, exclusivamente, por Empregados dos Correios;
- III. Parcela referente a seguro de vida pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios ou outras entidades seguradoras;
- IV. Prestação referente a empréstimo concedido pelo Instituto de Seguridade Social dos Correios, ou, por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados;
- V. Prestação referente a empréstimo concedido por entidades

bancárias, caixa 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, e;

VI. 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;

§2º A soma mensal das consignações voluntárias de cada empregado(a) não excederá ao percentual, conforme legislação, da respectiva remuneração, para empréstimos financeiros e outras consignações, e percentual específico, conforme legislação, para cartão de crédito consignado.

§3º A implementação do processamento das consignações dispostas na presente Cláusula se dará na folha de pagamento subsequente a assinatura deste acordo.

Cláusula 74 - REGISTRO DE PONTO: O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo(a) empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

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

§2º A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, em conformidade com legislação vigente.

I. Para os empregados que exerçam a atividade de distribuição e/ou coleta, o registro da frequência será por regime de exceção.

§3º Além da tolerância de 5 (cinco) minutos prevista em lei, para registro do ponto no início de cada turno de trabalho, será concedida uma tolerância adicional de 5 (cinco) minutos em cada início de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.

Cláusula 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(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base sindical.

I. Somente se caracterizará a conduta dolosa do(a) empregado(a) quando houver decisão da comissão. seus atos.

II. Os grupos de trabalho paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os

III. O Grupo de Trabalho (GT) constituído no ACT anterior ficará vigente até a constituição do GT previsto para o ACT 2024/2025.

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

Cláusula 76 – 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 recurso por parte do empregado(a),

a empresa processará o desconto do valor da multa, na próxima folha de pagamento.

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

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

§4º – Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o 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.

§5º – Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4º, os Correios remanejarão, provisoriamente, sem a perda da função, o 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.

Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO: Os Correios fornecerão às Federações dos(as) Trabalhadores(as) dos Correios signatárias, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

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.

Cláusula 79 – VIGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1(um) ano, de 1º de agosto de 2024 até 31 de julho de 2025.

FORTALEÇA O NOSSO SINDICATO.

Filie-se

sintectpb.com



[@sintectpb](https://www.instagram.com/sintectpb)



SINTECT-PB

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM CORREIOS E
TELÉGRAFOS NA PARAÍBA, EMPREITEIRAS E SIMILARES

Sede: Rua Duque de Caxias, 105 - Centro - João Pessoa - PB - CEP:58010-820

Subsede: Rua Marquês do Herval 16, 11º andar, sala 1114 - Centro - Campina Grande -
PB - CEP: 58400-087.

Telefones: (83) 3533-1627 / (83) 3533-1600

E-mail: sintect.pb@sintectpb.com.br