



PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr

A C Ó R D ã O

SEDC/2013

GMFEO/MEV/IAP

I - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT

**GREVE. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA.** A integral observância das normas contidas na Lei n° 7.783/89 constitui fator que caracteriza a não abusividade do direito de greve. Pretensão de declaração de abusividade da greve que se julga improcedente.

**GREVE. PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS NÃO TRABALHADOS EM VIRTUDE DE GREVE.** A jurisprudência desta Seção Especializada orienta-se no sentido de que a paralisação dos trabalhos em decorrência de greve importa em suspensão do contrato de trabalho (art. 7° da Lei n° 7.783/89), razão por que, não havendo trabalho, mesmo que declarada a legalidade da greve, não deve ser pago o período não trabalhado, salvo situações excepcionais. Hipótese em que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, em proposta final submetida à apreciação desta Corte, admitiu a adoção do sistema de compensação dos dias não trabalhados em virtude de greve para todos os empregados, a qual se enquadra na situação excepcional a que se refere a jurisprudência desta Seção Especializada. Compensação dos dias não trabalhados em decorrência da greve que se determina, em conformidade com a oferta final da empresa suscitante.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

II - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. REVISÃO DE CLÁUSULAS DE ACORDÃO NORMATIVO

Fixação de condições de trabalho para os empregados da ECT, conforme a jurisprudência desta Seção Especializada, observadas as propostas das partes no transcurso do processo.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Dissídio Coletivo e Agravo Regimental nº **TST-AgR-DC-6942-72.2013.5.00.0000**, em que é Suscitante **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS** e são Suscitadas **FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS - FINDECT** e **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT**.

Em 12/09/2013, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT ajuizou dissídio Coletivo de greve e de revisão, com pretensão liminar *initio litis* e *inaudita altera parte*, perante a Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT.

No que tange ao processo de prévia negociação coletiva, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT alegou que, em 27/09/2012, esta Seção Especializada proferiu acórdão nos autos do dissídio coletivo de greve, de revisão e de natureza jurídica nº 8981-76.2012.5.00.0000, com vigência no período de 1º de agosto de 2012 até o prazo legal máximo de quatro anos. Afirmou que, com a proximidade da data-base da categoria, constituiu grupo de trabalho para conduzir o processo de negociação, pretendendo formalizar acordo coletivo de trabalho, para o período de 1º/08/2013 a 31/7/2014, ou a revisão do acórdão normativo vigente, possibilidade prevista na respectiva cláusula 41, nestes termos:



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

“Cláusula 41 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - Em caso de ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente Instrumento Normativo, visando ajustá-lo à nova realidade”.

A Suscitante esclareceu que, desde o ano de 2012, o movimento sindical da categoria profissional está dividido, pois os sindicatos profissionais de São Paulo, Rio de Janeiro, Tocantins e Bauru, que representam aproximadamente 1/3 (um terço) dos empregados, desvincularam-se da FENTECT e filiaram-se à FINDECT. Aduziu que, em razão desse fato, convidou os sindicatos profissionais dissidentes para participar da negociação coletiva para o ano de 2013/2014, o que afetou o início desse processo, já que a FENTECT se recusou a aceitar a presença das entidades sindicais profissionais desvinculadas nas reuniões com tal finalidade, sob a alegação de sua exclusiva legitimidade para participar do processo de negociação e firmar acordo coletivo de trabalho com empresa de âmbito nacional, o que ensejou a realização de reuniões, em separado, com os representantes de cada uma das referidas entidades representativas de trabalhadores de grau superior.

A Suscitante afirmou a realização, ao todo, de 23 (vinte e três) reuniões de negociação, com a apresentação de propostas e contrapropostas, sem que, porém, as partes houvessem alcançado a conciliação, situação que desencadeou a deflagração de movimento grevista pelos sindicatos profissionais filiados à primeira suscitada (FINDECT), nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Bauru, Tocantins e Rondônia, desde as 22h do dia 11/09/2013. Aduziu que, embora a FENTECT tivesse noticiado a deflagração de greve por sindicatos profissionais a ela filiados a partir da zero hora do dia 17/09/2013, sindicato profissional a ela vinculado, com base territorial no Estado do Rio Grande do Sul, também deflagrou greve a partir da zero hora do dia 12/09/2013, e os sindicatos profissionais de Pernambuco e Paraíba anunciaram paralisação a partir da zero hora do dia 13/09/2013. Daí por que, na qualidade de empresa pública de âmbito nacional, inseriu as duas



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

federações no polo passivo da relação processual, a fim de que a decisão normativa a ser proferida alcançasse igualmente todos os seus empregados.

No tocante à greve, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT afirmou que se realizava em atividade reconhecidamente essencial, na forma do art. 10 da Lei nº 7.783/89, o que demandava atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, nos termos do art. 11 dessa mesma lei. Destacou a sua abusividade, uma vez que as Suscitadas não a notificaram dessa decisão, nem comunicaram a população, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, na forma exigida no art. 13 da Lei nº 7.783/89; além disso, as Suscitadas não lhe encaminharam cópias dos editais de convocação e das atas de assembleias, nas quais os empregados teriam deliberado a respeito da paralisação dos serviços, em desconformidade com o art. 4º da Lei nº 7.783/89.

No que concerne à revisão das normas estabelecidas no acórdão normativo relativo ao período imediatamente anterior, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT afirmou o seu cabimento por iniciativa do empregador, uma vez que transcorrido o prazo de um ano de sua vigência, a frustração da prévia negociação coletiva e a modificação das circunstâncias que as ditaram. Destacou as cláusulas de conteúdo predominantemente econômico, constantes da pauta nacional de reivindicações elaborada pela primeira suscitada (FINDECT), nestes termos:

- Reajuste do piso salarial em 10 %;
- Reposição da inflação do período de acordo com o índice do ICV - DIEESE - projeção de 7,13 %;
- Aumento real de 6 %;
- Vale alimentação no valor de R\$ 35,00;
- Vale Cesta no valor de R\$ 342,05;
- Portaria/Função no valor de R\$ 400,00 para motorizados, operador de empilhadeira e operador de RX; Aumento do quebra de caixa para R\$ 537,89;
- Pagamento do AAG aos atendentes que não trabalham com numerários (somente os que não recebem o adicional atualmente);
- Auxílio Especial para R\$ 850,00;



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

- Reembolso-Creche/Babá no valor de R\$ 500,00 para homens, mulheres e homoafetivos;
- Aumento do vale transporte para R\$ 650,00, podendo ser convertido em vale combustível (considera o pagamento a todos os empregados e a incidência tributária);
- Aumento do valor da ajuda de custo na transferência para R\$ 1.300,00;
- Adicional noturno calculado sobre a remuneração (cálculo sem composição da folha, somente com estimativa de aumento na proporção da remuneração total);
- Hora Extra calculada sobre a remuneração (cálculo sem composição da folha, somente com estimativa de aumento na proporção da remuneração total);
- Anuênio sem limite (atualmente 35%) - já calculado sobre o novo salário conforme itens II a V da pauta de reivindicações;" (fls. 14 e 15/492 - documento sequencial eletrônico 1)

Aduziu que o impacto econômico e financeiro das reivindicações da FINDECT na sua folha de pagamento "é de R\$ 4.609.939.409,09, (quatro bilhões, seiscentos e nove milhões, novecentos e trinta e nove mil, quatrocentos e nove reais e nove centavos), o que representa 59,57% (cinquenta e nove vírgula cinquenta e sete por cento) na folha clássica e 49,13% (quarenta e nove vírgula treze por cento) na folha cheia" (fls. 15/492 - documento sequencial eletrônico 1).

A Suscitante destacou, ainda, as cláusulas de conteúdo predominantemente econômico, constantes da pauta nacional de reivindicações elaborada pela segunda suscitada (FENTECT), do seguinte teor:

- Reajuste integral de 7,13% referente às perdas salariais - 5,55%;
- Aumento Real de 15% - 12,50%;
- Piso salarial de R\$ 2.860,21 (mantendo a harmonia da tabela salarial) - 84,32%
- Aumento linear de R\$ 200,00 -19,96%;
- Promoção por antiguidade - 7 níveis salariais - 29,65%;
- Reajuste integral de 20% em dezembro de 2013 - 41,97%;



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

- Equiparação do Diferencial de mercado pelo maior valor - 2,58%;
- Vale café da manhã no valor de R\$ 10,00 por dia de efetivo trabalho - 3,57%;
- Vale refeição/alimentação no valor de R\$ 40,00 - 4,78%;
- Vale alimentação II (vale cesta) no valor de R\$ 400,00 - 3,73%;
- Vale cesta aniversário no valor de R\$ 400,00 - 5,95%;
- Vale 13° - talão de 27 tickets com valor facial de R\$ 40,00 - 16,08%;
- Vale 14° - talão de 27 tickets com valor facial de RS 40,00 - 16,08%;
- Vale extra por meses com 31 dias - talão com 6 tickets com valor facial de RS 40,00 - 3,57%;
- Reembolso Creche e Auxílio-Educação no valor de RS 1.017,00 (um salário mínimo e meio) para todos os empregados que possuam dependente dentro do limite de idade - 6,39%;
- Auxílio Especial com reembolso de todas as despesas sem compartilhamento;
- Gratificação de férias de 103% da remuneração do empregado - 9,86%;
- Ticket Combustível no valor de RS 350,00 – 5,12%;
- Aumento do valor da ajuda de custo na transferência para RS 2.000,00 - 0,00%;
- Adicional noturno calculado sobre a remuneração (cálculo sem composição da folha, somente com estimativa de aumento na proporção da remuneração total) - 2,43%;
- Hora Extra calculada sobre a remuneração total na base de 250% sobre a hora trabalhada (cálculo sem composição da folha, somente com estimativa de aumento na proporção total)- 11,80%;
- Anuênio de 2% sem limite (atualmente 35%) - 54,75%” (fls. 15 e 16/492 - documento sequencial eletrônico 1).

Argumentou que o impacto econômico e financeiro das reivindicações da FENTECT na sua folha de pagamento “é de RS 31.413.371.825,86, (trinta e um bilhões, quatrocentos milhões, trezentos e setenta e um mil, oitocentos e vinte e cinco reais e oitenta e seis centavos), o que representa 450,93% (quatrocentos e cinquenta vírgula noventa e três por cento) na Folha clássica e 356,73% (trezentos e



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

cinquenta e seis vírgula setenta e três por cento) na folha cheia" ((fls. 16/492 - documento sequencial eletrônico 1).

Sustentou que as pautas apresentadas pelas Suscitadas, diante do atual cenário econômico empresarial, representado nos gráficos expostos, contêm reivindicações inalcançáveis, abusivas e ilegais, destacando-se entre elas a de reajuste salarial à razão de 19,45% (dezenove vírgula quarenta e cinco por cento) e 193,95% (cento e noventa e três vírgula noventa e cinco), respectivamente, de aumento linear de R\$ 200,00 (duzentos reais), de gatilho salarial sempre que a inflação atingir 5% (cinco por cento), e de piso salarial de R\$ 2.860,21 (dois mil, oitocentos e sessenta reais e vinte e um centavos), as quais sequer estão amparadas em indicadores objetivos.

Discorreu sobre o acréscimo de benefícios aos empregados, a concessão de reajustes salariais superiores à inflação, o aumento dos gastos com os planos de saúde dos empregados e de seus dependentes nos últimos anos, e, ainda, sobre a média nacional de compartilhamento desses planos de saúde, conforme gráficos apresentados, a desaconselhar a fixação dos índices de reajuste reivindicados.

Nessa perspectiva, no tocante às cláusulas econômicas, a Suscitante propôs a seguinte solução para o presente dissídio coletivo: aplicação do índice de reajuste de 5,27% (cinco vírgula vinte e sete por cento) sobre os salários de todos os empregados; vale extra em dezembro de 2013, para empregados admitidos até 31/07/2013, no valor de R\$ 644,46 (seiscentos e quarenta e quatro reais e quarenta e seis centavos), manutenção da assistência médico / hospitalar / odontológica, nos moldes da cláusula 11 do acórdão normativo revisando; aplicação do mesmo índice de 5,27% (cinco vírgula vinte e sete por cento) para o reajuste de benefícios constantes do acórdão revisando: Vale I (Alimentação/Refeição), Vale Alimentação II (Cesta), Reembolso Creche/Babá e Auxílio para Dependentes de Cuidados Especiais.

De outro lado, a Suscitante propôs a alteração das seguintes cláusulas de natureza social: 07 (Anistia); 14 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA); 33 (Itens de Uso e Proteção ao Empregado); 36 (Liberação de Dirigentes Sindicais); 46 (Processo



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Permanente de Negociação); 51 (Reabilitação Profissional); 57 (Saúde do Empregado); 61 - Vale Refeição/Alimentação.

Além disso, em razão da existência da "FINDECT e a possibilidade de surgimento de outras federações", a Suscitante propôs a substituição da palavra FENTECT, constantes das cláusulas 7ª, 19, 26, 28, 36, 43, 46, 50 e 57, por "Federação ou Federações representativa(s) da categoria" (fls. 30/492 - documento sequencial eletrônico 1).

Em consequência, em caráter liminar, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT pleiteou:

1) relativamente à FINDECT, a suspensão imediata do movimento grevista iniciado à zero hora do dia 11/9/2013, até o julgamento final do dissídio coletivo, ou, sucessivamente, a determinação de manutenção em atividade de contingente mínimo de 80% (oitenta por cento) em cada uma das unidades dos correios, garantindo, assim, a prestação dos serviços postais à coletividade, sob pena de aplicação de multa diária a ser fixada pelo juízo;

2) a determinação à FENTECT, de forma preventiva, de manutenção em atividade de contingente mínimo de 80% (oitenta por cento) em cada uma das unidades localizadas nas suas bases territoriais, sob pena de pagamento de multa diária a ser fixada pelo juízo (fls. 1/492 - documento sequencial eletrônico 1).

Em caráter definitivo, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT postulou:

1) a declaração de abusividade da greve deflagrada em 11/09/2013, com a autorização de desconto dos salários dos empregados grevistas dos valores correspondentes aos dias de paralisação, na folha de pagamento do mês subsequente ao julgamento do dissídio coletivo, bem como a determinação de retorno imediato aos postos de trabalho, a contar da data do julgamento do dissídio coletivo, sob pena de pagamento de multa diária a ser fixada pelo Juízo;

2) a autorização de "descontos, na folha de pagamento do mês subsequente ao julgamento do presente dissídio, dos dias parados





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

de todos os empregados da FENTECT que vierem a participar do movimento paretista a ser deflagrado a partir da zero hora do dia 17/9/2013" (fls. 32-492 - documento sequencial eletrônico 1), com a determinação de retorno imediato aos postos de trabalho, a contar da data do julgamento do dissídio coletivo, sob pena de pagamento de multa diária a ser fixada pelo Juízo, ou, sucessivamente, a determinação de compensação dos dias de paralisação, de segunda à sexta-feira, por no máximo duas horas diárias, observados os intervalos "intra e entre jornadas";

3) a revisão, nos termos acima propostos, "das cláusulas econômicas e sociais da sentença normativa proferida no dissídio coletivo n° 8981-76.2012.5.00.0000 para adequá-las à realidade atual", e a determinação de "aplicação do índice de 5,27% (cinco vírgula vinte e sete por cento) sobre os salários de toda a categoria laboral, com igual repercussão nas rubricas de remuneração e nos benefícios constantes no acórdão revisando" (fls. 33/492 - documento sequencial eletrônico 1);

4) a concessão de todos os privilégios processuais conferidos à Fazenda Pública, conforme o disposto no art. 12 do Decreto-lei n° 509, de 20/3/1969.

Nos termos da decisão de fls. 1/2 - documento sequencial eletrônico 4, o Exmo. Ministro Vice-Presidente desta Corte, Antônio José de Barros Levenhagen, indeferiu as pretensões liminares, designando o dia 17 de setembro de 2013, às 14h, para audiência de conciliação e apresentação de defesa pelas Suscitadas, na hipótese de inviabilidade de ajuste entre as partes na oportunidade.

Na ata da audiência de conciliação e instrução, realizada nesta Corte Superior em 17/09/2013, registrou-se: 1) a notícia de celebração de acordo entre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT e a Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT, conforme petição e documentos de fls. 1/8 - documento sequencial 10, com a concessão de prazo de 72 (setenta e duas horas) para a juntada dos documentos constitutivos da entidade sindical e do inteiro teor do acordo coletivo de trabalho 2013/2014; 2) a concessão do mesmo prazo para a Federação



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT se manifestar a respeito desses documentos, a partir da data da sua juntada; 3) a ausência de conciliação entre a ECT e a FENTECT; 4) o deferimento da juntada de defesa e de documentos pela FENTECT (fls. 1/1230 - documento sequencial eletrônico 13), com a concessão de prazo de 72 (setenta e duas horas) para a ECT se manifestar a respeito (fls. 1/4 - documento sequencial eletrônico 12).

Na defesa apresentada (fls. 1/1230 - documento sequencial eletrônico 13), a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT arguiu, preliminarmente, a carência da ação, por falta de interesse de agir, ante a inexistência de estado geral de greve; a ilegitimidade da primeira suscitada (FINDECT) para figurar como parte no presente processo, ante a inexistência de registro sindical junto ao órgão competente; a ausência do pressuposto do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza revisional, conforme art. 114, §2º, da Constituição Federal; a inépcia da representação, por falta de fundamentação das cláusulas econômicas apresentadas; a inépcia da representação, por impossibilidade jurídica do pedido de autorização de "descontos, na folha de pagamento do mês subsequente ao julgamento do presente dissídio, dos dias parados de todos os empregados da FENTECT" (fls. 33/1230 - documento sequencial eletrônico 13). De outro lado, sustentou a não essencialidade dos serviços postais prestados pela ECT e a não abusividade da greve, ante o cumprimento de todos os requisitos previstos na Lei nº 7.783/89, postulando, em consequência, a determinação de pagamento aos empregados grevistas dos valores correspondentes aos salários dos dias em que houve a paralisação dos serviços, bem como a concessão de garantia de emprego por (seis) meses a todos os empregados, especialmente para os grevistas. Além disso, apresentou proposta de revisão das normas previstas no acórdão normativo vigente no período imediatamente anterior (DC - 8981-76.2012.5.00.0000), composta por 93 (noventa e três) cláusulas. Por fim, pugnou a improcedência do pedido de revisão das cláusulas propostas pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT.

Petição da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a fls. 1/24 - documento sequencial eletrônico 14, em que noticiou



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

a efetiva paralisação dos trabalhadores a partir da zero hora do dia 18/09/2013, conforme decisão tomada em assembleia realizada no dia 17/09/2013, e reiterou a pretensão liminar, quanto à determinação de manutenção em atividade de contingente mínimo de 80% (oitenta por cento) em cada uma das unidades dos correios, a fim de se garantir a prestação dos serviços postais à coletividade, sob pena de pagamento de multa diária a ser fixada pelo juízo, na hipótese de descumprimento da ordem judicial.

Nova petição da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a fls. 1/24 - documento sequencial eletrônico 15, em que noticiou a celebração de ajuste com os sindicatos profissionais de Bauru, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, São Paulo e Rondônia, filiados à FINDECT, e requereu a juntada do acordo coletivo de trabalho 2013/2014, bem como "*a extensão de todos os seus termos aos demais empregados da categoria*".

Por meio da decisão de fls. 1/6 - documento sequencial eletrônico 16, deferiu-se parcialmente a pretensão liminar, reiterada na petição de fls. 1/24 - documento sequencial eletrônico 14, a fim de se determinar à Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT e à Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT que, para o atendimento das necessidades inadiáveis da população, mantivesse em atividade o contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) dos empregados em cada uma das unidades operacionais da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, a exemplo dos Centros de Tratamento, Centros Operacionais, Centros de Triagem, Agências Postais, Terminais de Cargas e Garagens, abrangendo o recebimento, tratamento, transporte e distribuição de objetos e outros serviços, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) na hipótese de descumprimento da ordem judicial.

Dessa decisão a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT interpôs agravo regimental, conforme petição de fls. 1/12 - documento sequencial eletrônico 26 e 32.

Petição conjunta do SINDECTEB - Sindicato dos Empregados da Empresa de Correios e Telégrafos de Bauru e Região, do



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio Grande do Norte - SINTECT - RN, do Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de São Paulo e Grande São Paulo - SINTECT/SP, do SINTECT/RJ - Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio de Janeiro, do SINTECT/TO - Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado de Tocantins e do SINTECT/RO - Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado de Rondônia, na qualidade de entidades filiadas à Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT, em que confirmaram a celebração de ajuste com a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, para o período 2013/2014, com o respectivo encerramento do movimento grevista, e requereram a juntada do instrumento coletivo correspondente, sistematizado em cláusulas, no qual se garantiu "8% de aumento no salário, IPCA nos benefícios, implementação do vale cultura", bem como a manutenção das demais cláusulas na forma da Súmula 277/TST, a fim de ser ofertado aos demais empregados da ECT, de modo a garantir-lhes tratamento isonômico (fls. 1/172 - documento sequencial eletrônico 18).

Mediante a petição de fls. 1/171 - documento sequencial eletrônico 19, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT manifestou-se a respeito da contestação e dos documentos apresentados pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT, pleiteando, por fim:

1) que se declarasse a abusividade da greve deflagrada pelas Suscitadas, com a autorização de desconto dos salários dos empregados grevistas dos valores correspondentes aos dias de paralisação, bem como a determinação de retorno imediato aos postos de trabalho, a contar da data do julgamento do dissídio coletivo, sob pena de pagamento de multa diária a ser fixada pelo Juízo, ou, sucessivamente, a determinação de compensação dos dias de paralisação, de segunda à sexta-feira, por no máximo duas horas diárias, observados os intervalos "intra e entre jornadas";



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

2) que se declarasse a extensão "nacionalmente, à categoria profissional, da proposta recusada pela FENTECT, mas aceita pela FINDECT, que contempla ganho real acima de 1,7%, consubstanciada em 8% (oito inteiros por cento) de reajuste nos salários e 6,27% (seis inteiros e vinte e sete décimos por cento) de reajuste nos benefícios concedidos aos empregados e, ainda, vale extra no valor total de R\$ 650,65 (seiscentos e cinquenta reais e sessenta e cinco centavos) a ser concedido em dezembro/2013 para os empregados admitidos até 31/07/2013, além de Vale-Cultura nos termos da legislação vigente" (fls. 39/40-172);

3) na hipótese de não se admitir a extensão do ajuste, que se revisasse o acórdão normativo, conforme delimitado na representação.

Nova Petição da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a fls. 1/60 - documento sequencial eletrônico 20, em que oferece para todos os seus empregados, como proposta final para o encerramento definitivo da greve, as mesmas cláusulas ajustadas com os sindicatos profissionais de Bauru, do Rio de Janeiro, do Rio Grande do Norte, de São Paulo e de Rondônia, que representariam mais de 1/3 da categoria profissional.

Petição da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT a fls. 1/1802 - documento sequencial eletrônico 25, em que requer a juntada de documentos complementares.

Por meio da petição de fls. 1/7 - documento sequencial eletrônico 38, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT manifestou-se a respeito dos documentos juntados pela Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT, reafirmando a ilegitimidade dessa entidade para figurar como parte no presente processo ou para representar os empregados da ECT em negociação coletiva, uma vez que não detém existência válida, ante a falta de registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Petição da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT a fls. 1/4 - documento sequencial eletrônico 50, em que afirma a prática pela Empresa



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT de ato atentatório à organização sindical, conforme documentos anexados, e requer providências, a fim de se impedir a continuidade dessa prática, sob pena de pagamento de multa a ser arbitrada por esta Corte.

Nova Petição da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT a fls. 1/3 - documento sequencial eletrônico 51, em que apresenta contraproposta, aprovada em 18 (dezoito) das 30 (trinta) bases a ela filiadas, e requer a reabertura do processo de negociação, com a manutenção dos "demais pontos propostos pela ECT em mesa de negociação", nestes termos: "1°. Manutenção da Assistência Médica (Correios Saúde) nos moldes atuais e extensivos aos novos empregados, mantendo-se a ECT como gestora direta do Correios Saúde, sem a possibilidade de gestão por qualquer outra entidade; 2° Abono dos dias parados, incluindo as paralisações dos dias 11/07 e 30/08, comprometendo os trabalhadores a colocar a carga represada por conta da greve nacional em dia; 3°. Reajuste salarial de 8% extensivo a todos os benefícios; 4°. Aumento linear de R\$ 100,00; 5°. Implantação da Entrega Postal matutina em todo o território Nacional; 6°. Pagamento de Auxílio-Creche a todos os funcionários, sem discriminação; 7°. Contratação imediata de mais trabalhadores, através de Concurso Público, em substituição aos terceirizados e MOT's; 8°. Isonomia das gratificações de função motorizada pelo maior valor em todas as DR's; 9°. Garantia dos demais pontos propostos pela ECT, em mesa de negociação com este Comando".

Nos termos do parecer de fls. 1/28 - documento sequencial eletrônico 53, o Ministério Público do Trabalho opinou: **1)** pela rejeição das preliminares arguidas pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT na contestação, de carência da ação, por falta de interesse de agir, ante a inexistência de estado geral de greve, de ausência do pressuposto do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza revisional, a que se refere o art. 114, §2º, da Constituição Federal e de inépcia da representação, por falta de fundamentação das cláusulas econômicas e por impossibilidade jurídica do pedido; **2)** na hipótese de não ocorrer a regularização da situação cadastral da Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Correios - FINDECT junto ao Ministério do Trabalho e Emprego até o julgamento do processo, pela exclusão dessa entidade do processo, por ilegitimidade para figurar no polo passivo da relação processual, e, em consequência, pela inclusão dos sindicatos profissionais a ela filiados, na qualidade de litisconsortes passivos facultativos unitários, especialmente o SINTECT/SP, o SINTECT/RJ, o SINTECT/TO e o SINDCETEB/BRU; **3)** pela declaração de não abusividade da greve; **4)** pela determinação de compensação dos dias de paralisação em decorrência da greve; **5)** pela extensão a todos os empregados da ECT, com adequação à legislação e à jurisprudência predominante do TST, das cláusulas previstas no acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente com os sindicatos profissionais de São Paulo, Rio de Janeiro, Tocantins e Bauru; **6)** pelo conhecimento e desprovemento do agravo regimental interposto da decisão liminar de fls. 1/6 - documento sequencial eletrônico 16.

Mediante a petição de fls. 1/338 - documento sequencial eletrônico 54, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT manifestou-se a respeito da petição da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT (fls. 1/3 - documento sequencial eletrônico 51), recusando a contraproposta apresentada por essa entidade sindical e reafirmando, como proposta final e exequível, a aplicação a todos os empregados das cláusulas ajustadas diretamente com os sindicatos profissionais de Bauru, do Rio de Janeiro, do Rio Grande do Norte, de São Paulo e de Rondônia e já aceitas por mais dois sindicatos profissionais, nos Estados de Amapá e de Tocantins. Além disso, afirmou o descumprimento pela FENTECT da decisão liminar de fls. 1/6 - documento sequencial eletrônico 16, conforme documentos anexados, requerendo a aplicação da multa diária de 50.000,00 (cinquenta mil reais) ali cominada.

É o relatório.

**V O T O**

I - PRELIMINARES ARGUIDAS NA DEFESA APRESENTADA PELA FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

1 - CARÊNCIA DA AÇÃO. FALTA DE INTERESSE DE AGIR. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. INEXISTÊNCIA DE ESTADO GERAL DE GREVE

Na defesa, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT alega que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT é carecedora da ação, por falta de interesse de agir, uma vez que a categoria não se encontra em estado de greve em âmbito nacional. Afirma que apenas uma pequena parcela de empregados da ECT está em greve, não sendo útil, nem necessário o provimento jurisdicional requerido. De outro lado, a FENTECT sustenta a inépcia da representação, por impossibilidade jurídica do pedido de autorização de "descontos, na folha de pagamento do mês subsequente ao julgamento do presente dissídio, **dos dias parados de todos os empregados da FENTECT** que vierem a participar do movimento paredista a ser deflagrado a partir da zero hora do dia 17/9/2013", uma vez que a "discussão empreendida nos autos se dá em relação aos empregados da SUSCITANTE e não os da Suscitada" (fls. 33/1230 - documento sequencial eletrônico 13). Em consequência, requer a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do art. 267, I e VI, e 295, III, do Código de Processo Civil.

Nos termos do art. 2º da Lei nº 7.783/89, greve é a "suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador."

Havendo a paralisação parcial da prestação dos serviços, ainda que por pequeno contingente de trabalhadores de determinada empresa, é certo que gera consequências, o que determina o interesse de agir do empregador, no que tange à obtenção, por meio de ação coletiva de greve, da qualificação da paralisação coletiva da prestação dos serviços e da regulação dos seus efeitos.

Na hipótese, constata-se que, na data do ajuizamento do dissídio coletivo (12/09/2013), conforme documentos anexados à representação (fls. 433-436/492 e 476-490/492 - documento sequencial eletrônico 1), havia greve nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Bauru, Tocantins e Rondônia, o que configura o interesse de agir da Suscitante quanto à obtenção dos provimentos jurisdicionais requeridos a respeito.





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Além disso, também se constata que, após o ajuizamento do dissídio coletivo (18/09/2013), foi deflagrada greve em vários outros estados da federação (documentos, fls. 5/24 - documento sequencial eletrônico 14), inclusive naqueles abrangidos pela representação de sindicatos profissionais filiados à federação contestante, o que reforça o interesse processual da empresa suscitante.

De outro lado, a arguição de impossibilidade jurídica do pedido de autorização de "descontos, na folha de pagamento do mês subsequente ao julgamento do presente dissídio, **dos dias parados de todos os empregados da FENTECT** que vierem a participar do movimento paretista a ser deflagrado a partir da zero hora do dia 17/9/2013" (fls. 32-492 - documento sequencial eletrônico 1), não se sustenta, porque evidente o erro material existente na representação. De fato, a ECT pleiteia a autorização de desconto em folha de pagamento de valores correspondentes aos dias não trabalhados, em virtude de greve, dos "empregados da FENTECT", quando se infere dos correspondentes fatos e fundamentos jurídicos que a pretensão é, logicamente, no sentido de obter essa autorização em relação a empregados seus, abrangidos na representação de sindicatos profissionais filiados à FENTECT, que viessem a participar da greve programada para acontecer a partir do dia 17/09/2013. E essa pretensão, típica de dissídio coletivo de greve, encontra previsibilidade abstrata no ordenamento jurídico e, na hipótese, guarda compatibilidade com os fatos articulados pela Suscitante na representação, de modo que se afigura juridicamente possível.

Em consequência, rejeito as arguições em destaque.

**2 - ILEGITIMIDADE DA FINDECT - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS DOS CORREIOS PARA NEGOCIAR E FIGURAR COMO PARTE NO DISSÍDIO COLETIVO. INEXISTÊNCIA DE REGISTRO SINDICAL JUNTO AO ÓRGÃO COMPETENTE**

A Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT alega que a FINDECT - Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios não possui legitimidade para empreender negociação coletiva



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

como representante dos empregados da ECT, tampouco para figurar como parte neste dissídio coletivo, uma vez que seu registro sindical se encontra suspenso desde 26/08/2013, por ato do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme documentos anexos, o que lhe retira a qualidade de entidade sindical. Aduz que a ECT, mesmo antes da publicação do ato de suspensão do registro sindical, tinha pleno conhecimento da irregular situação da FINDECT, que já havia sido notificada anteriormente pelo Ministério do Trabalho e Emprego para regularizá-la, sem sucesso, mas, mesmo assim, persistiu em negociar com essa entidade, incorrendo em prática antissindical, a recomendar imediato conhecimento pelo Ministério Público do Trabalho para devida apuração. Aduz que, na qualidade de entidade sindical de âmbito nacional, detém exclusiva legitimidade para participar do processo de negociação coletiva na defesa e representação dos empregados da ECT, assim como ser parte em dissídio coletivo por ela ajuizado, inclusive, conforme jurisprudência desta Corte. Portanto, requer a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do art. 267, VI, do Código de Processo Civil, em relação à FINDECT.

No art. 8º, I, da Constituição Federal vedou-se ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Todavia, ressaltou-se a exigência de registro sindical no órgão competente.

A propósito dessa exigência, já se posicionou o Supremo Tribunal Federal, no sentido de que o registro das entidades sindicais criadas a partir de 05.10.88 deve realizar-se perante o Ministério do Trabalho, que, sem prejuízo de futura instituição de novo regime, por via legal apropriada, continua incumbido de praticar esse ato administrativo, a fim de salvaguardar a unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), sem que disso resulte ofensa ao princípio da liberdade sindical. Precedentes: MI 144, DJ de 28/5/1993 e RTJ 147/868; RE 146822, DJ de 15/4/1994 e RTJ 153/273; MI 388 DJ de 27/5/1994; RE 134300, DJ de 14/10/1994 e RTJ 159/661; ADI 1121 MC, DJ DE 6/10/1995 e RTJ 159/413; RE 146822 EDv-AgR, DJ DE 23/8/1996.

Tal posicionamento jurisprudencial gerou a edição da Súmula/STF nº 677, do seguinte teor:

Firmado por assinatura eletrônica em 17/10/2013 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

“Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

De acordo com a orientação do Supremo Tribunal Federal, firmou-se a jurisprudência desta Corte, no sentido de que para a comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical é imprescindível o registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial n° 15 desta Seção Normativa:

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

Na hipótese, colhe-se dos documentos de fls. 1/10 - documento sequencial eletrônico 39 que o registro sindical da FINDECT - Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios foi suspenso por ato do Ministério do Trabalho e Emprego, publicado no Diário Oficial da União em 26/08/2013. Colhe-se, também, que a suspensão do registro sindical dessa entidade se deu em virtude do não atendimento das disposições previstas na Portaria MTE n° 186/2008, art. 20, e 534 da CLT, no que se refere à manutenção do número mínimo de sindicatos filiados, já que, enquanto na legislação se exige para a constituição de federação número não inferior a 05 (cinco) sindicatos, a entidade em questão somente possui 02 (dois) sindicatos formalmente filiados (SINDECTEB/BRU - Sindicato dos Empregados da ECT de Bauru e Região e SINECT/SP - Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares de São Paulo, Grande São Paulo e Região Postal de Sorocaba).

Daí emerge a ilegitimidade **ad processum** da FINDECT - Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios, pressuposto processual de validade da relação processual, uma vez que na data do ajuizamento desta ação coletiva (12/09/2013) já



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

estava com o registro sindical suspenso no órgão competente, o que determina a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do inc. IV do art. 267 do CPC, em relação a essa entidade.

De outro lado, de acordo com a certidão de registro sindical de fls. 223/1230 - documento sequencial eletrônico 13, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT representa "a categoria dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares, **com abrangência nacional**" (grifo nosso).

Nesse cenário, importante esclarecer que o julgamento deste dissídio coletivo prossegue em relação à Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT que, por ora, é a única legitimada a compor o polo passivo da relação processual, a ensejar decisão unitária para toda a categoria profissional envolvida. Portanto, o decidido por meio do presente acórdão abrangerá igualmente a todos os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, independentemente da localidade em que prestem serviços.

Diante do exposto, acolho a arguição em tela, determinando a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC, relativamente à FINDECT - Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios.

3 - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E DE REVISÃO. COMUM ACORDO PARA AJUIZAMENTO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Na contestação, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT afirma que a categoria profissional que representa se opõe ao ajuizamento do dissídio coletivo de revisão, de modo que falta na hipótese o "comum acordo" a que se refere o art. 114, §2º, da atual Constituição Federal. Além disso, alega que o requisito de mais de 1 (um) ano da vigência da sentença normativa anterior, previsto no art. 873 da CLT, não foi implementado, porque o dissídio coletivo relativo ao período de vigência imediatamente antecedente (DC-8981-76.2012.5.00.0000) foi julgado "no dia 27/09/2013" (sic) e a presente ação coletiva foi proposta em



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

12/09/2013, o que também impede o ajuizamento do dissídio coletivo de revisão. Por conseguinte, requer a extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC.

Firmou-se o entendimento desta Seção Especializada, no sentido de que, o pressuposto do comum acordo a que se refere o art. 114, §2º, da Constituição Federal, é exigível apenas na hipótese de ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, sem a presença de greve. Havendo greve e, pois, ajuizado o correspondente dissídio coletivo de greve, como na hipótese vertente, além da deliberação a respeito da legalidade do movimento grevista e das demais questões relacionadas, as cláusulas de natureza econômica ou sociais que desencadearam esse movimento são automaticamente examinadas por esta Justiça Especializada, a fim de se dirimir definitivamente o conflito, conforme atribuição conferida no Texto Constitucional (CF, art. 114, §3º) e na Lei de Greve (Lei nº 7.783/89, art. 8º).

A propósito, destacam-se os seguintes precedentes:

**“DISSÍDIO COLETIVO. COMPANHIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS - CBTU. CUMULAÇÃO DE AÇÕES. POSSIBILIDADE.** Nos termos dos arts. 4º e 8º da Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989), cabe à Justiça do Trabalho - mesmo que os dissídios de greve tenham sido ajuizados pelo sindicato patronal ou pela empresa -, apreciar as reivindicações dos trabalhadores, porventura existentes, estabelecidas pela assembleia que decidiu, também, pela deflagração do movimento paredista. In casu, a Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU ajuizou dissídio coletivo, apresentando pretensões ligadas ao movimento paredista deflagrado pelo Sindicato dos Trabalhadores em transportes Metroviários do Estado de Pernambuco, mas pugnando, também, pela análise das cláusulas constantes de proposta de acordo coletivo de trabalho. Ocorre que os sindicatos suscitados trouxeram, em sua defesa, a pauta de reivindicações dos trabalhadores, pleiteando a análise das propostas, e, conquanto não tivessem enquadrado processualmente o referido incidente, deve ser reconhecida a pretensão reconvenicional do art. 315 do CPC, mormente pela existência de conexão entre o referido pedido com a ação principal ajuizada



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

pela CBTU. Admitindo-se, portanto, a dupla natureza do dissídio coletivo, rejeita-se a preliminar de impossibilidade de apreciação de cláusulas econômicas em dissídio coletivo de greve, arguida pela suscitante” (TST-DC-51341-94.2010.5.00.0000, Data de Julgamento: 14/03/2011, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/03/2011).

**“DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. LEGITIMIDADE ATIVA. DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA. ART. 114, PARÁGRAFOS 2º E 3º, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.** A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF). Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89). No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho *decidir o conflito* (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio (-A Justiça do Trabalho ... decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações...)” (TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000, Data de Julgamento: 11/10/2011, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/10/2011).

**“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AJUIZADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. APRESENTAÇÃO DE REIVINDICAÇÃO. EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDO PARA O AJUIZAMENTO.** Desde a edição da Lei nº 7.783/89, não se distingue entre as empresas, os empregados e o Ministério Público do Trabalho no tocante à legitimidade e ao interesse para provocar a apreciação da Justiça do Trabalho em torno das reivindicações em caso de greve, conforme se depreende do art. 8º. Ademais, a leitura literal da alteração trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

demonstra que se exige expressamente o -comum acordo- tão-somente para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. De outro lado, o Tribunal Superior do Trabalho, em composição plena, decidiu pelo cancelamento da OJ 12 da SDC, não mais prevalecendo o entendimento no sentido da vedação ao sindicato profissional que deflagre a greve de ajuizar dissídio coletivo de greve para discutir, ao menos e em tese, a qualificação jurídica do movimento (Sessão de 24/04/2010). Por fim, e não menos relevante, a própria Constituição Federal contempla a possibilidade de a Justiça do Trabalho decidir o conflito em dissídio coletivo ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho em caso de greve em atividade essencial. Esses quatro fatores convergem para a conclusão no sentido de que, em caso de greve, mesmo que em atividade não essencial, o dissídio coletivo ajuizado por qualquer das partes prescindiria do comum acordo, embora apresentadas as reivindicações pela categoria profissional. Isso porque, ao menos, no dissídio coletivo de greve ajuizado pela categoria patronal, sindicato ou empresa, os trabalhadores podem apresentar as reivindicações, devendo a Justiça do Trabalho apreciá-las, sem a exigência do comum acordo para tanto. Com efeito, não é de se esperar que a empresa ou o sindicato patronal concorde com a apreciação das reivindicações sobretudo porque já está em posição de defesa ante a deflagração da greve que o atinge diretamente. De resto, o conflito perduraria sem que a Justiça do Trabalho pudesse ao menos esforçar-se na solução do litígio, limitando-se a pronunciar sobre eventual abusividade da greve. Recurso a que se nega provimento no particular” (TST-RO-2014200-84.2009.5.02.0000, Data de Julgamento: 13/06/2011, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011).

De outro lado, o art. 873 da CLT foi observado na hipótese, porque apesar de o dissídio coletivo relativo ao período de vigência imediatamente anterior (DC-8981-76.2012.5.00.0000) ter sido julgado no dia 27/09/2012, o prazo de vigência do correspondente acórdão normativo foi estipulado a partir de 01/08/2012, conforme cláusula 63. Portanto, quando ajuizado o presente dissídio coletivo (12/09/2013), o acórdão normativo revisando vigia há mais de um ano.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Nesse contexto, rejeito as arguições em tela.

**4 - INÉPCIA DA REPRESENTAÇÃO. FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS APRESENTADAS PELA ECT**

A Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT alega a inépcia da representação, em razão da ausência de fundamentação das cláusulas econômicas propostas, requisito indispensável mesmo na hipótese de dissídio coletivo de revisão, conforme Precedente Normativo n° 37 e Orientação Jurisprudencial n° 32 ambos desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

Ao contrário do alegado, as cláusulas indicadas na representação que, de acordo com a empresa suscitante, necessitam ser revisadas, especialmente as de conteúdo econômico, estão acompanhadas dos fundamentos aptos a justificar a sua fixação nos moldes apresentados, conforme se observa a fls. 1-33/492 - documento sequencial eletrônico 1, de modo que estão atendidas as diretrizes traçadas na Orientação Jurisprudencial n° 32 e no Precedente Normativo n° 37 desta Seção de Dissídios Coletivos.

Rejeito a preliminar em destaque.

**II - INTEGRAÇÃO NO PROCESSO DO SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/TO E SINDCETEB/BRU, NA QUALIDADE DE LITISCONSORTES PASSIVOS FACULTATIVOS UNITÁRIOS. ARGUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM PARECER**

No parecer de fls. 1/28 - documento sequencial eletrônico 53, o Ministério Público do Trabalho requereu a inclusão no processo de sindicatos representativos de trabalhadores da ECT nos diversos estados, na qualidade de litisconsortes passivos facultativos unitários, especialmente o SINTECT/SP, o SINTECT/RJ, o SINTECT/TO e o SINDCETEB/BRU, caso a situação cadastral da Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT junto ao Ministério do Trabalho e Emprego não fosse regularizada até o julgamento do presente dissídio coletivo. Assinalou que "a defesa dos





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

*direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, cabe ao sindicato, cuja base territorial pode ser livremente conformada pela própria categoria como julgar conveniente, desde que não seja inferior a 01 (hum) município, podendo assumir extensão municipal, estadual ou nacional, nos termos do art. 8º, incisos II e III, da Constituição Federal, sendo, inclusive obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, a teor do art. 8º, inciso IV, da Constituição Republicana". Destacou, ainda, que "a pretensão da FENTEC de figurar com exclusividade na demanda, viola os comandos constitucionais que atribuem a titularidade da representação da categoria aos sindicatos de base, não se justificando a concentração da negociação e do dissídio coletivo junto à entidade de âmbito nacional, porque esta somente auferir legitimidade quando autorizada pelos sindicatos filiados". Argumenta que esse posicionamento já foi encampado por este Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do DC-8981-76.2012.5.00.0000.*

Não compete ao Ministério Público do Trabalho requerer a inclusão no processo de sindicatos, na qualidade de litisconsortes passivos facultativos unitários. Tratando-se de litisconsórcio facultativo, tal requerimento depende de iniciativa das partes, o que, por si só, enseja a rejeição do pedido.

Acresce que o direito sindical brasileiro, em conformidade com o art. 8º, I a VIII, da Constituição Federal, fundamenta-se nos seguintes princípios: a) liberdade sindical e de sindicalização; b) unicidade sindical; c) sistema confederativo de representação em três graus: sindicato, federação e confederação; d) delimitação territorial e categorial de representação.

As relações coletivas de trabalho, segundo a extensão dos interesses abstratos em causa, terão como sujeitos as entidades de qualquer grau e, em circunstâncias especiais, as entidades empregadoras.

Assim, se o interesse é local, integrarão a relação processual as entidades de primeiro grau: sindicatos. Se os interesses são regionais ou, em regra, estaduais, e transcendem os limites de representação do sindicato, intervêm as federações. Se de âmbito maior



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

aos limites de representação das federações, a relação processual será integrada pelas confederações.

Na hipótese, o dissídio coletivo de greve e de natureza econômica foi ajuizado por empresa pública (ECT) com quadro de pessoal único e atuação em âmbito nacional, perante federação (FENTECT) que, por ora, é a única legitimada, na forma da lei, a representar em juízo a totalidade dos empregados da Suscitante, no tocante aos conflitos coletivos de trabalho, a ensejar decisão unitária para a totalidade dos empregados.

A propósito, consta da certidão de registro sindical de fls. 223/1230 - documento sequencial eletrônico 13, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT representa "a categoria dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares, **com abrangência nacional**" (grifo nosso).

Consta, ainda, do estatuto da FENTECT:

“Art. 3º. São finalidades da FENTECT:

(...)

VIII – Promover e organizar as greves setoriais e gerais da categoria e da classe trabalhadora em geral, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelos próprios trabalhadores;

IX – Instaurar Dissídio Coletivo de âmbito nacional, quando frustradas as negociações com os empregadores;” (fls. 227/1230 - documento sequencial eletrônico 13).

Nesse caso, em que os interesses da integralidade da categoria profissional estão resguardados, não é cabível a intervenção de terceiros como já decidiu esta Seção Especializada em várias oportunidades, de acordo com os julgados a seguir:

**“AÇÃO CAUTELAR. DISSÍDIO COLETIVO. LEGITIMIDADE ATIVA "AD CAUSAM". AÇÃO AJUIZADA POR SINDICATOS**



PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr

ESTADUAIS CONTRA EMPRESA DE ÂMBITO NACIONAL.  
PREVALÊNCIA DA REPRESENTAÇÃO DA FEDERAÇÃO

1. O Tribunal Superior do Trabalho reconhece a Legitimidade de Federações e Confederações para a representação das respectivas categorias em âmbito nacional ou interestadual quando o conflito exceder o âmbito de jurisdição de mais de um Tribunal Regional.

2. Legitimidade da Federação Nacional dos Empregados em Empresas e Órgãos Públicos e Privados de Processamento de Dados - FENADADOS definida pelo critério da amplitude territorial do interesse coletivo envolvido.

3. A legitimidade que se confere à FENADADOS, entidade sindical de segundo grau, garante um tratamento isonômico para todos os trabalhadores do Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO, independentemente do local onde prestem serviços.

4. Ilegitimidade ativa "*ad causam*" dos sindicatos estaduais reconhecida" (CauInom - 3355-13.2011.5.00.0000, Data de Julgamento: 10/10/2011, Redator Ministro João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012).

“DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CONAB. EMPRESA DE ÂMBITO NACIONAL. FALTA DE COMUM ACORDO. ILEGITIMIDADE ATIVA "*AD CAUSAM*" DE SINDICATOS DE BASE TERRITORIAL ESTADUAL. ILEGITIMIDADE ATIVA "*AD PROCESSUM*" DA CONFEDERAÇÃO SUSCITANTE. FALTA DE REGISTRO SINDICAL. EXTINÇÃO INTEGRAL DO PROCESSO DE DISSÍDIO COLETIVO, SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A regra, ante o que dispõe o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, é a exigência de comum acordo para instauração do dissídio coletivo. Havendo, como no caso, clara evidência de que a parte contrária se opôs à instauração da instância em defesa, força é declarar a extinção do processo, sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC, por ausência do requisito do comum acordo. **Não bastasse, segundo a atual e pacífica jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, em dissídios**



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

**coletivos suscitados perante o Tribunal Superior do Trabalho, em face de empresa de âmbito nacional, os legitimados a figurar no processo são as federações e confederações dos trabalhadores. Precedente. Logo, não se legitimam para a causa os Sindicatos profissionais Suscitantas, todos de base estadual. De outro lado, à Confederação profissional Suscitante falta o imprescindível registro sindical para ajuizar dissídio coletivo. Incidência da OJ 15 da SDC e da Súmula 677 do STF.** Dissídio coletivo de natureza econômica que se julga extinto, sem resolução do mérito” (DC – 7353-86.2011.5.00.0000, Data de Julgamento: 11/06/2012, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/06/2012 – grifo nosso).

**“DISSÍDIO COLETIVO ORIGINÁRIO. EMPRESA DE ÂMBITO NACIONAL E CONFEDERAÇÃO DE TRABALHADORES. INTERVENÇÃO DE TERCEIROS: SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES REPRESENTATIVAS DE INATIVOS.**

1. Em processo de dissídio coletivo suscitado por empresa de âmbito nacional, com plano de cargos e salários em nível nacional, sujeito passivo na relação processual é exclusivamente entidade sindical de grau superior (confederação) visto que legalmente é quem representa todos os empregados da Suscitante, ativos ou inativos. Assim, os interesses de terceiros, inclusive inativos integrantes da categoria profissional, já estão, em tese, segundo a lei, resguardados pela confederação, órgão de cúpula da categoria profissional.

2. Não se compadece com a natureza do processo de dissídio coletivo a intervenção de terceiros na condição de assistentes ou de litisconsortes passivos se legalmente já se fazem representar em tal processo por entidade sindical de grau superior (confederação). De resto, tal intervenção, se admitida, provocaria uma barafunda processual interminável, em detrimento da desejável pronta solução do dissídio.

3. Agravos regimentais a que se nega provimento” (TST-AG-DC – 1496656-73.2004.5.00.0000, Data de Julgamento: 20/10/2005, Relator Ministro João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 11/11/2005).



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

De outra parte, a situação vertente é distinta daquela que, no julgamento do DC-8981-76.2012.5.00.0000, motivou a determinação de integração no processo do SINTECT/SP, do SINTECT/RJ, do SINTECT/TO e do SINDCETEB/BRU, na qualidade de litisconsortes passivos facultativos unitários.

Naquele processo (DC-8981-76.2012.5.00.0000), além do requerimento do Ministério Público do Trabalho em audiência de conciliação, ratificado em parecer, de integração na lide desses sindicatos profissionais, houve a manifestação dessas mesmas entidades sindicais profissionais, após a audiência de conciliação, em aprovação a tal requerimento, no sentido de que *"somente se integrarem a lide, seja como litisconsortes passivos necessários ou facultativos, estarão garantidos os limites subjetivos da lide"*. Daí surgiu o receio de que esses sindicatos profissionais, não mais filiados à FENTECT, não se considerassem abrangidos pela decisão a ser proferida, caso não integrassem a relação processual, e o conflito coletivo, coroado por greve, se perpetuasse após a decisão normativa, conforme registrado no correspondente acórdão, nestes termos:

**"No caso dos autos, consta que os sindicatos que se dizem desfiliaados da Federação, deflagraram greve em 18/9/2012, posteriormente aos sindicatos cuja filiação não se discute. A própria suscitante esclarece em sua petição inicial que os sindicatos em questão representam aproximadamente 39 mil empregados, um terço da totalidade dos trabalhadores. É fato notório, por outro lado, que a atividade da empresa nas bases territoriais desses sindicatos supera à do restante do País.**

Nesse contexto, não obstante o posicionamento majoritário desta Corte sobre a questão relativa à legitimidade exclusiva da FENTECT para figurar no polo passivo da demanda, existe efetiva possibilidade de o julgamento deste dissídio não resolver totalmente a controvérsia no âmbito da ECT.

Os trabalhadores naquelas bases territoriais, representados pelos sindicatos que se afirmam desfiliaados, talvez não se considerem abrangidos por esta decisão, e se mantenham em greve.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

E o motivo, embora não tenha índole jurídica, é de fácil compreensão: eles não elegem diretamente os membros da diretoria da Federação, mas apenas os membros da diretoria dos sindicatos. São a estes últimos que apresentam suas insatisfações, com quem tem entendimento mais direto e aberto, a quem ouvem e em quem confiam.

O Ministério Público do Trabalho, nestes autos, afirma que os sindicatos que afirmam serem desfiliaados da Federação devem integrar a lide na qualidade de litisconsortes necessários, e que a FENTECT representa regularmente apenas os trabalhadores dos sindicatos a ela vinculados” (DC - 8981-76.2012.5.00.0000, Data de Julgamento: 27/09/2012, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 05/10/2012).

No caso concreto, os sindicatos profissionais em questão (SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/TO e SINDCETEB/BRU) não postularam, em momento algum, a sua integração no processo, sobressaindo a notícia de celebração de acordo coletivo de trabalho, para o período 2013/2014, entre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT e esses sindicatos profissionais (documentos sequenciais eletrônicos 15 e 18), a determinar o encerramento da greve pelos empregados da ECT, abrangidos na representação dessas entidades sindicais, imediatamente após a formalização do ajuste (13/09/2013).

Por fim, ministros componentes desta Seção Especializada (Kátia Magalhães Arruda, Walmir Oliveira da Costa e Maurício Godinho Delgado) consignaram a rejeição da preliminar em questão, em razão da circunstância da celebração do referido acordo coletivo de trabalho entre a ECT e esses cinco sindicatos profissionais.

Portanto, rejeita-se a arguição do Ministério Público do Trabalho, em parecer, de inclusão no processo de sindicatos representativos de trabalhadores da ECT nos diversos estados, na qualidade de litisconsortes passivos facultativos unitários, especialmente o SINTECT/SP, o SINTECT/RJ, o SINTECT/TO e o SINDCETEB/BRU.

**III - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE**



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

1) GREVE. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA

Na representação, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT alega que constitui empresa pública instituída pelo Decreto-lei n° 509/1969, e tem por finalidade a prestação de serviço público, cuja titularidade é exclusiva do Estado (art. 21, X, da Constituição Federal). Aduz que seus serviços revestem-se de essencialidade e a sua interrupção, ainda que parcial, causa sérios embaraços à população beneficiária dos serviços postais, sendo aplicáveis à hipótese o disposto nos arts. 10 e 11 da Lei n° 7.783/89. Afirma a abusividade da greve em questão, uma vez que as Suscitadas não a notificaram quanto à decisão de realizá-la, nem comunicaram a população a respeito, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, na forma exigida no art. 13 da Lei n° 7.783/89; além disso, as Suscitadas não lhe encaminharam cópias dos editais de convocação e das atas de assembleias, nas quais os empregados teriam deliberado a respeito da paralisação dos serviços, em desconformidade com o art. 4° da Lei n° 7.783/89.

Na defesa, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT sustenta a não essencialidade dos serviços postais prestados pela ECT, já que somente aqueles taxativamente elencados no art. 10 da Lei n° 7.783/89 é que assim podem ser considerados, situação não evidenciada na hipótese vertente. Afirma a não abusividade da greve, ante o cumprimento de todos os requisitos previstos na Lei n° 7.783/89, especialmente aqueles apontados pela Suscitante como descumpridos.

No Texto Constitucional de 1988, ao contrário dos anteriores, conferiu-se amplitude ao direito de greve, elevando-o à estatura de direito social fundamental dos trabalhadores, destacando-se o correspondente art. 9° e §1°, do seguinte teor:

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



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

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

Infere-se do atual Texto Constitucional, cujo art. 9º foi reproduzido no art. 1º da Lei nº 7.783/89, que a greve é permitida, inclusive nos serviços essenciais expressamente elencados em lei, e que cabe aos trabalhadores não somente o juízo de conveniência a respeito do exercício da greve (momento ou oportunidade) como a eles toca o direito de decidir “os interesses” que, por meio dela, serão objeto de defesa.

Todavia, é cediço que o direito de greve não é absoluto. Estabelecem-se na Lei nº 7.783/89 os requisitos mínimos para o exercício desse direito, visando a coibir o abuso e garantir o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, quando a greve afetar os serviços ou atividades essenciais.

Assim, a inobservância das normas contidas na Lei nº 7.783/89 constitui fator que caracteriza o abuso do direito de greve. O prosseguimento da greve após acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, por sua vez, também constitui fator que configura o abuso de direito. É o que se extrai do disposto no art. 1º, *caput* e seu parágrafo único, e no art. 14 dessa mesma lei, do seguinte teor:

"Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei".

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

Portanto, a caracterização do abuso de direito depende da análise de cada caso concreto no sentido de conferir se as exigências da lei foram regularmente cumpridas. No tocante à motivação, a Constituição Federal assegura o exercício do direito de greve de forma





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

ampla, legitimando-o, em princípio, se se trata de pretensão oponível ao empregador.

Nesse sentido, a lição de Amauri Mascaro Nascimento:

"A greve exclusivamente política é vedada pela lei, como a greve contra as instituições da República, **sendo diferente a greve político-trabalhista, de conteúdo profissional, hipótese em que, se a pretensão pode ser exercitável perante o empregador e, com este, objeto de negociação, não há proibição legal**" (*in* Compêndio de Direito Sindical, 5ª Edição, LTR, pág. 574 - grifo nosso).

Em mais de uma oportunidade, esta Corte Superior pronunciou-se no sentido de que os serviços postais prestados pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT se enquadram dentre aqueles qualificados como essenciais (DC - 8981-76.2012.5.00.0000 Data de Julgamento: 27/09/2012, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 05/10/2012; DC - 6535-37.2011.5.00.0000 Data de Julgamento: 11/10/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/10/2011; AgR-DC - 6535-37.2011.5.00.0000, Data de Julgamento: 11/10/2011, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/03/2012; DC - 1956566-24.2008.5.00.0000, Ministro Rider de Brito, Data de Publicação: DJ 08/07/2008).

A propósito do caráter essencial do serviço postal prestado pela ECT, apesar de não se encontrar assim elencado de forma absoluta na lei de greve, vale destacar o fundamento do acórdão proferido por esta Seção Especializada nos autos do citado AgR-DC - 6535-37.2011.5.00.0000, julgado em 11/10/2011, em que foi relator o Exmo. Ministro João Oreste Dalazen, do seguinte teor:

**“De fato, tal qual ressaltado na v. decisão agravada, os serviços prestados pela ECT caracterizam-se por essenciais à população.**



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

É certo, por um lado, que as atividades desenvolvidas pela Suscitante não se encontram arroladas como essenciais pela lei de Greve ---- Lei 7783/1989, artigo 10.

Impossível, de outro lado, negar seu caráter **indispensável** para a população.

As atividades postais ocupam relevantíssima posição no universo dos interesses sociais. Podemos pontuar a comunicação com cidadãos situados em longínquas plagas deste país continental; a distribuição de material didático; a viabilização do fornecimento de remédios indispensáveis; as notificações judiciais; o socorro aos que dele necessitem em locais remotos e isolados; o recebimento e o pagamento de contas e obrigações. Tudo a indicar a indispensabilidade dos serviços prestados pela Suscitante.

O monopólio das tarefas postais agudiza este caráter essencial, na medida em que a suspensão das atividades impossibilita o cidadão usuário de buscar alternativas em outros prestadores de serviços.

O caráter dessa essencialidade reconhece-o o Supremo Tribunal Federal ao conceder aos Correios as garantias destinadas à proteção do próprio Estado, como os privilégios processuais e o cumprimento das decisões judiciais por meio de precatório.

O Ministro Eros Grau evidenciou o inequívoco caráter público da atividade prestada pelos Correios, nos seguintes termos, ao votar na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 46-7, de que foi relator para o acórdão:

‘O que está afirmado lá e o que tenho afirmado, inclusive em trabalho acadêmico, é que o serviço postal é serviço público. Portanto, a premissa de que parte o arguente é equívoca. O serviço postal não consubstancia atividade econômica, em sentido estrito, a ser explorada por empresa privada. (...) De modo que são privilégios exclusivos, mas não monopólios na significação má e funesta da palavra. Por quê? Porque se trata da exclusividade da prestação de serviço público, que é atividade distinta da atividade econômica em sentido estrito. Por isto digo que o serviço público está para o estado assim como a atividade econômica em sentido estrito está para o setor privado’.

O desempenho de serviço público incumbe ao Estado, como leciona José Afonso da Silva (Curso de Direito Constitucional Positivo, São Paulo: Malheiros, 2005, p. 801):



PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr

‘A atividade econômica, no regime capitalista, como é o nosso, desenvolve-se no regime da livre iniciativa sob a orientação de administradores de empresa privada. O serviço público é, por sua natureza, estatal. Tem como titular uma entidade pública. Por conseguinte, fica sempre sob o regime de direito público. O que, portanto, se tem que destacar aqui e agora é que não cabe titularidade privada nem mesmo sobre serviços públicos de conteúdo econômico’.

A decisão final do Supremo Tribunal Federal na citada ADPF ficou assim ementada, no que agora interessa:

(...) ‘1. O serviço postal - conjunto de atividades que torna possível o envio de correspondência, ou objeto postal, de um remetente para endereço final e determinado - **não consubstancia atividade econômica em sentido estrito. Serviço postal é serviço público.** (...) 3. A Constituição do Brasil confere à União, **em caráter exclusivo**, a exploração do serviço postal e o correio aéreo nacional (artigo 21, inciso X)’. (sem grifos no original)

O legítimo direito de greve consagrado constitucionalmente exerce-se no âmbito das relações sociais, ombreando-se a outros direitos de igual importância. Mostra-se imperativo sopesar os interesses inadiáveis da comunidade e o livre exercício da greve, mediante ponderação de valores análogos. Esta necessidade deriva do caráter de serviço público transcendental que assumem as atividades desempenhadas pela Suscitante, ora Agravada.

O Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, ao apreciar reclamação apresentada pela Agravante, no caso número 1866 (informe 304, Vol. LXXIX, 1996, série B, num. 2) considerou a necessidade dessa ponderação, ao reconhecer:

‘que o setor de correios e telecomunicações pode ser objeto de um serviço mínimo em caso de greve. Deve, também, destacar que as organizações de trabalhadores e de empregadores deveriam participar da determinação do alcance desse serviço mínimo, do que não há evidências no presente caso’. (grifei)



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Em análise de caso assemelhado, versando sobre a atividade dos Correios no Canadá, o Comitê (caso 1985, informe 316, Vol. LXXXII, 1999, série B, num. 2) assentou:

‘o Comitê observa que a interrupção prolongada dos serviços de correios pode afetar a terceiros totalmente alheios aos conflitos que opõem as partes interessadas. O Comitê compreende que uma greve que afeta os serviços de correios, tanto mais em um período muito importante do ano, pode ter repercussões graves para as empresas comerciais do país de que se trata, mesmo quando podem agora utilizar serviços substitutos, como os correios privados, ou de correio eletrônico. [...] o Comitê tem especialmente em conta o fato de que uma greve nos serviços de correios afeta diretamente as pessoas; ainda que possam recorrer a serviços de substituição, o Comitê não pode passar ao largo do fato de que são, amiúde, pessoas que vivem em situação social precária as que são vítimas diretas da interrupção de um serviço dessa natureza, posto que se veem - ainda que se organize um serviço de emergência - privadas dos recursos mínimos necessários para atender às suas necessidades e para pagar seus aluguéis;’ (grifei)

Mediante ambas as decisões, o Comitê de Liberdade Sindical aponta de maneira segura para a conclusão de que os serviços públicos prestados pelos Correios têm nítido e irrefutável caráter essencial.

Impende ponderar, de outra perspectiva, que a Lei de Greve relaciona as atividades de telecomunicações como essenciais e as tarefas da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos mostram-se afins e análogas às de comunicação à distância (telecomunicação).

A condição de atividade análoga às essenciais relacionadas pelo artigo 10 da Lei de Greve, por conta de seu caráter de serviço público transcendental, e os danos causados à população pelo prolongamento do movimento paredista autorizaram a concessão da medida liminar de fixação de contingente mínimo de trabalhadores antes do julgamento deste dissídio.”

Não obstante a controvérsia a respeito do caráter essencial da atividade postal realizada pela ECT, é certo que no caso concreto foram cumpridos os requisitos da Lei nº 7.783/89, especialmente aqueles previstos nos arts. 4º e 13, tidos por inobservados na



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

representação, visto que: **1)** a prévia negociação coletiva foi exaurida, após a realização, ao todo, de pelo menos 23 (vinte e três) reuniões entre as partes, conforme reconhece a empresa suscitante na representação e comprovam as respectivas atas anexadas (fls. 319-475/492 - documento sequencial eletrônico 1); **2)** estão presentes as cópias dos editais de convocação e das atas das diversas assembleias, nas quais foram aprovadas as reivindicações, bem como a paralisação coletiva da prestação dos serviços (fls. 9/1802 - documento sequencial eletrônico 25); **3)** a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos foi comunicada a respeito da greve, que se iniciou em momentos distintos nos diversos estados brasileiros (11 e 12/09/2013 e 18/09/2013), nos dias 05 e 11/09/2013, respectivamente, pelas duas federações suscitadas (FINDECT e FENTECT); portanto, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas exigida em lei (docs. fls. 433-436 e 450/492 - documento sequencial eletrônico 1 e fls. 545-549/1230 - documento sequencial eletrônico 13); **4)** a decisão quanto à deflagração da greve foi divulgada nos meios de comunicação, de acordo com os documentos de fls. 482-485/492 - documento sequencial eletrônico 1 e documento sequencial eletrônico 25, de modo que os usuários dos serviços dela tiveram conhecimento.

Nesse contexto, em que não ultrapassados os limites legais para o exercício do direito de greve, não se afigura abusivo o movimento grevista.

Em consequência, julgo improcedente a pretensão de declaração de abusividade da greve.

IV - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT. PROPOSTA DE REVISÃO DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIO E TELÉGRAFOS.

1. DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS DOS SALÁRIOS A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO EM GREVES

Relativamente à pauta de reivindicações da FENTECT, renovada na defesa apresentada, sobressai a seguinte cláusula:

Firmado por assinatura eletrônica em 17/10/2013 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei n° 11.419/2006.



PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR

“01 - MANUTENÇÃO DE TODAS AS CONQUISTAS  
GARANTIDAS EM ACORDOS ANTERIORES

A ECT devolverá os dias descontados dos trabalhadores que participaram da greve nos anos de 2011, 2012 e do dia 11 de julho de 2013.

***Justificativa:*** *historicamente se verifica que a compensação do trabalho é a melhor forma de resolução dos conflitos. Outrossim, o desconto de dias parados dá a greve caráter punitivo, mesmo que considerada legal, quando a mesma é garantia constitucional, conforme se depreende do art. 9º da Constituição Federal. Outrossim, os salários dos trabalhadores da ECT são baixos, de modo que qualquer desconto representa em dificuldade de manutenção do trabalhador e dos seus familiares, violando, decerto, o princípio da dignidade da pessoa humana, à luz do art. 1º, III da CF/88” (fls. 52-53/1230 - documento sequencial eletrônico 13).*

A reivindicação contraria a autorização concedida à empregadora em acordos normativos vigentes em períodos anteriores (DC - 6535-37.2011.5.00.000 e DC - 8981-76.2012.5.00.0000) para desconto salarial de valores correspondentes a dias de paralisação em decorrência de greves deflagradas nos anos de 2011 e de 2012, bem como o disposto no art. 7º da Lei nº 7.783/89 (“**a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho**” - grifo nosso).

De outro lado, conquanto possa ser objeto de ajuste direto entre as partes, a devolução a empregados de valores já descontados dos salários a título de participação em greve, constitui reivindicação de natureza essencialmente condenatória, cuja imposição é incompatível com dissídio coletivo.

Portanto, a fixação de cláusula dessa natureza depende de negociação direta entre as partes, não sendo cabível a imposição por força de atuação do poder normativo.

Indefiro a instituição da cláusula 01.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

2. REAJUSTE SALARIAL/REPARAÇÃO SALARIAL/PISO SALARIAL/DEMAIS GARANTIAS SALARIAIS

Na pauta de reivindicações da FENTECT, renovada na defesa apresentada, as cláusulas em destaque foram propostas com a seguinte redação:

“02 - REAJUSTE SALARIAL

Será pago a todos os trabalhadores da ECT reajuste integral no percentual de 7,13% das perdas salariais acumuladas no período de 01 de agosto de 2012 a 31 de julho de 2013, mais um aumento real de 15% (quinze por cento).

A ECT concederá também R\$ 200,00 de aumento linear a todos os trabalhadores a partir de 1º de agosto de 2013.

03 - REPARAÇÃO SALARIAL

Será pago a todos os trabalhadores da ECT reajuste integral das perdas salariais acumuladas no período de 01 de agosto de 1994 a 31 de julho de 2012, no percentual de 20% a ser pago em dezembro de 2013.

§ 1º - Será instituído o gatilho salarial em favor dos empregados da categoria toda vez que a inflação atingir 5% (cinco por cento).

04 - PISO SALARIAL

§ 1º - Será instituído o piso salarial de R\$ 2.860,21 (dois mil oitocentos e sessenta reais e vinte e um centavos) à categoria dos Correios.

05 - DEMAIS GARANTIAS SALARIAIS

§ 1º - Incorporação na remuneração dos trabalhadores de toda a inflação de planos econômicos anteriores.

§ 2º - Isonomia salarial para todos os empregados.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

§ 3º - Será garantido o pagamento de adicionais de penosidade, periculosidade e insalubridade para os profissionais das áreas operacionais e administrativas, que estejam expostos e/ou submetidos a condições penosas, perigosas e/ou insalubres, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário do trabalhador.

§ 4º - Correção da defasagem, incorporação e equiparação do adicional (diferencial) de mercado, pelo seu maior valor, a todos os empregados.

§ 5º - A ECT concederá a título de Progressão Horizontal por Antigüidade 07 (sete) STEP's em cumprimento ao Plano de Carreiras, Cargos e Salários - PCCS de 1995.

§ 8º - Correção da defasagem de todas as gratificações de funções aos trabalhadores.

§ 9º - Incorporação de todos os proventos, vantagens e benefícios no código salário dos trabalhadores quando faltar ao menos cinco anos para se aposentar.

*JUSTIFICATIVA DAS CLÁUSULAS 2, 3, 4 E 5: A proposta econômica da Suscitada levou em consideração o desempenho econômico da Suscitante nos últimos anos, sobretudo nos últimos cinco anos, onde seu lucro aumentou consideravelmente e a despesa com pessoal manteve-se estável, o que proporcionou a subida da ECT no 'ranking' das empresas de todo o País.*

*Além disso, no ano de 2012, a ECT registrou lucro líquido recorde, de R\$ 1,044 bilhão, cerca de 18% superior ao verificado no ano anterior, de modo que é plausível e possível a recomposição salarial.*

*A propósito, é a seguinte notícia, do Estado de São Paulo, em visita no seu sítio eletrônico no dia 17.9.13:*

Brasília - A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) obteve um lucro líquido de R\$ 1,044 bilhão em 2012, cerca de 18% superior aos R\$ 882,7 milhões registrados no ano anterior. Os dados





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

constam do Relatório de Administração de 2012 da empresa, publicado nesta quarta-feira, 24, no Diário Oficial da União. A estatal atribui o bom resultado a vários fatores, entre eles o desempenho das receitas com vendas e das receitas financeiras. Outro ponto alto de 2012 para os Correios foi o início da parceria com o Banco do Brasil no Banco Postal. De acordo com os dados, nesse primeiro ano de atuação conjunta foram abertas mais de 1 milhão de contas e realizadas mais de 100 milhões de transações, o que resultou à ECT uma receita de R\$ 225 milhões só com esse serviço. O documento mostra que a receita total dos Correios em 2012 foi de R\$ 16,5 bilhões, alta de 13,09% em relação a 2011. Nesse valor, destaca-se a rentabilidade das aplicações financeiras, que gerou uma receita de R\$ 1,1 bilhão em 2012, com aumento de 74,96% sobre 2011, quando as receitas financeiras somaram R\$ 629,1 milhões. As receitas com vendas de produtos e serviços postais, segundo os Correios, apresentam bom desempenho não só em 2012, mas ao longo dos últimos cinco anos, o que favorece a expansão dos negócios da empresa. Segundo o relatório, essa receita cresceu nesse período 49,64%. No ano passado, a alta foi de 5,8% sobre 2011, passando de R\$ 13,7 bilhões para 14,5 bilhões. As despesas da empresa também cresceram de 2011 para 2012, em 12,82%. Os gastos, em sua maioria com pessoal, segundo o documento, saíram de R\$ 13,96 bilhões para R\$ 15,75 bilhões. Para 2013, a empresa projeta que sua receita com venda de produtos e serviços postais irá subir para R\$ 17,337 bilhões” (fls. 53-56/1230 - documento sequencial eletrônico 13).

Na representação, no tocante às cláusulas econômicas, consta a primeira proposta da Suscitante, não aceita por seus empregados: aplicação do índice de reajuste de 5,27% (cinco vírgula vinte e sete por cento) sobre os salários de todos os empregados; vale extra em dezembro de 2013, para empregados admitidos até 31/07/2013, no valor de R\$ 644,46 (seiscentos e quarenta e quatro reais e quarenta e seis centavos), manutenção da assistência médico / hospitalar / odontológica, nos moldes da cláusula 11 do acórdão normativo revisando; aplicação do mesmo índice de 5,27% (cinco vírgula vinte e sete por cento) para o reajuste de benefícios constantes do acórdão revisando: Vale I



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

(Alimentação/Refeição), Vale Alimentação II (Cesta), Reembolso Creche/Babá e Auxílio para Dependentes de Cuidados Especiais.

Posteriormente, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT noticiou a celebração de acordo coletivo de trabalho, para o período 2013/2014 (fls. 107-141/172 - documento sequencial eletrônico 18), diretamente com o SINDECTEB - Sindicato dos Empregados da Empresa de Correios e Telégrafos de Bauru e Região, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio Grande do Norte - SINTECT - RN, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de São Paulo e Grande São Paulo - SINTECT/SP, o SINTECT/RJ - Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio de Janeiro, o SINTECT/TO - Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado de Tocantins e o SINTECT/RO - Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado de Rondônia, que representam aproximadamente 1/3 (um terço) dos empregados, no qual se garantiu *"ganho real acima de 1,7%, consubstanciada em 8% (oito inteiros por cento) de reajuste nos salários e 6,27% (seis inteiros e vinte e sete décimos por cento) de reajuste nos benefícios concedidos aos empregados e, ainda, vale extra no valor total de R\$ 650,65 (seiscentos e cinquenta reais e sessenta e cinco centavos) a ser concedido em dezembro/2013 para os empregados admitidos até 31/07/2013, além de Vale-Cultura nos termos da legislação vigente"* e, ainda, a manutenção das demais cláusulas previstas no acórdão normativo revisando, proferido nos autos do TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000 (fls. 1/24 - documento sequencial eletrônico 15), com os avanços ali conquistados.

Ato contínuo, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT propôs a extensão de todos os termos desse instrumento coletivo autônomo aos demais empregados, o que não foi aceito pela FENTECT, que manteve a pauta de reivindicações.

Em decorrência, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT ofereceu perante esta Corte, como proposta limite para a solução do conflito coletivo de trabalho, a concessão a todos os seus empregados da integralidade das cláusulas ajustadas com os referidos



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

sindicatos profissionais de Bauru, do Rio de Janeiro, do Rio Grande do Norte, de São Paulo e de Rondônia, de modo a garantir-lhes tratamento isonômico (fls. 1/60 - documento sequencial eletrônico 20).

Então, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT apresentou contraproposta, que teria sido aprovada em 18 (dezoito) das 30 (trinta) bases a ela filiadas, requerendo a reabertura do processo de negociação, com a manutenção dos "demais pontos propostos pela ECT em mesa de negociação", nestes termos: "1°. Manutenção da Assistência Médica (Correios Saúde) nos moldes atuais e extensivos aos novos empregados, mantendo-se a ECT como gestora direta do Correios Saúde, sem a possibilidade de gestão por qualquer outra entidade; 2° Abono dos dias parados, incluindo as paralisações dos dias 11/07 e 30/08, comprometendo os trabalhadores a colocar a carga represada por conta da greve nacional em dia; 3°. Reajuste salarial de 8% extensivo a todos os benefícios; 4°. Aumento linear de R\$ 100,00; 5°. Implantação da Entrega Postal matutina em todo o território Nacional; 6°. Pagamento de Auxílio-Creche a todos os funcionários, sem discriminação; 7°. Contratação imediata de mais trabalhadores, através de Concurso Público, em substituição aos terceirizados e MOT's; 8°. Isonomia das gratificações de função motorizada pelo maior valor em todas as DR's; 9°. Garantia dos demais pontos propostos pela ECT, em mesa de negociação com este Comando" (fls. 1/3 - documento sequencial eletrônico 51).

Em réplica, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT recusou a contraproposta apresentada por essa entidade sindical e reafirmou, como proposta final e exequível, a garantia a todos os empregados de "ganho real acima de 1,7%, consubstanciada em 8% (oito inteiros por cento) de reajuste nos salários e 6,27% (seis inteiros e vinte e sete décimos por cento) de reajuste nos benefícios concedidos aos empregados e, ainda, vale extra no valor total de R\$ 650,65 (seiscentos e cinquenta reais e sessenta e cinco centavos) a ser concedido em dezembro/2013 para os empregados admitidos até 31/07/2013, além de Vale-Cultura nos termos da legislação vigente" e, ainda, a manutenção das demais cláusulas previstas no acórdão normativo revisando, proferido nos autos do TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000 (fls. 1/24 - documento

Firmado por assinatura eletrônica em 17/10/2013 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei n° 11.419/2006.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

sequencial eletrônico 15), com os avanços ali conquistados em negociação direta com sindicatos profissionais (fls. 1/338 - documento sequencial eletrônico 54).

Em consequência, resultou prejudicada a solicitada "reabertura do processo de negociação".

À análise.

Os principais índices oficiais de inflação, apurados nos últimos doze meses que antecederam a data-base da categoria profissional (agosto de 2012 a julho de 2013) foram: IPCA-IBGE - 6,27%; INPC/IBGE - 6,37%; IGP-M/FGV - 5,17%; IPC-SP/FIPE - 4,95% (fonte - Banco Central do Brasil).

No art. 13 da Lei nº 10.192/2001 veda-se a "estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços". Nos termos do art. 10 do mencionado diploma legal, o reajuste salarial deve ser estabelecido por meio de livre negociação entre as partes.

De outro lado, no § 1º do art. 12 da Lei nº 10.192/2001 dispõe-se que a decisão que puser fim ao dissídio coletivo "deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade".

Nessa perspectiva, a partir da vigência da Lei nº 10.192/2001, na hipótese de as partes não chegarem a consenso a respeito da estipulação de índice de reajuste salarial, esta Seção Especializada, no exercício do poder normativo que lhe foi atribuído na Constituição Federal, passou a admitir a fixação apenas de índices próximos ao da inflação oficial do período em revisão, a fim de preservar o poder aquisitivo da categoria profissional, sem incorrer na vedada indexação de salários, considerada fonte alimentadora do processo inflacionário.

A concessão de índice superior ao da inflação do período, a representar aumento real de salário, por sua vez, é concebida nesta Seção Especializada, excepcionalmente, quando há elementos seguros e objetivos que amparem a fixação no montante pretendido, em cumprimento do disposto no § 2º do art. 13 da mesma Lei nº 10.192/2001.

Nas situações em que concedidos índices próximos, ou não, ao da inflação oficial do período em revisão para efeito de



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

recomposição salarial, a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos, a propósito do índice de reajustamento de benefícios de natureza salarial, insertos em instrumentos normativos vigentes em períodos imediatamente antecedentes, orienta-se pela aplicação do mesmo índice fixado para reajuste geral do salário, a fim de recuperar a perda do poder aquisitivo resultante do processo inflacionário, que igualmente os atinge. Nas hipóteses excepcionais, em que além da citada recomposição salarial há ganho real, a jurisprudência segue no sentido de que a repercussão do índice concedido a título de aumento real nos benefícios destituídos de natureza salarial depende de negociação coletiva, por importar encargo adicional para o empregador.

A recomposição salarial, relativamente a períodos anteriores à data-base, segundo a jurisprudência, deve ser objeto de negociação coletiva, uma vez que o poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho, por força de normatização legal em plena vigência sofre severas restrições que impedem o exame da pretensão (art. 13 da Lei n° 10.192, de 14.2.2001).

No que tange ao piso salarial, tendo em vista a revogação do § 2° do art. 1° da Lei n° 8.542/92, em que se dispunha a respeito da fixação de pisos salariais proporcionais à extensão e complexidade do trabalho por meio de sentença normativa e, em contrapartida, o advento do art. 10 da Lei n° 10.192/2001, predomina na jurisprudência o entendimento de que não há margem para a atuação do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, dependendo a fixação de norma dessa natureza de ajuste direto entre as partes. A exceção à limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho refere-se à hipótese de se tratar de dissídio coletivo de revisão de instrumento coletivo autônomo (acordo ou convenção coletivos de trabalho) ou de acórdão normativo resultante de acordo judicialmente homologado, em vigor em período imediatamente anterior, no qual tivesse havido a estipulação de piso salarial, situação em que caberia reajustá-lo pela utilização do índice considerado para efeito de recomposição salarial.

Da mesma forma, a generalização do pagamento de adicionais previstos em lei (periculosidade, insalubridade, etc.), no grau máximo, a concessão de progressão horizontal por antiguidade, em



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

cumprimento de plano de cargos e salários, e a implantação de isonomia de gratificações de função, não possibilitam a atuação do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, exceto por negociação entre as partes, uma vez que impõem custo financeiro para a empregadora, cuja proporção não é passível de ser mensurada de imediato, dependendo de comprovação quanto a ser suportável.

Nesse cenário, constata-se que as reivindicações constantes da pauta e da contraproposta final apresentadas pela FENTECT, além de sofrerem restrições resultantes da normatização legal em vigor (Lei nº 10.192, de 14.2.2001), contrapõem-se à jurisprudência desta Seção Especializada, a inviabilizar a sua fixação, porque:

**1)** o índice inicialmente pleiteado para recomposição salarial na data-base (7,13%) e aquele admitido na contraproposta final (8%) são superiores aos principais índices oficiais de inflação apurados no período em consideração (IPCA-IBGE - 6,27%; INPC/IBGE - 6,37%; IGP-M/FGV - 5,17%; IPC-SP/FIPE - 4,95%);

**2)** o montante, a princípio, pretendido a título de aumento real de salário, na ordem de mais de 15% (quinze por cento), não está amparado em elementos objetivos seguros e incontrovertidos, mas em genérica notícia jornalística;

**3)** a pretensão de reajustamento de todos os benefícios previstos no acórdão normativo revisando pelo mesmo percentual aplicado a salário (8%), inclusive daqueles destituídos de natureza salarial, o qual representa aumento real na ordem de 1,73 (um vírgula setenta e três) pontos acima do IPCA-IBGE, não conta com a aceitação da empresa suscitante, que o admite no limite exequível de 6,27%;

**4)** não se trata de revisão de instrumento coletivo autônomo ou de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, em que constasse a estipulação de piso salarial ou de qualquer outra vantagem reivindicada, mas de acórdão normativo, sem a presença de acordo (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), o que impede a aplicação do disposto



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

no art. 114, § 2º, *in fine*, da CLT, em que se preconiza a observância em dissídio coletivo das disposições "*convencionadas anteriormente*".

Já a oferta final apresentada pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, quanto ao reajuste salarial, é vantajosa para os empregados, em relação ao que tem sido deferido por esta Seção Especializada no julgamento de dissídios coletivos.

A propósito do índice de aumento real de salário e de reajuste de benefícios, destaca-se o parecer do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, do seguinte teor:

“A proposta apresentada pelos Correios corrige os benefícios em 6,27% e os salários em 8%.

O índice para os benefícios é um ponto percentual superior àquele apresentado em proposta anterior - que foi de 5,27% - e se iguala ao IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IBGE) acumulado de agosto de 2012 a julho de 2013. Com isso, são evitadas perdas inflacionárias.

**Para os salários o reajuste proposto é de 8%. Esse índice é 2,73 pontos percentuais, superior ao anteriormente apresentado - também de 5,27% - e 1,73 pontos acima do IPCA. Assim, os trabalhadores dos Correios alcançam ganho real.**

Estudo do DIEESE divulgado em agosto aponta que 84,5% das categorias com data-base no primeiro semestre de 2013 formalizaram acordos com ganho real.

A maior parte dos ganhos se situou entre 0,51% e 1% (23,5% dos casos), seguida da faixa entre 1,01% e 1,5% (14,9% dos casos).

**Dessa forma, o ganho dos trabalhadores dos Correios representará ganho superior ao da maior parte dos acordos e convenções com índices acima da inflação observados.**

A ser destacada, ainda, a inclusão de novo benefício, o vale-cultura de R\$ 50,00 mensais acumulativos, cuja formalização ainda está sendo



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

elaborada” (fls. 143/172 - documento sequencial eletrônico 18 - grifo nosso).

Como se observa, a proposta possibilita ganho real de salários acima da média nacional e, também, a correção dos valores nominais, referentes a benefícios de natureza não salarial instituídos no acórdão normativo anterior, de acordo com índice oficial de inflação (IPCA-IBGE - 6,27%), de modo a preservar o poder aquisitivo dos empregados no particular.

Importante destacar que, na hipótese vertente, os benefícios sobre os quais se pretende a incidência do mesmo índice fixado para reajuste dos salários são destituídos de natureza salarial (6 - Ajuda de Custo na Transferência; 13 - Auxílio para Filhos Dependentes, Portadores de Necessidades Especiais; 53 - Reembolso-Creche e Reembolso-Babá; 61 - Vale Refeição/Alimentação (Vale Cesta Extra); 62 - Vale-Transporte e Jornada de Trabalho “*In Itinere*”).

Nesse contexto, defiro aos empregados da ECT, por justo e razoável, reajuste linear de salário à razão de 8% (oito por cento), a partir de 1º/8/2013, bem como determino a aplicação do índice de 6,27% (seis vírgula vinte e sete por cento) para reajuste do valor nominal dos benefícios destituídos de natureza salarial constantes do acórdão normativo precedente (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), sob a seguinte denominação: 6 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA; 13 - AUXÍLIO PARA FILHOS DEPENDENTES, PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS; 53 - REEMBOLSO-CRECHE E REEMBOLSO-BABÁ; 61 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (VALE CESTA EXTRA); 62 - VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO “*IN ITINERE*”.

**3. ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA**

Na pauta de reivindicações da FENTECT, renovada na defesa apresentada, a cláusula em destaque foi proposta com a seguinte redação:

**“29 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA**





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Não ao Postal Saúde e manutenção do Correios Saúde.

A ECT ampliará para todas as especialidades, junto à rede particular, o Serviço de Assistência Médico-Hospitalar, com atendimento odontológico (inclusive ortodôntico), psiquiátrico, psicológico, fonoaudiológico, podólogo e nutricional, dentre outras especialidades, estendendo esse benefício, sem ônus, aos cônjuges, companheiros(as), casais homossexuais, aos filhos portadores de deficiência, enteados, curatelados e sob guarda judicial, dependentes de qualquer idade, aposentados (independentemente da aposentadoria), pensionistas e anistiados políticos, com ônus para a ECT. A ECT fará o cadastramento dos aposentados e inclusive de seus dependentes.

§ 1º - A assistência que trata esta cláusula será garantida a todos os dependentes legais, sem limite de idade, desde que sejam solteiros.

§ 2º - Os dependentes permanecerão definitivamente credenciados no sistema.

§ 3º - A ECT arcará com cirurgias corretivas e reparadoras de ortodontia (próteses, blocos, canais, implantes e todos os procedimentos necessários) e também daquelas decorrentes de queimaduras de 3º grau e de problemas estéticos, sendo gratuitos os tratamentos nas diversas especialidades para os trabalhadores, dependentes, aposentados e inativos da ECT.

§ 4º - A ECT estabelecerá convênios com clínicas especializadas para empregados e dependentes que tenham a saúde prejudicada por falta de aparelhos e os fornecerá sem ônus nas deficiências ligadas à audição, visão, fala etc.

§5º- No caso de falecimento do empregado, o benefício da assistência médico-hospitalar e odontológica será assegurado por prazo indeterminado, e de forma totalmente gratuita, aos dependentes legais, pensionistas e aposentados.

§6º- A ECT concederá auxílio-funeral de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para o caso de falecimento de empregado e seus dependentes legais e que a licença-nojo seja de cinco dias úteis.

§7º- A ECT fará convênio com o INSS para que os benefícios previdenciários sejam pagos pela empresa a todos os empregados



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

afastados para tratamento de saúde, em um prazo máximo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste ACT.

§8º - Ficam asseguradas as garantias que constam desta cláusula aos dirigentes, representantes, delegados sindicais e respectivos dependentes, durante a liberação com ônus para os sindicatos e FENTECT.

§ 9º - Fica assegurada a manutenção da assistência médica a todos os empregados lesionados e afastados com problemas de saúde, bem como aos seus dependentes, por tempo indeterminado.

§ 10º- Serão substituídas as guias de consultas ou de exames médicos por cartões magnéticos.

§ 11º - A ECT aumentará o atual limite de 1,2 para 4 (quatro) salários mínimos para adesão dos pais como dependentes no sistema de saúde da ECT, sem limite de idade.

§ 12º- A ECT fornecerá medicamento gratuito e auxílio transporte ao empregado vítima de acidente de trabalho e doença ocupacional em tratamento.

§ 13º- Haverá tratamento também nos casos de neoplasias.

§ 14º- Reabertura dos ambulatórios médicos regionais que foram fechados e se amplie o atendimento dos já existentes, sendo que os laboratórios odontológicos da ECT sejam equipados e possam oferecer todos os tratamentos dentários sem ônus para o empregado.

§ 15º- A ECT garantirá a operação de laqueadura, vasectomia, gastroplastia e exame de mamografia, independentemente da idade, quando os(as) conveniados(as) assim o desejarem, sem nenhuma restrição.

§ 16º- A ECT garantirá cirurgia de correção visual a laser, se couber, a seus trabalhadores e dependentes, sempre que for solicitada pelo oftalmologista, sem nenhuma restrição quanto ao grau.

§ 17º- Todas as guias médicas necessárias ao atendimento preventivo e/ou curativo deverão estar à disposição dos trabalhadores e de seus dependentes nas unidades e/ou postos de saúde, nos municípios onde os mesmos exercem suas respectivas funções. Fica vedada a interferência do GRH ou outros setores da ECT no que diz respeito à limitação de emissão de guias a quem necessitar. No caso de uso de emergência, até a



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

implantação do cartão, os funcionários terão 15 (quinze) dias para a entrega das guias.

§ 18º- A empresa fornecerá medicamentos e remédios de uso permanente a todos os empregados e seus dependentes, sem ônus para os mesmos, que sejam portadores de doenças como diabetes 1 e 2, dislipidemia, oncologia, hipertensão arterial, glaucomas, doenças cardiovasculares, doenças locomotoras, inclusive aquelas doenças relacionadas ao trabalho, garantindo, também, a entrega dos remédios nos setores de trabalho e no domicílio do paciente crônico.

§ 19º - A empresa garantirá a remoção, inclusive hospedagens do beneficiário e seus dependentes, em todo o período de tratamento, para localidades cujo município a assistência médica não atenda às necessidades do tratamento médico ou a critério dos beneficiários, com direito a 1 (um) acompanhante.

§ 20º- A ECT manterá a liberação de consultas e exames para funcionários e dependentes em todo território nacional, independentemente da DR a qual pertença. Os gastos com locomoção e transportes serão custeados pela ECT.

§ 21º - Não será exigida, em hipótese alguma, a homologação de Atestado Médico por parte do médico da ECT.

§ 22º - Todos os médicos terceirizados serão substituídos por médicos concursados.

§ 23º - A empresa disponibilizará assistência psicológica e de medicina alternativa para todos os funcionários.

§ 24º - A ECT criará programa de assistência para amparar seus funcionários no caso de cobertura de despesas com funeral de titular ou de dependente econômico.

§ 25º - A ECT garantirá vacinação contra gripe, meningite, HPV e outras vacinas que os postos não fornecem aos funcionários e seus dependentes.

§ 26º - A ECT facultará ao empregado, sem nenhuma interferência, a opção de escolha entre a rede conveniada ou o ambulatório próprio da ECT, para o seu atendimento médico/ odontológico e de seus dependentes.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

§ 27° - Até a extinção do compartilhamento, a ECT esclarecerá aos seus funcionários através de boletins informativos do RH, impressos em suas unidades, as despesas médicas compartilhadas detalhadas para acompanhamento do funcionário, em seu holerite.

§ 28° - A ECT fica proibida de convocar para consultas médicas os seus funcionários que estão afastados pelo INSS.

§ 29° - A ECT garantirá plantão médico com ambulâncias equipadas com desfibrilador cardíaco nos grandes setores.

§ 30° - Quando o empregado tiver que ficar internado, a ECT garantirá a opção pela internação em apartamento.

§ 31° - A ECT abonará o dia de trabalho quando do exame de próstata aos trabalhadores, bem como, quando do exame preventivo às trabalhadoras.

§ 32° - O filho ou filha dependente universitário (a) terá direito ao ECT saúde até terminar o curso, independente da idade.

§ 33° - A ECT cobrirá todas as despesas relativas a tratamentos ortopédicos, inclusive próteses, sem ônus para o trabalhador.

§ 34° - A Assistência Médico/Hospitalar da ECT cobrirá tratamento ortodôntico, para trabalhador (a) e dependente.

§ 35° - A Assistência Médico/Hospitalar da ECT cobrirá terapia familiar e para casal.

§ 36° - A ECT fornecerá a todos os trabalhadores, mediante solicitação médica, óculos de grau.

§ 37° - A ECT excluirá o critério de teto para tratamentos psicoterapêuticos.

§ 38° Não haverá mais o compartilhamento de despesas médicas e odontológicas, por parte do trabalhador, a partir de 01/08/2013.

§ 39° - Será garantido o retorno do convênio de todas as pessoas físicas que foram descredenciadas pela ECT.

§ 40° - Expansão do credenciamento de atendimento médico/hospitalar/odontológico para cidades de pequeno e médio porte.

§ 41° - Será garantido RPG, pilates e fisioterapia aos trabalhadores, sem restrição de limites, conforme orientação médica.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

**JUSTIFICATIVA:** *O objetivo da cláusula é garantir a gratuidade da assistência médica e odontológica aos empregados da categoria ecetista, amparando o trabalhador no momento em que ele mais necessita de préstimos. Também se faz mister que esse benefício seja estendido a todos os trabalhadores da empresa, independente de sua situação contratual na empresa.*

Em 2012, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho julgou Dissídio Coletivo em que eram partes a ora demandada, Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, e a demandante, Federação Nacional dos Empregados em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares, sob n° TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000. *Dentre as cláusulas consignadas no acórdão, estabeleceu-se na cláusula 11, as questões relativas à assistência médica, hospitalar e odontológica para os trabalhadores da ECT, ativos ou aposentados e para seus dependentes. Desta forma, percebendo a importância da cláusula que diz respeito à saúde dos trabalhadores e seus dependentes fixou-se que qualquer alteração no plano de assistência médica, hospitalar e odontológica seria precedida de análise por comissão paritária. Ou seja, como requisito para qualquer alteração na cláusula 11, está a negociação prévia entre os legítimos representantes dos trabalhadores e a Empresa. Todavia, a Suscitante descumprindo o estabelecido criou o Postal Saúde sem qualquer participação dos representantes dos empregados”* (fls. 89-97/1230 - documento sequencial eletrônico 13)

Fez parte da proposta final da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a manutenção, sem qualquer modificação, da cláusula referente à assistência médico/hospitalar/odontológica, inscrita no acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000) sob o n° 11, nestes termos:

“Cláusula 11 - ASSISTÊNCIA MÉDICA / HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA. A ECT, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos empregados ativos, aos aposentados



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

na ECT que permanecem na ativa, aos aposentados desligados sem justa causa ou a pedido e aos aposentados na ECT por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais, na vigência deste Acordo Coletivo, não poderão ser modificados para efeito de exclusão de dependentes.

Eventual alteração no plano de ASSISTÊNCIA MÉDICA / HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA vigente na empresa será precedida de estudos atuariais por comissão paritária.

A participação financeira dos empregados no custeio das despesas, mediante sistema compartilhado, ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 1º, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria:

- a) NM-01 até NM-16 - 10%;
- b) NM-17 até NM-48 - 15%;
- c) NM-49 até NM-90 - 20%;
- d) NS-01 até NS-60 - 20%.

§ 1º - O teto limite máximo para efeito de compartilhamento será de: a) Para os empregados ativos 2 vezes o valor do salário-base do empregado, b) Para os aposentados desligados 3 vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS.

§ 2º - Os exames periódicos obrigatórios para os empregados ativos serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos, obedecendo a grade de exames estabelecida pela Área de Saúde da ECT.

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



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

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

§ 5º - A ECT garantirá o transporte dos empregados com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

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

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

§ 8º - A ECT ressarcirá aos empregados ativos, mediante modelo de comprovação a ser regulamentado, o valor gasto em medicamentos definidos em lista própria, até o limite de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) mensais.

§ 9º - O disposto no parágrafo anterior não se trata de salário, conforme o inciso IV, § 2º, do Artigo 458 da CLT”.

A proposta da ECT de manutenção da assistência médica/hospitalar e odontológica nos mesmos termos estabelecidos no acórdão revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000) preserva os interesses dos beneficiários, não provocando alteração alguma no plano assistencial em vigor, a seu desfavor.

De outra parte, a implantação dos benefícios reivindicados pela FENTECT, assistência médica e odontológica, sem ônus algum para os empregados e seus dependentes, bem como a ampla cobertura assistencial pretendida, inclusive sem distinção quanto à situação contratual do trabalhador, de acordo com o entendimento predominante nesta Seção Especializada extrapola os limites do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho no Texto Constitucional, uma vez que importa custo financeiro à empresa, cuja suportabilidade não é aferível de imediato. Portanto, depende essencialmente de negociação coletiva.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Ademais, o modo de gestão do Plano de Saúde é questão afeta ao poder diretivo-organizacional atribuído ao empregador. Embora possa ser objeto de negociação coletiva, não cabe à Justiça do Trabalho, por força de atuação do poder normativo, interferir na escolha do modelo de gestão a ser implantado (Postal Saúde, Correio Saúde, etc.).

Assim, quanto à cláusula em questão, a proposta apresentada pela empresa suscitante é a única cuja instituição se afigura viável mediante acórdão normativo.

Aliás, a própria FENTECT, na contestação, requereu a manutenção da cláusula 11, com a redação atual, caso não fosse atendida a pretensão principal, por se tratar de cláusula histórica (fls. 203/1230 - documento sequencial eletrônico 13).

Em consequência, defiro a fixação da norma alusiva à assistência médico/hospitalar/odontológica, com a redação da cláusula 11 do acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000).

#### 4 - VALE-CULTURA

Na pauta de reivindicações da FENTECT, renovada na defesa apresentada, consta a cláusula em destaque com a seguinte redação:

#### “31 - INCENTIVO À CULTURA

A ECT se cadastrará junto ao Ministério da Cultura no prazo máximo de 90 (noventa dias) para disponibilizar a todos os trabalhadores (as) a concessão do Vale Cultura, nos moldes estipulados nos benefícios concedidos pelo programa.

§1º Nos eventos culturais e esportivos patrocinados pela empresa, será garantida a entrada gratuita com a apresentação do crachá funcional.

**JUSTIFICATIVA:** *Tem como objetivo promover a difusão cultural para os empregados da ECT que em razão de seus baixos salários não podem usufruir de um direito de todos, garantido constitucionalmente”* (fls. 101/1230 - documento sequencial eletrônico 13).





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Fez parte da proposta final da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a concessão do benefício, nestes termos:

“VALE-CULTURA - A ECT fornecerá aos seus empregados o vale-cultura, conforme disposto no Decreto n° 8.084 de 26 de agosto de 2013” (fls. 39/60 - documento sequencial eletrônico 20).

Por se tratar de vantagem econômica admitida pela empresa suscitante, em proposta final, por certo causará impacto financeiro suportável nos termos ofertados. Portanto, cabível a fixação da correspondente cláusula na forma por ela proposta:

“VALE-CULTURA - A ECT fornecerá aos seus empregados o vale-cultura, conforme disposto no Decreto n° 8.084 de 26 de agosto de 2013.”

5. CLÁUSULAS FIXADAS NO ACÓRDÃO NORMATIVO REVISANDO (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000). PROPOSTA DA ECT DE MANUTENÇÃO COM ACRÉSCIMO DE BENEFÍCIOS

Fez parte da proposta final apresentada pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a manutenção, com redação idêntica à estipulada no acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), das seguintes cláusulas: 01 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; 03 - ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS; 04 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; 08 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO; 09 - ANUÊNIOS; 10 - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL; 12 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO; 15 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS; 16 - CONCURSO PÚBLICO; 17 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS; 19 - DELEGADO SINDICAL; 22 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL; 24 - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV; 25 - FORNECIMENTO DE CAT/LISA; a 27 - GARANTIAS À MULHER; 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE; 29 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; 31 - HORAS EXTRAS; 32 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS; 33 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO; 34 - JORNADA DE TRABALHO NAS



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

AGÊNCIAS DE CORREIOS; 35 - JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; 37 - LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO DO POSTALIS; 39 - MEDIDAS DE SEGURANÇA; 40 - MULTAS DE TRÂNSITO; 41 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA; 42 - PAGAMENTO DE SALÁRIO; 44 - PENALIDADE; 45 - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; 47 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA; 48 - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE; 49 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO; 51 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; 54 - REGISTRO DE PONTO; 56 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO; 57 - SAÚDE DO EMPREGADO; 58 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; 59 - TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; 60 - TRANSPORTE NOTURNO.

Também fez parte da proposta final apresentada pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT a manutenção, porém com alterações em benefício dos empregados, de cláusulas instituídas no acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000) a seguir descritas, com as correspondentes modificações propostas (fls. 41/60 - documento sequencial eletrônico 20):

“Cláusula 02 - ACOMPANHANTE - Assegura-se ao empregado 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, para levar ao médico dependente(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade, dependente(s) com deficiência (física, visual, auditiva e mental). Esposa, gestante, companheira gestante, esposa (o) ou companheiro (o) com impossibilidade de locomover-se sozinho, por problema de saúde, atestado por médico assistente, e pais com mais de 60 anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado médico de acompanhamento, no prazo de 2 (dois) dias úteis a partir da data de emissão do atestado. Parágrafo Único - 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.”

\* alterada a ausência remunerada de 5 (cinco) dias ou de 10 (dez) turnos para a de 6 (seis) dias ou de 12 (doze) turnos de trabalho.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

“Cláusula 14 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA - A ECT realizará eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados.

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

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

§ 3º - Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados a ECT designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

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

§ 5º - Sempre que solicitado, a CIPA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, em até 5 (cinco) dias úteis após a solicitação.

§ 6º - A ECT garantirá a visita de um médico do trabalho do quadro próprio ou credenciado a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA.

§ 7º - A ECT manterá, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando - se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1. da NR 7 (PCMSO).”

\* Alterado o prazo para convocação das eleições de 90 para 60 dias.

“Cláusula 18 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS - Os cursos e reuniões obrigatórios, por exigência da ECT, para capacitação do empregado nas atribuições próprias do cargo/atividade/especialidade que ocupa ou para atuação em trabalhos específicos se não forem realizados no



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

horário de serviço, acarretarão pagamento de horas extras aos empregados participantes.

§ 1º - Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, conforme o *caput*, desde que acordado entre a ECT e o empregado.

§ 2º - A ECT comunicará aos empregados com no mínimo (três) dias úteis de antecedência sobre sua participação em cursos obrigatórios;

§ 3º - A ECT desenvolverá treinamento para os empregados recém-contratados que trabalham com valores e continuará orientando sobre a identificação de cédulas falsas.

§ 4º - Os locais de treinamento deverão estar devidamente adequados para realização dos cursos.”

\* Alterado o prazo de convocação para cursos de dois para três dias.

“Cláusula 20 – DESCONTO ASSISTENCIAL - A ECT promoverá o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do empregado filiado à entidade sindical.

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

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

§ 3º - A ECT não poderá induzir os empregados a desautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

§ 4° - Caso o empregado não sindicalizado opte por efetuar o desconto assistencial deverá se manifestar por escrito em documento assinado, endereçado à entidade sindical.”

\* Inclusão do § 4°.

“Cláusula 21 - DIREITO À AMPLA DEFESA - Aos empregados arrolados em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos poderão ser entregues diretamente ao empregado envolvido ou ao seu procurador legal, quando solicitado formalmente. A critério do empregado o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.”

\* Acrescida a expressão “A critério do empregado o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração”.

“Cláusula 23 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA - A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

a) O limite de peso transportado pelo carteiro quer na saída das Unidades quer nos Depósitos Auxiliares, não ultrapassará 10 (dez) kg para homem e 08 (oito) kg para mulher;

b) Em caso de gravidez, o limite do parágrafo anterior poderá ser reduzido mediante prescrição expressa de médico especialista, homologada pelo Serviço Médico da ECT;

c) A ECT dará continuidade no redimensionamento das unidades de distribuição, com a participação dos carteiros envolvidos e a participação de um dirigente sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato. Após sua conclusão, o redimensionamento será implantado integralmente em até 120 (cento e vinte) dias após a liberação das vagas necessárias pelos órgãos competentes;

d) A ECT compromete-se a aperfeiçoar os critérios e ampliar a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do carteiro na atividade será o critério de maior peso e de desempate;

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

f) A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação do respectivo processo de apuração;

g) A ECT continuará aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos clientes e zelando pela saúde dos trabalhadores. A ECT priorizará as entregas matutinas e, para tanto, estenderá o projeto piloto já implantado em 3 (três) unidades de serviço para outras 3 (três) unidades em Diretorias Regionais diferentes, onde a distribuição será realizada uma vez por dia, no período matutino, salvo as entregas classificadas como urgentes, observadas as peculiaridades regionais.”

\* ampliação do projeto piloto de entregas matutinas para “*outras 3 (três) unidades em Diretorias Regionais diferentes*”, conforme descrito na alínea “g”.

“Cláusula 38 - LICENÇA-ADOÇÃO - A ECT concederá às trabalhadoras adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença-adoção, conforme previsto na legislação vigente, descrita a seguir nos parágrafos de 1º (primeiro) ao 4º (quarto).

§ 1º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

§ 3º- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§4º - As empregadas abrangidas pelo disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º desta cláusula poderão optar pela prorrogação da licença-adoção, conforme estabelecido na Cláusula 48 - Prorrogação da Licença-Maternidade - deste Acordo Coletivo.

§5º - A licença-adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

§6º- O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a titulo de licença paternidade.

§7º - O empregado adotante que não possui companheira (o), sem relação estável e considerado solteiro no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adoção prevista em lei.

§8º - No caso de relação homoafetiva estável, o empregado(a) adotante fará jus a licença prevista em Lei, desde que seu companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.”

\* Inclusão do §8º, em que se confere o direito à licença-adoção também para empregados (as) que mantêm união homoafetiva.

“Cláusula 55 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS - A ECT disponibilizará, quando solicitado pelos sindicatos, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade e lotação dos empregados, no intervalo mínimo de 1 (um) mês.”

\* Acréscimo da palavra “atividade”, para ajuste aos termos do PCCS vigente, e alteração do tempo de intervalo mínimo para solicitação da relação, de 3 (três) meses para 1 (um) mês.

Na defesa, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares – FENTECT também pretende a fixação dessas cláusulas, porém em termos mais amplos.

Antes da vigência da Emenda Constitucional n° 45/2004, o art. 114, §2º, da Constituição Federal possuía a seguinte redação:

Firmado por assinatura eletrônica em 17/10/2013 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei n° 11.419/2006.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

"§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho."

Atualmente, o art. 114, §2º, da Constituição Federal encontra-se redigido nestes termos:

"§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente."

A teor da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a respeito do art. 114, §2º, da Constituição Federal, com a redação anterior à edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, seguida por esta Seção Especializada, a competência normativa da Justiça do Trabalho estava sujeita a seguinte ordem de limitações: 1) impossibilidade de fixar normas ou condições contrárias à Constituição Federal; 2) impossibilidade de fixar cláusulas invasivas de reserva legal estabelecida na Constituição Federal; 3) possibilidade de operar somente no vazio legislativo, como regra subsidiária ou supletiva, subordinada à supremacia da lei (RE-197911/PE, Rel. Min. Otávio Gallotti, DJ 07.11.1997).

Com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, em que se conferiu nova redação ao art. 114, §2º, da Constituição Federal, substituindo-se a expressão "*podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições*" pela expressão "*podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito*" e introduzindo-se o termo disposições "*convencionadas anteriormente*", passou-se a debater no âmbito da Justiça do Trabalho a respeito do sentido dessas alterações.

A propósito, prevalece nesta Seção Especializada o juízo de que, por meio da nova redação atribuída pela Emenda





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Constitucional n° 45/2004 ao § 2° do art. 114 da Constituição Federal, não se determinou a revogação do poder normativo da Justiça do Trabalho, que permanece exercitável de acordo com as restrições já existentes, mas se acresceu limite mínimo a sua atuação, concernente à observância das disposições convencionadas anteriormente, assim consideradas, atualmente, aquelas constantes de acordo ou convenção coletivos de trabalho ou de acordos homologados nos autos de dissídios coletivos, vigentes em período imediatamente anterior ao revisando. Tais cláusulas, constituindo um piso de conquistas da categoria profissional, balizam o julgamento do dissídio coletivo, a menos que, em face da dinâmica da economia e da sociedade, resulte demonstrada a excessiva onerosidade ou inadequação de determinada cláusula.

Ocorre que as cláusulas em referência não provêm de acordo coletivo de trabalho ou de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, com vigência em período anterior ao que está em revisão, mas foram impostas por meio de acórdão normativo imediatamente precedente (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000). Portanto, não se caracterizam como cláusulas preexistentes na forma da jurisprudência desta Seção Especializada, a limitar a atuação do poder normativo, uma vez que inaplicável o disposto no art. 114, § 2°, **in fine**, da Constituição Federal, em que se preconiza a observância, em dissídio coletivo, das disposições convencionadas anteriormente. A exceção refere-se às hipóteses em que as partes ajustam no procedimento de prévia negociação coletiva ou mesmo no curso do processo judicial a manutenção das cláusulas impostas no acórdão normativo revisando ou, ainda, quando o empregador se propõe em juízo a manter essas cláusulas, situações em que fica evidente a sua capacidade de suportar o encargo daí resultante.

No caso concreto, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT propôs em juízo a manutenção das cláusulas instituídas no acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), com acréscimo de vantagens que representam avanços, notadamente no que se refere à ampliação do projeto piloto de entregas matutinas para "outras 3 (três) unidades em Diretorias Regionais diferentes" e a extensão do direito à licença-adoção também para empregados(as) que mantêm união com parceiros do mesmo sexo.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Nesse contexto, defiro a manutenção de todas as cláusulas em referência, na forma proposta pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, que passam a fazer parte integrante deste acórdão normativo.

6. PROPOSTA DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT DE REVISÃO DAS CLÁUSULAS 07 (ANISTIA), 19 (DELEGADO SINDICAL), 26 (FORNECIMENTO DE MANUAL), 28 (GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE), 36 (LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS), 43 (PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR), 46 (PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO), 50 (QUADRO DE AVISOS) E 57 (SÁUDE DO EMPREGADO)

Na representação, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT propôs a substituição da palavra FENTECT, constante das cláusulas em destaque, por "*Federação ou Federações representativa(s) da categoria*", em virtude da existência da "*FINDECT e a possibilidade de surgimento de outras federações*", (fls. 30/492 - documento sequencial eletrônico 1).

A proposta não se sustenta, diante do decidido preliminarmente a respeito da exclusão da FINDECT do processo, com a permanência apenas da FENTECT no polo passivo da relação processual, a ensejar decisão unitária para todos os empregados da Suscitante, empresa pública com quadro de pessoal único e atuação em âmbito nacional.

Se, eventualmente, na vigência deste acórdão normativo outra federação obtiver o devido registro sindical evidente que o cumprimento desta decisão, quanto às cláusulas em apreço, deverá ser compatibilizado a fim de observar o compartilhamento da representação sindical da categoria.

De outra parte, verifica-se que a proposta final da empresa suscitante contempla a manutenção de todas as cláusulas instituídas no acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), inclusive as que estão em destaque, apenas com reservas em relação a constar exclusivamente a palavra FENTECT.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Além disso, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT, na defesa, também pretende a fixação dessas cláusulas, porém em termos mais amplos.

Dessa forma, e pelas mesmas razões anteriormente expendidas, defiro a manutenção de todas as cláusulas em referência, porém com redação idêntica à estipulada no acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), do seguinte teor:

“Cláusula 07 - ANISTIA - Quando os atos de anistia prevista em lei determinarem o retomo do anistiado aos quadros da Empresa, a ECT se compromete a adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.

Parágrafo Único. Os assuntos relacionados à anistia, que não foram objetos de decisão judicial ou de Comissões específicas, serão tratados entre a Gerência de Negociações Trabalhistas – GNEG e a Comissão de Anistia da FENTECT.”

“Cláusula 19 - DELEGADO SINDICAL - O delegado sindical não será punido nem demitido sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência.

Parágrafo Único. O número de delegados por Sindicato se dará dentro de critérios de razoabilidade e, em caso de excesso, a questão será avaliada pela ECT, em conjunto com a FENTECT.”

“Cláusula 26 - FORNECIMENTO DE MANUAL - A ECT, quando solicitada, fornecerá à FENTECT e aos sindicatos cópia do Manual de Pessoal, no prazo de 5 (Cinco) dias da data de recebimento da solicitação.”

“Cláusula 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE - A ECT facultará aos empregados estudantes as seguintes garantias:



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

a) abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, devendo o empregado inscrito apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame vestibular, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias;

b) não alteração da jornada de trabalho, no decurso de um período letivo, na medida do interesse do serviço, para não prejudicar seu horário escolar;

c) realização de estágio curricular na própria Empresa, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos interessados;

d) política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados, com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo a FENECT e os sindicatos dos empregados dos correios estimularem os seus associados para que concluam prontamente o ensino médio;

e) acesso à internet, em conformidade com o Programa de Inclusão Digital Interna - PIDI, cuja utilização se dará em horários previamente acertados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho;

f) gestão junto a estabelecimentos de ensino pré-vestibular e faculdades/universidades para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes;

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

“Cláusula 36 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A ECT liberará 11 (onze) empregados para a FENECT e 5 (cinco) por sindicato de empregados dos correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. § 1º - O benefício das liberações de que trate esta cláusula terá validade a partir do julgamento do presente dissídio coletivo e não se aplica às entidades sindicais que sejam constituídas de 1º de agosto de 2009 em diante. § 2º - Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

ou sem ônus para a ECT, deverá ser solicitada por escrito à Gerência de Negociações Trabalhistas - GNEG (se da FENTECT) ou ao ASGET (se dos respectivos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação. § 3º - As entidades sindicais deverão indicar, nas ocasiões oportunas e com o prazo de antecedência apontado no parágrafo anterior, o nome dos dirigentes que permanecerão liberados com ônus para a ECT. § 4º - Nas liberações com ônus para a FENTECT ou sindicatos, o benefício de assistência médica regularmente compartilhada será mantido pelo período de afastamento não superior a 15 (quinze) dias. § 5º - A liberação de dirigentes sindicais para os Sindicatos/FENTECT (sem ônus para a ECT) será considerada para efeito de registro de frequência como “Licença não Remunerada de Dirigente Sindical”, com o respectivo lançamento no contracheque. § 6º - A liberação de representante eleito em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para a ECT, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilatação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.”

“Cláusula 43 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR - A Empresa se compromete a negociar a PLR - Participação nos lucros e Resultados com a participação da FENTECT, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.”

“Cláusula 46 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO - A ECT e a FENTECT manterão um processo permanente de negociação, com a criação de mesas temáticas, para tratar de temas de relevante interesse para os trabalhadores e a Empresa, bem como para acompanhar a operacionalização das cláusulas do presente instrumento normativo. As mesas temáticas obedecerão ao seguinte cronograma de instalação, de acordo com o assunto estabelecido: § 1º - Anistia - Instalar mesa temática, 30 (trinta dias) após o julgamento do presente dissídio coletivo, para discutir os assuntos relacionados à anistia, com representantes da secretaria de anistia e CNA da FENTECT; § 2º - SD (Sistema de Distritamento) - instalar mesa temática 45 (quarenta e cinco) dias após o julgamento do presente dissídio



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

coletivo, com o objetivo de discutir os assuntos referentes ao Sistema de Distritamento, revendo critérios e parâmetros do atual SD; § 3° - Casa Própria - criar juntamente com a FENTECT, no prazo de 120 dias após o julgamento do presente dissídio coletivo, grupo de trabalho visando à construção de alternativas para a aquisição de casa própria pelos seus empregados; § 4° - A ECT e a FENTECT, em conjunto, elaborarão o cronograma de reuniões a serem realizadas na vigência deste Instrumento Normativo; § 5° - no período estabelecido no cronograma mencionado no parágrafo anterior, a ECT liberará os componentes das comissões, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei; § 6° - as deliberações resultantes dessas reuniões, quando necessário, serão submetidas pela FENTECT à apreciação das assembleias realizadas em cada um dos sindicatos a ela filiados.”

“Cláusula 50- QUADRO DE AVISOS- A ECT assegurará que as entidades sindicais vinculadas à FENTECT instalem quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional. § 1° - O quadro de avisos será de propriedade das entidades sindicais e terá as seguintes características e dimensões máximas: a) largura de 1,00 m; comprimento de 1,20m; b) fundo verde e proteção de vidro com fechadura. § 2° - As chaves do quadro de avisos serão de exclusivo controle das entidades sindicais. §3° - Poderá ser instalado um quadro de avisos em cada unidade da ECT, em local propício aos seus objetivos e de acesso. exclusivo de empregados, cuja localização será definida de comum acordo entre a ECT e o sindicato. §4° - Nas comunicações escritas, ficam vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.”

“Cláusula 57 - SAÚDE DO EMPREGADO - A ECT prosseguirá nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus empregados aos exames necessários, segundo critérios médicos vigentes.

§1° - A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17 para prevenção de LER/DORT.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

§2º - De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos periódicos os exames de câncer de mama, câncer uterino e câncer de próstata. Também serão realizados os exames de câncer de pele, para os empregados que exercem atividades com constante exposição ao sol e anemia falciforme para os empregados afrodescendentes.

§3º - A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente.

§4º - Por indicação profissional e autorização de médico da ECT, será oferecido acompanhamento psicológico para empregados vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Correio Saúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.

§5º - A Empresa se compromete a entregar ao empregado, quando por ele 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.

§6º - Quando solicitado, a ECT encaminhará aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e higiene do trabalho.

§7º - A ECT promoverá cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados, assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

§8º - A ECT, com o apoio da FENTECT e das entidades sindicais, continuará incentivando a participação dos empregados no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças.

§9º - A ECT definirá, em um prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data do julgamento do presente dissídio coletivo, as diretrizes, procedimentos e os fluxos de trabalho, para que a Administração Central e as Regionais possam inserir no exame periódico a realização de exame dermatológico, quando solicitado pelo médico, para quem está exposto ao sol e que apresente algum sintoma (mancha) que justifique avaliação de especialista”.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Nesse contexto, defiro a fixação das normas e condições de trabalho para o período reivindicado, conforme proposta final apresentada pela empresa suscitante e a jurisprudência desta Seção Especializada, com as alterações pertinentes, nestes termos:

Cláusula 01- ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS - Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os empregados da ECT regularmente eleitos 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 empregados, resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte:

a) nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte as reuniões poderão ocorrer durante a jornada de trabalho;

b) nas demais unidades, as reuniões poderão ser realizadas no início ou final da jornada de trabalho;

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

d) os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação;

e) 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 empregado facultativa.

§ 1º - As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao representante, da área de gestão das relações sindicais e do trabalho com 2 (dois) dias úteis de antecedência; para a viabilidade do atendimento correspondente.

§ 2º - As Diretorias Regionais e os Sindicatos dos empregados da ECT compreendidos em sua área territorial ficam autorizados





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

a negociar alterações ao disposto nas alíneas desta Cláusula, que terão validade e eficácia somente em sua jurisdição.

Cláusula 02 - ACOMPANHANTE - Assegura-se ao empregado 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, para levar ao médico dependente(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade, dependente(s) com deficiência (física, visual, auditiva e mental). Esposa, gestante, companheira gestante, esposa (o) ou companheiro (o) com impossibilidade de locomover-se sozinho, por problema de saúde, atestado por médico assistente, e pais com mais de 60 anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado médico de acompanhamento, no prazo de 2 (dois) dias úteis a partir da data de emissão do atestado. Parágrafo Único - 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.

Cláusula 03 - ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS - Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos no presente instrumento Normativo ou quaisquer outros já mantidos pela ECT, 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 04 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS - O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados 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.

§ 1° - A ECT mantém para todos os empregados o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do empregado, em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento relativo ao segundo mês subsequente à data de início do



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário.

§ 2° - Para os efeitos desta cláusula, os empregados reintegrados ou readmitidos também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias.

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

§ 4° - Por solicitação do empregado, inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em dois períodos. Nenhum dos períodos poderá ser inferior a dez dias corridos e ambos deverão ocorrer dentro do mesmo período concessivo, com interstício mínimo de 30 dias entre um período e outro.

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

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

Cláusula 05 - ADICIONAL NOTURNO - Para os empregados com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, a ECT pagará, a título de adicional noturno, um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal.

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

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



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Cláusula 06 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA - A ajuda de custo pela transferência do empregado, por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R\$ 1.244,95 (um mil duzentos e quarenta e quatro reais e noventa e cinco centavos).

§ 1° - As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade da ECT, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES.

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

§ 3° - A ECT dará especial atenção aos pedidos de transferência de empregados, observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência - SNT, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.

Cláusula 07 - ANISTIA - Quando os atos de anistia prevista em lei determinarem o retomo do anistiado aos quadros da Empresa, a ECT se compromete a adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.

Parágrafo Único. Os assuntos relacionados à anistia, que não foram objetos de decisão judicial ou de Comissões específicas, serão tratados entre a Gerência de Negociações Trabalhistas - GNEG e a Comissão de Anistia da FENTECT.

Cláusula 08 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA - Os empregados que, em 2014, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13° (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2014 e 25% (vinte e cinco por cento) na de



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

junho/2014, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2014.

§ 1º - A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2014.

§ 2º - A ECT garantirá, aos empregados 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 09 - ANUÊNIOS - A ECT garantirá ao empregado, mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da gratificação de função ou complementação de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados.

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

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

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

Cláusula 10 - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL - A ECT prosseguirá no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e assédio moral.

§ 1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da ECT no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

§ 2º - As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para a devida análise e encaminhamento, conforme o caso, ao grupo de trabalho responsável pela apuração. O empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

§ 3° - 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 pertinente.

Cláusula 11 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA. A ECT, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos empregados ativos, aos aposentados na ECT que permanecem na ativa, aos aposentados desligados sem justa causa ou a pedido e aos aposentados na ECT por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais, na vigência deste instrumento normativo, não poderão ser modificados para efeito de exclusão de dependentes.

Eventual alteração no plano de ASSISTÊNCIA MEDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA vigente na empresa, será precedida de estudos atuariais por comissão paritária.

A participação financeira dos empregados no custeio das despesas, mediante sistema compartilhado, ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 1°, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria:

- a) NM-01 até NM-16- 10%;
- b) NM-17até NM-48- 15%;
- c) NM-49 até NM-90 - 20%;
- d) NS-01 até NS-60- 20%.

§1° - O teto limite máximo para efeito de compartilhamento será de: a) Para os empregados ativos 2 vezes o valor do salário-base do empregado; b) Para os aposentados desligados 3 vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

§ 2º - Os exames periódicos obrigatórios para os empregados ativos serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos, obedecendo a grade de exames estabelecida pela Área de Saúde da ECT.

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

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

§ 5º - A ECT garantirá o transporte dos empregados com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

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

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

§ 8º - A ECT ressarcirá aos empregados ativos, mediante modelo de comprovação a ser regulamentado, o valor gasto em medicamentos definidos em lista própria, até o limite de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) mensais.

§ 9º - O disposto no parágrafo anterior não se trata de salário, conforme o inciso IV, § 2º, do Artigo 458 da CLT.

Cláusula 12 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO- Quando solicitado pelo sindicato, a Empresa encaminhará cópia de todas as



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, dos empregados demitidos nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa.

Parágrafo Único - A Empresa autorizará a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.

Cláusula 13 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA - A ECT reembolsará aos empregados cujos filhos, enteados e tutelados dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados que utilizem, observado o seguinte:

a) para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais;

b) a manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT;

c) o valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 691,82 (seiscentos e noventa e um reais e oitenta e dois centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais;

d) os gastos mensais superiores ao limite estipulado na alínea anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico.

Parágrafo Único - O reembolso será mantido mesmo quando os respectivos empregados encontrarem-se em licença médica.

Cláusula 14 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA - A ECT realizará eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

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

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

§ 3º - Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados a ECT designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

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

§ 5º - Sempre que solicitado, a CIPA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, em até 5 (cinco) dias úteis após a solicitação.

§ 6º - A ECT garantirá a visita de um médico do trabalho do quadro próprio ou credenciado a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA.

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

Cláusula 15 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS - Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente instrumento normativo deverão ser comunicadas por escrito à ECT para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Cláusula 16 - CONCURSO PÚBLICO - A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas aos deficientes físicos.

Cláusula 17 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS - A ECT continuará observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais.

Cláusula 18 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS - Os cursos e reuniões obrigatórios, por exigência da ECT, para capacitação do empregado nas atribuições próprias do cargo/atividade/especialidade que ocupa ou para atuação em trabalhos específicos se não forem realizados no horário de serviço, acarretarão pagamento de horas extras aos empregados participantes.

§ 1° - Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, conforme o *caput*, desde que acordado entre a ECT e o empregado.

§ 2° - A ECT comunicará aos empregados com no mínimo (três) dias úteis de antecedência sobre sua participação em cursos obrigatórios;

§ 3° - A ECT desenvolverá treinamento para os empregados recém-contratados que trabalham com valores e continuará orientando sobre a identificação de cédulas falsas.

§ 4° - Os locais de treinamento deverão estar devidamente adequados para realização dos cursos.

Cláusula 19 - DELEGADO SINDICAL - O delegado sindical não será punido nem demitido sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência.

Parágrafo Único. O número de delegados por Sindicato se dará dentro de critérios de razoabilidade e, em caso de excesso, a questão será avaliada pela ECT, em conjunto com a FENTECT.

Cláusula 20 - DESCONTO ASSISTENCIAL - A ECT promoverá o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do empregado filiado à entidade sindical.

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

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

§ 3º - A ECT não poderá induzir os empregados a desautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto.

§ 4º - Caso o empregado não sindicalizado opte por efetuar o desconto assistencial deverá se manifestar por escrito em documento assinado, endereçado à entidade sindical.

Cláusula 21 - DIREITO À AMPLA DEFESA - Aos empregados arrolados em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos poderão ser entregues diretamente ao empregado envolvido ou ao seu procurador legal, quando solicitado formalmente. A critério do empregado o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Cláusula 22 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL - A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

§ 1º - A ECT apurará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.

§ 2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento.

Cláusula 23 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA - A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios:

a) O limite de peso transportado pelo carteiro quer na saída das Unidades quer nos Depósitos Auxiliares, não ultrapassará 10 (dez) kg para homem e 08 (oito) kg para mulher;

b) Em caso de gravidez, o limite do parágrafo anterior poderá ser reduzido mediante prescrição expressa de médico especialista, homologada pelo Serviço Médico da ECT;

c) A ECT dará continuidade no redimensionamento das unidades de distribuição, com a participação dos carteiros envolvidos e a participação de um dirigente sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato. Após sua conclusão, o redimensionamento será implantado integralmente em até 120 (cento e vinte) dias após a liberação das vagas necessárias pelos órgãos competentes;

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

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



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

f) A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação do respectivo processo de apuração;

g) A ECT continuará aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliária, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos clientes e zelando pela saúde dos trabalhadores. A ECT priorizará as entregas matutinas e, para tanto, estenderá o projeto piloto já implantado em 3 (três) unidades de serviço para outras 3 (três) unidades em Diretorias Regionais diferentes, onde a distribuição será realizada uma vez por dia, no período matutino, salvo as entregas classificadas como urgentes, observadas as peculiaridades regionais.

Cláusula 24 - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV - Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do empregado portador do vírus HIV, preservado o sigilo de informação, a ECT promoverá o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

Parágrafo único - A ECT realizará ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Correios Saúde.

Cláusula 25- FORNECIMENTO DE CAT/LISA- A ECT emitirá CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos aos empregados em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

Parágrafo único - Sempre que solicitado pelo sindicato e havendo a expressa concordância do empregado, a ECT fornecerá, até o 10º (décimo) dia útil de cada mês cópia das CAT/LISA relativas aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Cláusula 26 - FORNECIMENTO DE MANUAL - A ECT, quando solicitada, fornecerá à FENTECT e aos sindicatos cópia do Manual de Pessoal, no prazo de 5 (Cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

Cláusula 27 - GARANTIAS A MULHER ECETISTA - A ECT garantirá às empregadas:

a) mudança provisória de tarefa, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico da ECT, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez;

b) que ocupem os cargos/atividades de carteiro, motorista e operador de triagem e transbordo, sem prejuízo do disposto na alínea anterior, 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;

c) durante a situação especial prevista nas alíneas "a" e "b" desta cláusula, as empregadas que já recebiam o Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, passarão a fazer jus, excepcionalmente, ao recebimento do Adicional de Atividade de Tratamento- AAT, desde que estejam desempenhando as atribuições próprias da atividade de tratamento e que sejam observadas as demais regras de concessão;

d) durante a prorrogação, as empregadas que já recebiam Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, continuarão a fazer jus ao referido Adicional;

e) data do início da licença maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico:

f) quando do término da licença maternidade de 120 dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na alínea "c". Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliar;

g) quando a empregada optar pela prorrogação da licença-maternidade não fará jus ao que está previsto na alínea "f" desta cláusula;



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

h) 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 na alínea "f" desta cláusula;

i) o pagamento do salário maternidade à empregada, observadas as normas da Previdência Social;

j) estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença-maternidade, inclusive prorrogação;

k) banheiro feminino com ducha higiênica, em todas as novas edificações e reformas das unidades com área superior a 120 (cento e vinte) m<sup>2</sup>;

l) direito de igualdade na seleção para exercer a função motorizada.

Cláusula 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE - A ECT facultará aos empregados estudantes as seguintes garantias:

a) abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, devendo o empregado inscrito apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame vestibular, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias;

b) não alteração da jornada de trabalho, no decurso de um período letivo, na medida do interesse do serviço, para não prejudicar seu horário escolar;

c) realização de estágio curricular na própria Empresa, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos interessados;

d) política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados, com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo a FENTECT e os sindicatos dos empregados dos correios estimularem os seus associados para que concluam prontamente o ensino médio;



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

e) acesso à internet, em conformidade com o Programa de Inclusão Digital Interna - PIDI, cuja utilização se dará em horários previamente acertados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho;

f) gestão junto a estabelecimentos de ensino pré-vestibular e faculdades/universidades para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes;

g) o empregado estudante, comprovadamente matriculado, não será convocado para a realização de horas extras em horário que coincida com o escolar, durante o período letivo, sem que haja a sua "expressa" concordância.

Cláusula 29 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS - A ECT concederá a todos os empregados gratificação de férias no valor de 70% (setenta por cento) da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º (sétimo) da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados.

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

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

Cláusula 30 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - A ECT concederá aos empregados que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista (em espécie ou em cheque), em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor:

a) R\$ 172,63 (cento e setenta e dois reais e sessenta e três centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal;

b) R\$ 230,17 (duzentos e trinta reais e dezessete centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

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

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

§ 3º - A partir de janeiro de 2010, os empregados 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 nas alíneas a e b, conforme o caso.

Cláusula 31 - HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente a sua realização, mediante acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base.

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

Cláusula 32 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS - A ECT se compromete a realocar o empregado cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o para o exercício de sua nova atividade.

Cláusula 33 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO - A ECT fornecerá sem ônus aos empregados, uniformes adequados ao sexo masculino ou feminino, à atividade desenvolvida na empresa e às condições climáticas da região, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo.

§ 1º - A ECT fornecerá meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os (as) carteiros (as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, de acordo com a recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico da ECT.





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

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

§ 3° - A ECT fornecerá aos carteiros (as) tênis providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral.

§ 4° - O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos empregados será feito conforme a NR 06.

§ 5° - A ECT fornecerá, sem ônus para o empregado, protetor solar, óculos de sol ou "clip on" para os trabalhadores que executam atividades de distribuição domiciliar, conforme recomendação médica, homologada pelo Serviço Médico da ECT.

§ 6° - A ECT garantirá a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA nos seus estabelecimentos e a adoção das medidas por ele indicadas.

§ 7° - A ECT promoverá campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar.

§ 8° - Para o empregado designado com a função de Motorizado M, o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, calça, jaqueta de couro, bota e macacão, será de duas peças por item.

§ 9° - Nas situações em que o empregado designado com a função de Motorizado M atue regularmente na distribuição domiciliar convencional, será fornecido também um par de tênis e calça ou bermuda.

§ 10 - A ECT continuará aplicando orientação e treinamento aos empregados sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes.

§ 11 - A ECT prosseguirá com os estudos referentes à definição de mesa ergonômica para carteiro como forma de preservar a saúde ocupacional do empregado.

§ 12 - A ECT durante a vigência deste Acordo Coletivo estabeleceu regras e procedimentos, inserindo-as no documento básico com a finalidade de criar o cadastro regional e nacional de doadores de sangue e a colocação do tipo sanguíneo no crachá. A substituição dos



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

crachás ocorrerá gradativamente, a partir do exame periódico, respeitando-se os contratos existentes.

Cláusula 34 - JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS - O início da jornada de trabalho dos empregados lotados nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

Parágrafo Único - A ECT respeitará os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação.

Cláusula 35 - JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS - Aos empregados 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 36 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A ECT liberará 11 (onze) empregados para a FENTECT e 5 (cinco) por sindicato de empregados dos correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. § 1º - O benefício das liberações de que trate esta cláusula terá validade a partir do julgamento presente dissídio coletivo e não se aplica às entidades sindicais que sejam constituídas de 1º de agosto de 2009 em diante. § 2º - Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para a ECT, deverá ser solicitada por escrito à Gerência de Negociações Trabalhistas - GNEG (se da FENTECT) ou ao ASGET (se dos respectivos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação. § 3º - As entidades sindicais deverão indicar, nas ocasiões oportunas e com o prazo de antecedência apontado no parágrafo anterior, o nome dos dirigentes que permanecerão liberados com ônus para a ECT. § 4º - Nas liberações com ônus para a FENTECT ou sindicatos, o benefício de assistência médica regularmente compartilhada será mantido pelo período de afastamento não superior a 15 (quinze) dias. § 5º - A liberação



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

de dirigentes sindicais para os Sindicatos/FENTECT (sem ônus para a ECT) será considerada para efeito de registro de frequência como "Licença não Remunerada de Dirigente Sindical", com o respectivo lançamento no contracheque. § 6° - A liberação de representante eleito em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para a ECT, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilatação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

Cláusula 37 - LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO DO POSTALIS - A ECT, por solicitação do conselheiro, liberará os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do POSTALIS, eleitos pelos empregados ou indicados pela Empresa, pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados.

Cláusula 38 - LICENÇA-ADOÇÃO - A ECT concederá às trabalhadoras adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença-adoção, conforme previsto na legislação vigente, descrita a seguir nos parágrafos de 1° (primeiro) ao 4° (quarto).

§ 1° - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2° - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3° - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4° - As empregadas abrangidas pelo disposto nos parágrafos 1°, 2° e 3° desta cláusula poderão optar pela prorrogação da licença-adoção, conforme estabelecido na Cláusula 48 - Prorrogação da Licença-Maternidade - deste Acordo Coletivo.

§ 5° - A licença-adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

§ 6° - O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título de licença paternidade.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

§7º - O empregado adotante que não possui companheira (o), sem relação estável e considerado solteiro no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adoção prevista em lei.

§8º - No caso de relação homoafetiva estável, o empregado(a) adotante fará jus a licença prevista em Lei, desde que seu companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha.

Cláusula 39 - MEDIDAS DE SEGURANÇA - A ECT se compromete a adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos empregados, clientes e visitantes que circulam em suas dependências.

§1º - A ECT continuará aprimorando o sistema de transporte de numerários para as agências, de forma a minimizar os riscos.

§2º - Nas novas edificações e reformas de suas unidades, a ECT instalará dispositivos para facilitar o acesso aos empregados e clientes portadores de deficiências físicas.

§3º - A ECT continuará aprimorando as condições ergonômicas do ambiente de trabalho.

Cláusula 40- MULTAS DE TRÂNSITO- A ECT arcará, provisoriamente, com as multas de trânsito relativas aos veículos de sua propriedade, quando sua aplicação tenha ocorrido no percurso programado para a prestação dos serviços de coleta e entrega de objetos postais.

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

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

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

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



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, a ECT fará gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da carteira nacional de habilitação.

§ 5° - Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4° (quarto), a ECT remanejará, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado para outra atividade compatível com o cargo.

§ 6° - A ECT manterá a realização dos cursos de direção defensiva.

§ 7° - Nos casos em que as multas ocorrerem em linhas comboiadas, derivadas de situações em que as ações policiais determinaram a infração, a ECT adotará os mesmos critérios previstos no §4° (quarto) desta cláusula.

Cláusula 41 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - Em caso de ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente instrumento normativo, visando ajustá-lo à nova realidade.

Cláusula 42 - PAGAMENTO DE SALÁRIO - Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado.

Cláusula 43 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR - A Empresa se compromete a negociar a PLR - Participação nos lucros e Resultados com a participação da FENTECT, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

Cláusula 44 - PENALIDADE - Descumprida qualquer obrigação de fazer deste instrumento normativo, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do empregado prejudicado, de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Cláusula 45 - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO - A ECT assegurará à empregada, durante a jornada de trabalho de oito horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei.

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

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

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

Cláusula 46 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO - A ECT e a FENTECT manterão um processo permanente de negociação, com a criação de mesas temáticas, para tratar de temas de relevante interesse para os trabalhadores e a Empresa, bem como para acompanhar a operacionalização das cláusulas do presente instrumento normativo. As mesas temáticas obedecerão ao seguinte cronograma de instalação, de acordo com o assunto estabelecido: § 1º - Anistia - Instalar mesa temática, 30 (trinta dias) após o julgamento do presente dissídio coletivo, para discutir os assuntos relacionados à anistia, com representantes da secretaria de anistia e CNA da FENTECT; § 2º - SD (Sistema de Distritamento) - instalar mesa temática 45 (quarenta e cinco) dias após o julgamento do presente dissídio coletivo, com o objetivo de discutir os assuntos referentes ao Sistema de Distritamento, revendo critérios e parâmetros do atual SD; § 3º - Casa Própria - criar juntamente com a FENTECT, no prazo de 120 dias após o julgamento do presente dissídio coletivo, grupo de trabalho visando à construção de alternativas para a aquisição de casa própria pelos seus empregados; § 4º - A ECT e a FENTECT,



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

em conjunto, elaborarão o cronograma de reuniões a serem realizadas na vigência deste Instrumento Normativo; § 5° - no período estabelecido no cronograma mencionado no parágrafo anterior, a ECT liberará os componentes das comissões, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei; § 6° - as deliberações resultantes dessas reuniões, quando necessário, serão submetidas pela FENTECT à apreciação das assembleias realizadas em cada um dos sindicatos a ela filiados.

Cláusula 47 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA - A ECT desenvolverá um conjunto de ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda e realizará gestão junto a entidades públicas e privadas, com vistas a facilitar o processo de aquisição, construção e reforma de moradia.

Cláusula 48 - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE - A ECT concederá à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770, vigente a partir de 9/9/2008.

§1° - A empregada deverá requerer a 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.

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

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

§ 4° - A prorrogação será garantida na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, desde que requeira no mês da adoção, sendo os períodos de prorrogação os seguintes:

a) 60 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade;

b) 30 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade;



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

c) 15 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade;

§ 5° - No caso de descumprimento do disposto no §3° desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação;

§ 6° - A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 53 - Reembolso Creche.

Cláusula 49 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente instrumento normativo ficará subordinada às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Cláusula 50- QUADRO DE AVISOS- A ECT assegurará que as entidades sindicais vinculadas à FENTECT instalem quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional. § 1° - O quadro de avisos será de propriedade das entidades sindicais e terá as seguintes características e dimensões máximas: a) largura de 1,00 m; comprimento de 1,20m; b) fundo verde e proteção de vidro com fechadura. § 2° - As chaves do quadro de avisos serão de exclusivo controle das entidades sindicais. § 3° - Poderá ser instalado um quadro de avisos em cada unidade da ECT, em local propício aos seus objetivos e de acesso exclusivo de empregados, cuja localização será definida de comum acordo entre a ECT e o sindicato. § 4° - Nas comunicações escritas, ficam vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.

Cláusula 51 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL - Na forma da legislação que trata da saúde do trabalhador, a ECT assegurará a reabilitação profissional de seus empregados, mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social.

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





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

§ 2º - A ECT garantirá a estabilidade do reabilitado por um período de 12 (doze) meses.

§ 3º - A ECT definirá em um prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data do julgamento deste dissídio coletivo as diretrizes, procedimentos e critérios para que as Comissões Regionais e Nacional de Reabilitação possam implementar as regras relativas à reabilitação de empregados para os cargos da área Administrativa.

Cláusula 52 - REAJUSTE SALARIAL - A ECT concederá aos empregados a partir de 1º/8/2013, reajuste linear de 8% (oito inteiros por cento).

Cláusula 53 - REEMBOLSO-CRECHE E REEMBOLSO - BABÁ - As empregadas da ECT, mesmo quando se encontrarem em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu filho, tutelado ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário.

§1º - Para as mães que tenham interesse, a ECT disponibilizará 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.

§2º - O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando o beneficiário se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R\$ 435,68 (quatrocentos e trinta e cinco reais e sessenta e oito 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, respeitado o limite mensal máximo definido no §2º desta cláusula, obedece



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

ao percentual de participação do empregado 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, ao viúvo e à empregada em gozo de licença-maternidade por 120 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.

Cláusula 54 - REGISTRO DE PONTO - O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado sob a supervisão da Empresa.

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

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

Cláusula 55 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS - A ECT disponibilizará, quando solicitado pelos sindicatos, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade e lotação dos empregados, no intervalo mínimo de 1 (um) mês.

Cláusula 56 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO - A ECT se compromete a descontar dos empregados filiados, na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo valor ou percentual, por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.

§1º - O repasse desses descontos para as entidades sindicais será feito no primeiro dia útil após o pagamento mensal dos salários dos empregados da ECT.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

§2° - A ECT se compromete a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os empregados filiados, afastados do trabalho, retornarem ao serviço.

§3° - Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos empregados aos respectivos sindicatos.

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

Cláusula 57 - SAÚDE DO EMPREGADO - A ECT prosseguirá nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus empregados aos exames necessários, segundo critérios médicos vigentes.

§1° - A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17 para prevenção de LER/DORT.

§2° - De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos periódicos os exames de câncer de mama, câncer uterino e câncer de próstata. Também serão realizados os exames de câncer de pele, para os empregados que exercem atividades com constante exposição ao sol e anemia falciforme para os empregados afrodescendentes.

§3° - A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente.

§4° - Por indicação profissional e autorização de médico da ECT, será oferecido acompanhamento psicológico para empregados vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Correio Saúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.

§5° - A Empresa se compromete a entregar ao empregado, quando por ele 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.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

§6° - Quando solicitado, a ECT encaminhará aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e higiene do trabalho.

§7° - A ECT promoverá cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados, assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

§8° - A ECT, com o apoio da FENTECT e das entidades sindicais, continuará incentivando a participação dos empregados no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças.

§9° - A ECT definirá, em um prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data do julgamento do presente dissídio coletivo, as diretrizes, procedimentos e os fluxos de trabalho, para que a Administração Central e as Regionais possam inserir no exame periódico a realização de exame dermatológico, quando solicitado pelo médico, para quem está exposto ao sol e que apresente algum sintoma (mancha) que justifique avaliação de especialista.

Cláusula 58 - 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 vale alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado. salvo na hipótese do parágrafo segundo.

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

§2° - A critério do empregado, 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.

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



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

§4° - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Cláusula 59 - TRABALHO NOS FINS DE SEMANA - Os empregados lotados 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.

§1° - 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.

§2° - Qualquer empregado, independentemente de sua área de lotação, convocado 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.

§3° - O empregado convocado 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.

§4° - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Cláusula 60 - TRANSPORTE NOTURNO - A ECT providenciará transporte, sem ônus para o empregado que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre a Empresa e a residência do empregado.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Cláusula 61 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO - A ECT concederá aos seus empregados, até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2013, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 28,29 (vinte e oito reais e vinte e nove centavos) na quantidade de 23 (vinte e três) ou 27 (vinte e sete) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 158,45 (cento e cinquenta e oito reais e quarenta e cinco centavos).

§1º - Os benefícios referidos no *caput* terão a participação financeira dos empregados nas seguintes proporções:

- a) 5% para os ocupantes das referências salariais NM-01 a NM-18;
- b) 10% para os ocupantes das referências salariais NM-19 a NM-38;
- c) 15% para os ocupantes das referências salariais NM - 39 a NM-90;
- d) 15% para os ocupantes das referências salariais NS-01 a NS-60.

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

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

§4º - A ECT fica desobrigada 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.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

§5° - Serão concedidos os Vales-Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 dias de afastamento por motivo de acidente do trabalho e licença médica, inclusive para aposentados 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 não terá direito a nova contagem de noventa dias para recebimento de Vales-Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 dias corridos, contados da data de retomo da última licença.

§6° - A ECT não descontará os créditos do vale refeição, alimentação e vale cesta na rescisão do empregado falecido, distribuídos anteriormente ao desligamento.

§7° - Concessão de 01 crédito extra no valor total de R\$ 650,65 (seiscentos e cinquenta reais e sessenta e cinco centavos) a título de Vale Cesta extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no parágrafo 1°, alíneas (a), (b), (c) e (d) desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2013. Farão jus a esta concessão:

I - Os empregados em atividade admitidos até 31/7/2013.

II - Os empregados que, em 30/11/2013, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença e acidente de trabalho) por até 90 (noventa) dias;

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

Cláusula 62 - VALE TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO "IN ITINERE". A ECT fornecerá o vale transporte, observando as formalidades legais.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

§1° - A ECT compartilhará, nos moldes da lei, as despesas com outros meios de transporte coletivo legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado à distância de 120 (cento e vinte) km e ao valor total de R\$ 631,97 (seiscentos e trinta e um reais e noventa e sete centavos) por mês.

§2° - Nos casos previstos no parágrafo anterior, as despesas custeadas pela Empresa não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos.

§3° - O pagamento da jornada "in itinere" está condicionado ao contido no parágrafo 2° do Artigo 58 da CLT.

Cláusula 63 - VALE-CULTURA - A ECT fornecerá aos seus empregados o vale-cultura conforme disposto no Decreto n° 8.084 de 26 de agosto de 2013.

Cláusula 64 - VIGÊNCIA - O presente instrumento normativo terá vigência a partir de 1° de agosto de 2013 e vigorará até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Ademais, em consequência do decidido anteriormente e, essencialmente, por não possibilitarem a atuação do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, exceto por negociação entre as partes, na forma da destacada jurisprudência desta Seção Especializada, indefiro a fixação, nos termos e índices postulados, das cláusulas constantes da pauta de reivindicações da FENTECT, renovadas na defesa apresentada, sob os seguintes títulos: 01 - MANUTENÇÃO DE TODAS AS CONQUISTAS GARANTIDAS EM ACORDOS ANTERIORES; 02 - REAJUSTE SALARIAL; 03 - REPARAÇÃO SALARIAL; 04 - PISO SALARIAL; 05 - DEMAIS GARANTIAS SALARIAIS; 06 - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS; 07 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; 08-ADICIONAL NOTURNO; 09-AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA; 10 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; 11 - ANUÊNIO; 12 - QUEBRA DE CAIXA E SEGURO MENSAL; 13 - SEGURO DE VIDA E INDENIZAÇÃO DE INTEGRIDADE





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

PESSOAL; 14 - HORAS EXTRAS; 15 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS; 16 - NÃO AO TRABALHO NOS FINS DE SEMANA E FERIADO; 17 - GRATIFICAÇÃO ISONÔMICA DE FUNÇÃO; 18 - TRABALHADOR OTT; 19 - ITENS COMUNS A TODAS AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM COMUNICAÇÃO (TIC); 20 - BANCO POSTAL; 21 - NÃO À TERCEIRIZAÇÃO. CONTRATAÇÃO IMEDIATA DE 110 MIL TRABALHADORES; 22 - NÃO À PRIVATIZAÇÃO DA ECT; 23 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PL) DA EMPRESA; 24 - PAGAMENTO DE DIÁRIAS; 25 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO; 26 - CESTA BÁSICA; 27 - AUXÍLIO-CRECHE/BABÁ; 28 - AUXÍLIO-CASA PRÓPRIA; 29 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR/ODONTOLÓGICA; 30 - AUXÍLIO PARA OS EMPREGADOS DEPENDENTES DE CUIDADOS ESPECIAIS E PARA SEUS FILHOS, ENTEADOS, TUTELADOS E CURATELADOS; 31 - INCENTIVO À CULTURA; 32 - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS; 33 - CIPA; 34 - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV OU DOENÇAS CRÔNICAS; 35 - FORNECIMENTO DE CAT/LISA; 36 - ITENS OPERACIONAIS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO; 37 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; 38 - PREVENÇÃO DE DOENÇAS; 39 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO; 40 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO; 41 - PLANTÃO AMBULATORIAL; 42 - CONVÊNIO FARMÁCIA; 43 - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS; 44 e 45 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; 46 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; 47 - DESCONTO ASSISTENCIAL; 48- FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS BÁSICOS; 49 - QUADROS DE AVISOS; 50 - NEGOCIAÇÕES REGIONAIS; 51 - DIRIGENTE E DELEGADO SINDICAL; 52 - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; 53 - ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E PSICOLÓGICO; 54 - DO COMBATE, ATENDIMENTO E GARANTIAS À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA; 55 - ADAPTAÇÃO EM PERÍODO DE GRAVIDEZ; 56 - CONDIÇÕES DE TRABALHO DA MULHER; 57 - LICENÇA-ADOÇÃO/GUARDA JUDICIAL; 58- SAÚDE DA MULHER; 59- PARTICIPAÇÃO DA MULHER NAS DECISÕES DA EMPRESA; 60 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS; 61 - SEGURO E MANUTENÇÃO DA FROTA OPERACIONAL, MULTAS DE TRÂNSITO E QUALIFICAÇÃO DO MOTORISTA/MOTORIZADO; 62 - TRANSPORTE NOTURNO; 63 - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE; 64 - DIA DO ECETISTA E FOLGA DE ANIVERSÁRIO; 65 - DIREITO À AMPLA DEFESA; 66 - ACOMPANHANTE; 67 - DA ANISTIA; 68 - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO; 69 - LICENÇA-PRÊMIO; 70 - FIM DO DESVIO DE FUNÇÃO; 71 -INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS; 72 - REGISTRO DE PONTO; 73



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

- NÃO À SOBRECARGA DE TRABALHO. REDUÇÃO DA JORNADA; 74 - VALE TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL E JORNADA DE TRABALHO "IN ITINIRE"; 75 - DA DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA; 76 - DA TRANSFERÊNCIA PARA O SERVIÇO INTERNO; 77 - FIM DO SAP, SARC E GCR; 78 - JORNADA DE TRABALHO PARA DIGITADORES E TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; 79 - MEDIDAS DE SEGURANÇA; 80 - DO SISTEMA NACIONAL DE TRANSFERÊNCIA; 81 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL; 82 - CONCURSO PÚBLICO; 83 - DEMOCRATIZAÇÃO DO POSTALIS; 84 - DO POSTALIS; 85 - DEMOCRATIZAÇÃO DA ARCO; 86 - APOSENTADOS; 87- COOPERATIVAS; 88 - ELEIÇÕES DIRETAS EM TODOS OS NÍVEIS DE DIREÇÃO DA ECT; 89 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA; 90 - FIM DO PCCS DA ESCRAVIDÃO; 91 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO; 92 - PENALIDADES; 93 - VIGÊNCIA.

IV - DEMAIS QUESTÕES PERTINENTES À GREVE

1) GREVE. PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS EM QUE HOUE A PARALISAÇÃO DOS SERVIÇOS

A jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se, no sentido de que a paralisação dos trabalhos em decorrência de greve importa a suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7.783/89), razão por que, não havendo trabalho, mesmo que declarada a legalidade da greve, não deve ser pago o período não trabalhado, salvo acordo diverso entre as partes ou comprovação de que o empregador, por meio de conduta recriminável ou inerte, tenha contribuído decisivamente para que houvesse a paralisação, como nas hipóteses de atraso no pagamento dos salários, prática de *lockout* (art. 17, parágrafo único, da Lei de Greve), más condições ambientais, com risco à higidez dos trabalhadores (Precedentes: TST-RODC - 20244/2005-000-02-00.0, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/08/2009; RXOF e RODC - 512/2008-000-15-00.0, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 30/04/2009; RODC - 20326/2007-000-02-00.7, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 20/03/2009).

Na representação, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT postulou a autorização de desconto dos salários dos  
Firmado por assinatura eletrônica em 17/10/2013 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006.



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

empregados dos valores correspondentes aos dias não trabalhados em virtude de greve, ou, sucessivamente, a determinação de compensação desses dias, de segunda à sexta-feira, por no máximo duas horas diárias, observados os intervalos entre jornadas e intrajornadas.

Posteriormente, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT noticiou a celebração de ajuste com os sindicatos profissionais de Bauru, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, São Paulo e Rondônia, requerendo a juntada do acordo coletivo de trabalho 2013/2014, bem como "a extensão de todos os seus termos aos demais empregados da categoria" (fls. 1/24 - documento sequencial eletrônico 15).

A respeito do tema em apreço, destaca-se o ajustado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT com os referidos sindicatos profissionais, cujos termos propugnou a extensão a todos os seus empregados:

"Cláusula 04 - Os dias parados em razão da greve deflagrada desde as 22 horas do dia 11 de setembro de 2013, deverão ser compensados, nos dias 14 e 15/09/2013 ou por convocação de cada Diretoria Regional, no prazo de até 90 (noventa) dias" (fls. 5/24 - documento sequencial eletrônico 15).

Como se observa, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT admite a adoção do sistema de compensação dos dias não trabalhados em virtude de greve para todos os seus empregados, o qual lhes é mais benéfico do que o desconto salarial dos valores correspondentes aos dias de greve, em regra, determinado na jurisprudência desta Seção Especializada.

Portanto, tem-se por demonstrada a situação excepcional a que se refere a jurisprudência desta Seção Especializada, sendo cabível na hipótese a compensação dos dias não trabalhados em decorrência da greve, na forma proposta pela empresa suscitante.

De outro lado, constata-se que no julgamento do último dissídio coletivo de greve entre a ECT e a FENTECT (DC - 8981-76.2012.5.00.0000) foi adotada como solução a compensação dos dias



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

não trabalhados em virtude de greve, autorizando-se o desconto salarial correspondente apenas na hipótese de recusa injustificada do empregado em observar esse sistema. Além disso, no penúltimo dissídio coletivo entre as mesmas partes (DC - 6535-37.2011.5.00.000) autorizou-se a compensação em relação a grande parte dos dias de paralisação coletiva da prestação dos serviços e o desconto salarial em relação aos demais dias (sete dias).

Por fim, destaca-se alegação da FENTECT exposta na defesa:

*“(...) historicamente se verifica que a compensação do trabalho é a melhor forma de resolução dos conflitos. Outrossim, o desconto de dias parados dá a greve caráter punitivo, mesmo que considerada legal, quando a mesma é garantia constitucional, conforme se depreende do art. 9º da Constituição Federal. Outrossim, os salários dos trabalhadores da ECT são baixos, de modo que qualquer desconto representa em dificuldade de manutenção do trabalhador e dos seus familiares, violando, decerto, o princípio da dignidade da pessoa humana, à luz do art. 1º, III da CF/88” (fls. 52-53/1230 - documento sequencial eletrônico 13).*

Entretanto, cumpre observar que a greve foi deflagrada em datas distintas nas diversas bases territoriais dos sindicatos profissionais envolvidos no conflito coletivo (11, 12 e 18 de setembro de 2013), sendo que na maior parte delas, pelo que consta, ainda persiste até esta data de julgamento.

Também importa considerar que o prazo de até 90 (noventa) dias para a compensação dos dias não trabalhados em virtude de greve foi admitido pela ECT, tendo em vista o movimento grevista iniciado em 11/09/2013 e findo em 13/09/2013. Portanto, para a greve iniciada em 18/09/2013 e, ainda, em curso, há necessidade de prazo mais longo para a realização da compensação.

Diante do exposto, determino a compensação dos dias não trabalhados em virtude de greve, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após o retorno ao trabalho, de segunda à sexta-feira, por duas horas diárias, no máximo, observados os intervalos entre jornadas e



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

intrajornadas, de acordo com a apuração e a convocação a serem realizadas pelas diretorias regionais da ECT.

2) GREVE. GARANTIA DE EMPREGO

Na defesa, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT requer a concessão de garantia de emprego por (seis) meses a todos os empregados, especialmente para os grevistas, tendo em vista a não abusividade da greve, ante o cumprimento de todos os requisitos previstos na Lei n° 7.783/89.

Nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada, o reconhecimento do direito à garantia de emprego em questão é consectário da qualificação jurídica da greve e se justifica pelo temor quanto à adoção de medidas de retaliação por parte da empresa, em decorrência do movimento grevista; todavia, é permitida por período mais modesto e em relação aos empregados grevistas, virtualmente suscetíveis de sofrer despedidas com caráter de represália, na forma do Precedente Normativo n° 82, do seguinte teor:

**“DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS (positivo). Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias”.**

Assim, uma vez que julgada improcedente a pretensão de declaração de abusividade da greve, defiro a garantia de emprego aos empregados grevistas, na forma do Precedente Normativo n° 82 desta Seção Especializada:

**"Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias".**



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

V - RETORNO AO TRABALHO

Uma vez que solucionado o conflito coletivo por meio desta decisão, não se justifica a continuidade da greve (CF, art. 114, §3º; Lei n° 7783/89, art. 8º e 14). Em consequência, determino o encerramento da greve, com o retorno de todos os empregados da Suscitante ao trabalho, a partir do dia 10/10/2013, sob pena de pagamento de multa diária pela Suscitada (FENTECT) no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) na hipótese de descumprimento dessa ordem.

VI - DECISÃO LIMINAR. AGRAVO REGIMENTAL

Por meio da decisão de fls. 1/6 - documento sequencial eletrônico 16, deferiu-se parcialmente a pretensão liminar formulada na representação pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, a fim de se determinar à Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT e à Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT que, para o atendimento das necessidades inadiáveis da população, mantivessem em atividade o contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) dos empregados em cada uma das unidades operacionais da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, a exemplo dos Centros de Tratamento, Centros Operacionais, Centros de Triagem, Agências Postais, Terminais de Cargas e Garagens, abrangendo o recebimento, tratamento, transporte e distribuição de objetos e outros serviços, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) na hipótese de descumprimento da ordem judicial.

Dessa decisão a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT interpôs agravo regimental, conforme petição de fls. 1/12 - documento sequencial eletrônico 26 e 32, a impugnar a conclusão quanto à essencialidade dos serviços postais prestados pela empresa suscitante, a concessão da ordem



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

judicial e o valor da multa imposta caso descumprida a ordem judicial, por excessivo.

De fato, tal qual ressaltado na decisão agravada, os serviços prestados pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT caracterizam-se por essenciais à população, conforme jurisprudência desta Seção Especializada, inclusive, destacada anteriormente no voto proferido no julgamento do dissídio coletivo.

Relativamente à cominação de multa por eventual descumprimento da ordem liminar, melhor sorte não assiste a Agravante.

Quando a greve é exercida em atividades ou serviços essenciais, os sindicatos, os empregados e os empregadores obrigam-se a garantir a prestação dos serviços mínimos, suficientes ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, enquanto perdurar a paralisação coletiva (arts. 9º, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, 10, inciso V, e 11 da Lei nº 7.783/89).

Entretanto, se as partes envolvidas não se compõem previamente para garantir a manutenção dos serviços inadiáveis, o Poder Público passa a interferir no movimento, com o objetivo de evitar danos à população. Para tanto, os §§ 4º, 5º e 6º do art. 461 do CPC autorizam o Poder Judiciário a fixar multa por descumprimento de obrigação de fazer, a fim de se garantir a prestação dos serviços inadiáveis.

A cominação de multa tem por finalidade coibir paralisações coletivas em setores vitais que se revelem abusivas, com prejuízos irremediáveis para a coletividade.

Ademais, a aludida multa, por se tratar de *astreintes*, presta-se à garantia do cumprimento da obrigação imposta na decisão agravada.

Para o alcance dessa finalidade, o valor estabelecido deve ser suficientemente elevado para conduzir ao efetivo cumprimento da obrigação imposta, sem ser exorbitante. A multa não pode ser um módico valor a ser pago pelo descumprimento de uma ordem judicial.

Não se revela exorbitante o valor da multa fixado em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) considerando-se que a Federação Agravante constitui entidade sindical de grande porte, com significativa área de abrangência e grande número de associados.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Diante do exposto, nego provimento ao Agravo Regimental.

**VII - DECISÃO LIMINAR. DESCUMPRIMENTO**

Em 1º/10/2013, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT alegou o descumprimento pela FENTECT da referida decisão liminar de fls. 1/6 - documento sequencial eletrônico 16, proferida em 20/09/2013, conforme documentos anexados, requerendo a aplicação da multa diária de 50.000,00 (cinquenta mil reais) ali cominada (fls. 1/338 - documento sequencial eletrônico 54).

De fato, as correspondências de fls. 35, 37, 55 e 57/338 (documento sequencial eletrônico 54) indicam que determinadas unidades da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT não funcionaram de acordo com o contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) dos empregados estipulado na decisão liminar.

Entretanto, os demais documentos anexados revelam, de modo geral, o alcance da finalidade pretendida pelo Estado-juiz ao proferir a decisão liminar de fls. 1/6 - documento sequencial eletrônico 16: resguardo, durante a greve, dos interesses da sociedade, mediante o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço postais prestados pela ECT.

Colhe-se do documento de fls. 1/2 - sequencial eletrônico 33 ("*Notícias - www.correios.com.br*"), o conteúdo a seguir:

"Release 20/09/2013 - 14:25

**Correios realiza mutirão de entrega no fim de semana**

Neste final de semana (21 e 22), os Correios realizarão mutirões para colocar em dia a entrega de cartas e encomendas à população — parte do Plano de Continuidade de Negócios, além de medidas como deslocamento de empregados entre as unidades e realização de horas extras.

**Nesta sexta-feira (20), 93,42% dos empregados (116.281) estão trabalhando normalmente. Entre os empregados da área operacional**





PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr

**(carteiros, atendentes e operadores de triagem e transbordo), o índice de trabalhadores presentes é de 92,21%. O número é apurado por meio de sistema eletrônico de presença.**

**A rede de atendimento está aberta em todo Brasil e todos os serviços, inclusive o SEDEX e o Banco Postal, estão disponíveis - com exceção da postagem, entrega e coleta de encomendas com hora marcada nos locais com paralisação deflagrada. Em São Paulo, Rio de Janeiro, Rondônia, Rio Grande do Norte e Bauru/SP não há paralisação — com esses sindicatos, os Correios já assinaram acordo, que foi protocolado no Tribunal Superior do Trabalho - TST na quarta-feira (18).**

**Nesta quinta-feira (19), o TST determinou que os sindicatos devem manter em atividade o efetivo mínimo de 40% em cada uma das unidades da ECT, sob pena de multa diária de R\$ 50 mil por descumprimento da ordem judicial. A liminar se refere a 115 das 20.052 unidades (0,57%). Nas demais, a atividade é normal”** (grifo nosso).

Colhe-se, ainda, do documento de fls. 17/338 - sequencial eletrônico 54 (“*Plantão do Acordo - Correios*” - 01/10/2013), o seguinte teor:

“**Mutirão** - Neste final de semana, o mutirão realizado nas localidades com paralisação parcial entregou 7,4 milhões de cartas e encomendas.

O contingente de empregados em atividade, aliado ao Plano de Continuidade de Negócios e os mutirões têm garantido as atividades operacionais da empresa.”

Também se extrai do documento de fls. 203/338 - sequencial eletrônico 54 - que, no dia 24/09/2013 (“*13º dia de greve*”), nas 1.065 (um mil e sessenta) “*Unidades/Turnos*” da ECT, a média de efetivo presente era de 67,66%, sendo que desse total 851 (oitocentas e cinquenta e uma) unidades contaram com efetivo presente maior que 50% e 214 (duzentas e quatorze) unidades contaram com efetivo menor que 50%. Entre



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

as 214 unidades que contaram com efetivo menor que 50%, apenas 110 unidades funcionaram com efetivo inferior a 40%.

Portanto, o contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) fixado na decisão liminar foi atendido em aproximadamente 90% (noventa) por cento das unidades.

Atingida a finalidade da decisão liminar proferida, não se afigura razoável a imposição da multa cominada na decisão em questão.

Em consequência, indefiro o pedido.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: **I - DAS PRELIMINARES** - Por unanimidade: **1)** rejeitar as preliminares, arguidas pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT em contestação, de carência da ação, por falta de interesse de agir, ante a inexistência de estado geral de greve, de inépcia da representação, por impossibilidade jurídica do pedido de autorização de desconto, na folha de pagamento do mês subsequente ao julgamento do dissídio coletivo, dos valores correspondentes aos salários dos dias não trabalhados em virtude de greve dos "empregados da FENTECT", de ausência do pressuposto do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza revisional, conforme art. 114, §2º, da Constituição Federal, e de inépcia da representação, por falta de fundamentação das cláusulas econômicas apresentadas; **2)** acolher a preliminar, também arguida em contestação, de ilegitimidade da primeira suscitada (FINDECT - Federação Interestadual dos Sindicatos de Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios) para figurar como parte no presente processo, ante a inexistência de registro sindical válido junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, determinando, em consequência, a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC, relativamente a essa entidade, e estabelecer que o presente acórdão, resultante de dissídio coletivo entre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT e a Federação Nacional dos Trabalhadores em



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Empresas de Correios, Telégrafos e Similares - FENTECT, abrange igualmente a todos os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, independentemente da localidade em que prestem serviços; **3)** rejeitar a arguição do Ministério Público do Trabalho, em parecer, de inclusão no processo de sindicatos representativos de trabalhadores da ECT nos diversos estados, na qualidade de litisconsortes passivos facultativos unitários, especialmente o SINTECT/SP, o SINTECT/RJ, o SINTECT/TO e o SINDCETEB/BRU com fundamentação diversa dos Exmos. Ministros Kátia Arruda, Walmir Oliveira da Costa e Maurício Godinho Delgado; **II - DO DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE** - por unanimidade, julgar improcedente a pretensão da ECT de declaração de abusividade da greve; **III - DO DISSÍDIO DE NATUREZA ECONÔMICA. PAUTA DE REIVINDICAÇÕES.** Por unanimidade: **1) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS DOS SALÁRIOS A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO EM GREVES** - indeferir a instituição da Cláusula 01 - Manutenção de todas as conquistas garantidas em acordos anteriores; **2) REAJUSTE SALARIAL/REPARAÇÃO SALARIAL/PISO SALARIAL/DEMAIS GARANTIAS SALARIAIS** - deferir aos empregados da ECT reajuste linear de salário à razão de 8% (oito por cento), a partir de 1º de agosto de 2013, determinando a aplicação do índice de 6,27% (seis vírgula vinte e sete por cento) para reajuste do valor nominal dos benefícios destituídos de natureza salarial constantes do acórdão normativo precedente (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000) sob a seguinte denominação: 6 - Ajuda de custo na transferência, 13 - Auxílio para filhos dependentes, portadores de necessidades especiais, 53 - Reembolso-creche e reembolso-babá, 61 - Vale-refeição/alimentação (Vale-cesta extra), 62 - Vale-transporte e jornada de trabalho "in itinere"; **3) ASSISTÊNCIA MÉDICO/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA** - deferir a fixação da norma com a redação da Cláusula 11 do acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), com ressalva dos Ex.<sup>mos</sup> Ministros Kátia Arruda, Walmir Oliveira da Costa, Maurício Godinho Delgado e Carlos Alberto Reis de Paula; **4) VALE-CULTURA** - deferir a cláusula com a seguinte redação: "VALE-CULTURA - A ECT fornecerá aos seus empregados o vale-cultura, conforme disposto no Decreto n.º 8.084 de 26 de agosto de 2013"; **5) DEMAIS NORMAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO - 5.1)** deferir, com redação idêntica à estipulada no acórdão normativo revisando



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

(TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), conforme proposta final da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, as seguintes cláusulas: 01 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS, 03 - ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS, 04 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS, 08 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO, 09 - ANUÊNIOS, 10 - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL, 12 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO, 15 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS, 16 - CONCURSO PÚBLICO, 17 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS, 19 - DELEGADO SINDICAL, 22 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL, 24 - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV, 25 - FORNECIMENTO DE CAT/LISA, a 27 - GARANTIAS À MULHER, 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE, 29 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS, 31 - HORAS EXTRAS, 32 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS, 33 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO, 34 - JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS, 35 - JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS, 37 - LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO DO POSTALIS, 39 - MEDIDAS DE SEGURANÇA, 40 - MULTAS DE TRÂNSITO, 41 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA, 42 - PAGAMENTO DE SALÁRIO, 44 - PENALIDADE, 45 - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO, 47 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA, 48 - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE, 49 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO, 51 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL, 54 - REGISTRO DE PONTO, 56 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO, 57 - SAÚDE DO EMPREGADO, 58 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO, 59 - TRABALHO NOS FINS DE SEMANA e 60 - TRANSPORTE NOTURNO;

**5.2)** deferir, com a redação constante da proposta final da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, as cláusulas a seguir: 02 - ACOMPANHANTE; 18 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; 20 - DESCONTO ASSISTENCIAL; 23 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA; 38 - LICENÇA-ADOÇÃO; 55 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS; **5.3)** deferir, com redação idêntica à estipulada no acórdão normativo revisando (TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000), em contrariedade à pretensão da ECT de exclusão da palavra "FENTECT", a fixação das cláusulas a seguir: 07 - ANISTIA, 19 - DELEGADO SINDICAL, 26 - FORNECIMENTO DE MANUAL, 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE, 36 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS, 43 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR, 46 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO, 50 - QUADRO DE AVISOS e 57 - SAÚDE DO EMPREGADO; **5.4)** afinal, fixar as normas e condições de trabalho para os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, nestes termos: **CLÁUSULA 01- ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS** - Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os empregados da ECT regularmente eleitos 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 empregados, resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei nº 6.538/78 e observado o seguinte: a) nos Centros de Distribuição Domiciliária, Centros de Entrega de Encomendas, Centros de Tratamento e Centros de Transporte, as reuniões poderão ocorrer durante a jornada de trabalho; b) nas demais unidades, as reuniões poderão ser realizadas no início ou final da jornada de trabalho; c) cada reunião deverá ser realizada no máximo por 3 (três) dirigentes sindicais, no exercício de seus mandatos, observadas as demais condições desta cláusula, com duração máxima de 40 (quarenta) minutos; d) os sindicatos poderão, durante o tempo reservado às reuniões, desenvolver processo de filiação; e) 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 empregado facultativa. § 1º - As reuniões deverão ser solicitadas, por escrito, ao representante, da área de gestão das relações sindicais e do trabalho com 2 (dois) dias úteis de antecedência; para a viabilidade do atendimento correspondente. § 2º - As Diretorias Regionais e os Sindicatos dos empregados da ECT compreendidos em sua área territorial ficam autorizados a negociar alterações ao disposto nas alíneas desta Cláusula, que terão validade e eficácia somente em sua jurisdição. **CLÁUSULA 02 - ACOMPANHANTE** - Assegura-se ao empregado 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, para levar ao médico dependente(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade, dependente(s) com deficiência (física, visual, auditiva e mental). Esposa, gestante, companheira gestante, esposa (o) ou companheiro (o) com impossibilidade de locomover-se sozinho, por problema de saúde, atestado por médico assistente, e pais com mais de 60 anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado médico de acompanhamento, no prazo de 2 (dois) dias úteis a partir da data de emissão do atestado. Parágrafo Único - Caso a ausência ocorra em apenas um dos



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

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. **CLÁUSULA 03 - ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS** - Em caso de posterior instituição legal de benefícios ou vantagens previstos no presente instrumento Normativo ou quaisquer outros já mantidos pela ECT, 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 04 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS** - O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados 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. § 1° - A ECT mantém para todos os empregados o pagamento desse adiantamento, reembolsável, por opção do empregado, em até cinco parcelas mensais, sucessivas e sem reajuste, iniciando-se a restituição no pagamento relativo ao segundo mês subsequente à data de início do período de fruição das férias, independentemente da opção por abono pecuniário. § 2° - Para os efeitos desta cláusula, os empregados reintegrados ou readmitidos também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias. § 3° - Poderá o empregado optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período previsto para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento. § 4° - Por solicitação do empregado, inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em dois períodos. Nenhum dos períodos poderá ser inferior a dez dias corridos e ambos deverão ocorrer dentro do mesmo período concessivo, com interstício mínimo de 30 dias entre um período e outro. § 5° - No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período. § 6° - A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas. **CLÁUSULA 05 - ADICIONAL NOTURNO** - Para os empregados com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, a ECT pagará, a título de adicional noturno, um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna em relação ao salário-base, já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal. § 1° - Para os fins desta Cláusula, considera-se



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

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

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

**CLÁUSULA 06 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA** - A ajuda de custo pela transferência do empregado, por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R\$ 1.244,95 (um mil duzentos e quarenta e quatro reais e noventa e cinco centavos).

§1° - As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade da ECT, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES. §2° - Os empregados transferidos para exercício de função gratificada ou de confiança, na localidade de destino, farão jus à respectiva gratificação a partir do início do período de trânsito, quando houver. §3° - A ECT dará especial atenção aos pedidos de transferência de empregados, observando os critérios vigentes no Sistema Nacional de transferência - SNT, procurando conciliar cada caso à real necessidade do serviço.

**CLÁUSULA 07 - ANISTIA** - Quando os atos de anistia prevista em lei determinarem o retomo do anistiado aos quadros da Empresa, a ECT se compromete a adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados. Parágrafo Único. Os assuntos relacionados à anistia, que não foram objetos de decisão judicial ou de Comissões específicas, serão tratados entre a Gerência de Negociações Trabalhistas - GNEG e a Comissão de Anistia da FENTECT.

**CLÁUSULA 08 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA** - Os empregados que, em 2014, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13° (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2014 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2014, ou, por sua opção, em uma só parcela



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2014. §1º - A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2014. §2º - A ECT garantirá, aos empregados 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 09 - ANUÊNIOS** - A ECT garantirá ao empregado, mensalmente, 1% (um por cento) aplicado ao seu salário-base e respectivo valor da gratificação de função ou complementação de remuneração singular, quando houver, por ano de serviço prestado, observado o limite máximo de retroação a 20/03/69, data da criação da Empresa assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados. §1º - Cada novo anuênio será pago a partir do mês em que se completar a data-base de anuênio do empregado. §2º - O limite máximo para o adicional de tempo de serviço é de 35% (trinta e cinco por cento). §3º - As vantagens previstas nesta cláusula não geram direitos em relação a pagamentos pretéritos. **CLÁUSULA 10 - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL** - A ECT prosseguirá no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e assédio moral. §1º - Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da ECT no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral. §2º - As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para a devida análise e encaminhamento, conforme o caso, ao grupo de trabalho responsável pela apuração. O empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical. §3º - Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica pertinente. **CLÁUSULA 11 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA.** A ECT, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos empregados ativos, aos aposentados na ECT que permanecem na ativa, aos aposentados desligados sem justa causa ou a pedido e aos aposentados na ECT por invalidez, bem como a seus dependentes que atendam aos critérios estabelecidos nas normas que regulamentam o Plano de Saúde, os quais,





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

na vigência deste instrumento normativo, não poderão ser modificados para efeito de exclusão de dependentes. Eventual alteração no plano de ASSISTÊNCIA MEDICA/ HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA vigente na empresa, será precedida de estudos atuariais por comissão paritária. A participação financeira dos empregados no custeio das despesas, mediante sistema compartilhado, ocorrerá de acordo com os percentuais a seguir discriminados por faixa salarial, observados os limites máximos para efeito de compartilhamento citados no parágrafo 1º, excluída de tais percentuais a internação opcional em apartamento e a prótese odontológica, que têm regulamentação própria: a) NM-01 até NM-16- 10%; b) NM-17até NM-48- 15%; c) NM-49 até NM-90 - 20%; d) NS-01 até NS-60- 20%. §1º - O teto limite máximo para efeito de compartilhamento será de: a) Para os empregados ativos 2 vezes o valor do salário-base do empregado; b) Para os aposentados desligados 3 vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS. § 2º - Os exames periódicos obrigatórios para os empregados ativos serão realizados sem quaisquer ônus para os mesmos, obedecendo a grade de exames estabelecida pela Área de Saúde da ECT. §3º - Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o empregado ativo terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula. §4º - Os empregados afastados por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula. § 5º - A ECT garantirá o transporte dos empregados com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo. §6º- Os aposentados citados no *caput* desta cláusula terão que ter no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados à ECT, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos. §7º- Os ex-empregados, aposentados na ECT a partir de 01/01/1986, que não tenham



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

sido cadastrados, poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde da ECT. § 8° - A ECT ressarcirá aos empregados ativos, mediante modelo de comprovação a ser regulamentado, o valor gasto em medicamentos definidos em lista própria, até o limite de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) mensais. §9°- O disposto no parágrafo anterior não se trata de salário, conforme o inciso IV, § 2°, do Artigo 458 da CLT. **CLÁUSULA 12 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO** - Quando solicitado pelo sindicato, a Empresa encaminhará cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, dos empregados demitidos nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa. Parágrafo Único - A Empresa autorizará a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO. **CLÁUSULA 13 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA** - A ECT reembolsará aos empregados cujos filhos, enteados e tutelados dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados que utilizem, observado o seguinte: a) para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais; b) a manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT; c) o valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 691,82 (seiscentos e noventa e um reais e oitenta e dois centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais; d) os gastos mensais superiores ao limite estipulado na alínea anterior poderão ser reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico. Parágrafo Único - O reembolso será mantido mesmo quando os respectivos empregados encontrarem-se em licença médica. **CLÁUSULA 14 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA** - A ECT realizará eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

30 (trinta) empregados. §1° A eleição para a CIPA será convocada em até 60 (sessenta) dias antes do término do mandato e realizada com antecedência de 30 (trinta) dias do seu término, facultando ao sindicato o acompanhamento. §2° - A partir de 31 (trinta e um) empregados observar-se-á o que estabelece a NR- 05. §3° - Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados a ECT designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA. §4° - Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando convocado pela CIPA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos cipeiros a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas nos estabelecimentos com menos de quatrocentos empregados, 6 (seis) horas nos estabelecimentos com quatrocentos a mil empregados e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de mil empregados. §5° - Sempre que solicitado, a CIPA fornecerá aos sindicatos a ata de reunião, em até 5 (cinco) dias úteis após a solicitação. §6° - A ECT garantirá a visita de um médico do trabalho do quadro próprio ou credenciado a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA. §7° - A ECT manterá, em seus órgãos operacionais, materiais necessários à prestação de primeiros socorros, considerando - se as características da atividade desenvolvida, conforme subitem 7.5.1. da NR 7 (PCMSO). **CLÁUSULA 15 - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS** - Eventuais divergências de interpretação relacionadas ao disposto no presente instrumento normativo deverão ser comunicadas por escrito à ECT para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias, antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho. **CLÁUSULA 16 - CONCURSO PÚBLICO** - A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas aos deficientes físicos. **CLÁUSULA 17 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS** - A ECT continuará observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais. **CLÁUSULA 18 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS** - Os cursos e reuniões obrigatórios, por exigência da ECT, para capacitação do empregado nas atribuições próprias do



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

cargo/atividade/especialidade que ocupa ou para atuação em trabalhos específicos se não forem realizados no horário de serviço, acarretarão pagamento de horas extras aos empregados participantes. §1° - Poderá haver compensação em dobro, em substituição ao pagamento das horas extras realizadas, conforme o *caput*, desde que acordado entre a ECT e o empregado. §2° - A ECT comunicará aos empregados com no mínimo (três) dias úteis de antecedência sobre sua participação em cursos obrigatórios; §3° - A ECT desenvolverá treinamento para os empregados recém-contratados que trabalham com valores e continuará orientando sobre a identificação de cédulas falsas. §4° - Os locais de treinamento deverão estar devidamente adequados para realização dos cursos. **CLÁUSULA 19 - DELEGADO SINDICAL** - O delegado sindical não será punido nem demitido sem que os fatos motivadores da respectiva falta sejam inteiramente apurados, mediante procedimento próprio, ficando resguardado amplo direito de defesa, com a assistência da entidade sindical de sua base territorial, que será notificada com a devida antecedência. Parágrafo Único. O número de delegados por Sindicato se dará dentro de critérios de razoabilidade e, em caso de excesso, a questão será avaliada pela ECT, em conjunto com a FENTECT. **CLÁUSULA 20 - DESCONTO ASSISTENCIAL** - A ECT promoverá o desconto assistencial, conforme aprovado em assembleia geral da categoria, na folha de pagamento do empregado filiado à entidade sindical. §1° - Se o empregado não concordar com o desconto de que trata esta cláusula, deverá manifestar essa intenção ao Sindicato, até o dia 12 (doze) do mês do desconto, em documento assinado pelo próprio interessado (válido para todas as parcelas, em caso de desconto parcelado), e, por opção exclusiva do empregado, encaminhado via postal sob registro ou entregue nas Sedes das Entidades Sindicais. §2° - Para que se verifique o desconto, as respectivas representações sindicais enviarão à ECT cópia das Atas das Assembleias em que foram decididos os percentuais, até o 2° (segundo) dia útil, e relação dos empregados que desautorizaram o desconto, até o dia 15 (quinze) do mês de incidência. §3° - A ECT não poderá induzir os empregados a desautorizar o desconto por intermédio de requerimento ou outros meios, devendo, no entanto, dar conhecimento desta Cláusula no mês do desconto. §4° - Caso o empregado não sindicalizado opte por efetuar o desconto assistencial deverá se



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

manifestar por escrito em documento assinado, endereçado à entidade sindical. **CLÁUSULA 21 - DIREITO À AMPLA DEFESA** - Aos empregados arrolados em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos poderão ser entregues diretamente ao empregado envolvido ou ao seu procurador legal, quando solicitado formalmente. A critério do empregado o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração. **CLÁUSULA 22 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL** - A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. §1º - A ECT apurará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados. §2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito, à área de gestão das relações sindicais e do trabalho, para análise e encaminhamento. **CLÁUSULA 23 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA** - A Distribuição Domiciliária de Correspondência será efetuada de acordo com os seguintes critérios: a) O limite de peso transportado pelo carteiro quer na saída das Unidades quer nos Depósitos Auxiliares, não ultrapassará 10 (dez) kg para homem e 08 (oito) kg para mulher; b) Em caso de gravidez, o limite do parágrafo anterior poderá ser reduzido mediante prescrição expressa de médico especialista, homologada pelo Serviço Médico da ECT; c) A ECT dará continuidade no redimensionamento das unidades de distribuição, com a participação dos carteiros envolvidos e a participação de um dirigente sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato. Após sua conclusão, o redimensionamento será implantado integralmente em até 120 (cento e vinte) dias após a liberação das vagas necessárias pelos órgãos competentes; d) A ECT compromete-se a aperfeiçoar os critérios e ampliar a aplicação de processo seletivo interno no preenchimento de vagas de função para o sistema motorizado de entrega domiciliária. O tempo de atuação do carteiro na atividade será o critério de maior peso e de desempate; e) Depois de realizado o processo seletivo interno e não havendo êxito no preenchimento das funções de Motorizado (M) e Motorizado (V) a ECT, mediante seleção entre os carteiros interessados e que não possuam as respectivas carteiras de habilitação, garantirá os recursos



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

necessários para a obtenção das mesmas; f) A responsabilização por perdas, extravios e danos em objetos postais, malotes e outros será definida mediante aplicação do respectivo processo de apuração; g) A ECT continuará aprimorando o complexo logístico de seu fluxo operacional, visando à otimização dos processos com vistas à antecipação do horário da distribuição domiciliar, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos clientes e zelando pela saúde dos trabalhadores. A ECT priorizará as entregas matutinas e, para tanto, estenderá o projeto piloto já implantado em 3 (três) unidades de serviço para outras 3 (três) unidades em Diretorias Regionais diferentes, onde a distribuição será realizada uma vez por dia, no período matutino, salvo as entregas classificadas como urgentes, observadas as peculiaridades regionais.

**CLÁUSULA 24 - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV** - Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do empregado portador do vírus HIV, preservado o sigilo de informação, a ECT promoverá o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa. Parágrafo único - A ECT realizará ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Correios Saúde. **CLÁUSULA 25-**

**FORNECIMENTO DE CAT/LISA** - A ECT emitirá CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos aos empregados em serviço, nas atividades promovidas e em representação. Parágrafo único - Sempre que solicitado pelo sindicato e havendo a expressa concordância do empregado, a ECT fornecerá, até o 10º (décimo) dia útil de cada mês cópia das CAT/LISA relativas aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior. **CLÁUSULA 26 - FORNECIMENTO DE MANUAL** - A ECT, quando solicitada,

fornecerá à FENTECT e aos sindicatos cópia do Manual de Pessoal, no prazo de 5 (Cinco) dias da data de recebimento da solicitação. **CLÁUSULA 27 - GARANTIAS A MULHER ECETISTA** - A ECT garantirá às empregadas: a) mudança provisória de tarefa, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico da ECT, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez; b) que ocupem os cargos/atividades de carteiro. motorista e operador de triagem



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

e transbordo, sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a mudança provisória automática, a partir do 5° (quinto) mês de gestação, para serviços internos que preservem o estado de saúde da mãe e da criança; c) durante a situação especial prevista nas alíneas "a" e "b" desta cláusula, as empregadas que já recebiam o Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, passarão a fazer jus, excepcionalmente, ao recebimento do Adicional de Atividade de Tratamento - AAT, desde que estejam desempenhando as atribuições próprias da atividade de tratamento e que sejam observadas as demais regras de concessão; d) durante a prorrogação, as empregadas que já recebiam Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, continuarão a fazer jus ao referido Adicional; e) data do início da licença maternidade entre o 28° (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico; f) quando do término da licença maternidade de 120 dias, sua permanência por mais 2 (dois) meses em atividades internas, mantendo-se o estabelecido na alínea "c". Após esse período, a empregada retornará à distribuição domiciliar; g) quando a empregada optar pela prorrogação da licença-maternidade não fará jus ao que está previsto na alínea "f" desta cláusula; h) 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 na alínea "f" desta cláusula; i) o pagamento do salário maternidade à empregada. observadas as normas da Previdência Social; j) estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, salvo por motivo de demissão por justa causa ou a pedido, a partir da data de término da licença-maternidade, inclusive prorrogação; k) banheiro feminino com ducha higiênica, em todas as novas edificações e reformas das unidades com área superior a 120 (cento e vinte) m<sup>2</sup>; l) direito de igualdade na seleção para exercer a função motorizada. **CLÁUSULA 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE** - A ECT facultará aos empregados estudantes as seguintes garantias: a) abono de ausências nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, devendo o empregado inscrito apresentar cópia do documento legal de inscrição no respectivo exame vestibular, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias; b) não alteração da jornada de trabalho, no decurso de



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

um período letivo, na medida do interesse do serviço, para não prejudicar seu horário escolar; c) realização de estágio curricular na própria Empresa, na medida da conveniência e possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos interessados; d) política de incentivo ao desenvolvimento educacional de seus empregados, com destaque para o ensino fundamental e médio, devendo a FENTECT e os sindicatos dos empregados dos correios estimularem os seus associados para que concluam prontamente o ensino médio; e) acesso à internet, em conformidade com o Programa de Inclusão Digital Interna - PIDI, cuja utilização se dará em horários previamente acertados com o gestor da unidade, de modo a não prejudicar as atividades de trabalho; f) gestão junto a estabelecimentos de ensino pré-vestibular e faculdades/universidades para obtenção de descontos nas mensalidades escolares, inclusive para os seus dependentes; g) o empregado estudante, comprovadamente matriculado, não será convocado para a realização de horas extras em horário que coincida com o escolar, durante o período letivo, sem que haja a sua "expressa" concordância. **CLÁUSULA 29 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS** - A ECT concederá a todos os empregados gratificação de férias no valor de 70% (setenta por cento) da remuneração vigente, estando incluído neste percentual o previsto no inciso XVII do artigo 7º (sétimo) da Constituição Federal, assegurados os direitos anteriormente adquiridos pelos empregados. §1º - No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, a gratificação de férias será paga proporcionalmente a cada período. §2º - A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos. **CLÁUSULA 30 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** - A ECT concederá aos empregados que exercem durante toda a sua jornada de trabalho as atividades de recebimento e pagamento de dinheiro à vista (em espécie ou em cheque), em guichês de Agências, gratificação de quebra de caixa no seguinte valor: a) R\$ 172,63 (cento e setenta e dois reais e sessenta e três centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal; b) R\$ 230,17 (duzentos e trinta reais e dezessete centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal. §1º - Se o empregado estiver recebendo ou vier à receber qualquer outra gratificação de função, prevalecerá a maior, para que não haja acumulação





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

de vantagens. §2° - A vantagem prevista nesta cláusula não gera direitos em relação a pagamentos pretéritos; §3° - A partir de janeiro de 2010, os empregados 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 nas alíneas a e b, conforme o caso. **CLÁUSULA 31 - HORAS EXTRAS** - As horas extraordinárias serão pagas na folha do mês subsequente a sua realização, mediante acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base. Parágrafo único - As horas e/ou frações de hora que o empregado foi oficialmente liberado não poderão ter o respectivo período para compensação de hora extra trabalhada em outro dia. **CLÁUSULA 32 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS** - A ECT se compromete a realocar o empregado cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o para o exercício de sua nova atividade. **CLÁUSULA 33 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO** - A ECT fornecerá sem ônus aos empregados, uniformes adequados ao sexo masculino ou feminino, à atividade desenvolvida na empresa e às condições climáticas da região, no prazo de reposição previsto para cada peça e testado previamente pelos trabalhadores, por amostragem, quando do desenvolvimento do modelo. §1° - A ECT fornecerá meias de compressão, joelheira e cinturão ergonômico para os (as) carteiros (as), OTTs, motoristas e atendentes comerciais, de acordo com a recomendação médica e homologada pelo Serviço Médico da ECT. §2° - A ECT assegurará aos OTTs condições de higiene para o manuseio de malas e caixetas, bancadas e ferramentas adequadas, proibição do trabalho continuamente em pé e respeito ao peso máximo previsto para os receptáculos que são manuseados. §3° - A ECT fornecerá aos carteiros (as) tênis providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral. §4° - O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos empregados será feito conforme a NR 06. §5° - A ECT fornecerá, sem ônus para o empregado, protetor solar, óculos de sol ou "clip on" para os trabalhadores que executam atividades de distribuição domiciliária, conforme recomendação médica, homologada pelo Serviço Médico da ECT. § 6° - A ECT garantirá a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

Ambientais- PPRA nos seus estabelecimentos e a adoção das medidas por ele indicadas. §7º - A ECT promoverá campanhas de conscientização contra os perigos da exposição solar. §8º - Para o empregado designado com a função de Motorizado M, o fornecimento inicial dos seguintes itens de uniforme: luvas, calça, jaqueta de couro, bota e macacão, será de duas peças por item. §9º - Nas situações em que o empregado designado com a função de Motorizado M atue regularmente na distribuição domiciliar convencional, será fornecido também um par de tênis e calça ou bermuda. §10 - A ECT continuará aplicando orientação e treinamento aos empregados sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes. §11 - A ECT prosseguirá com os estudos referentes à definição de mesa ergonômica para carteiro como forma de preservar a saúde ocupacional do empregado. §12 - A ECT durante a vigência deste Acordo Coletivo estabeleceu regras e procedimentos, inserindo-as no documento básico com a finalidade de criar o cadastro regional e nacional de doadores de sangue e a colocação do tipo sanguíneo no crachá. A substituição dos crachás ocorrerá gradativamente, a partir do exame periódico, respeitando-se os contratos existentes. **CLÁUSULA 34 - JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS** - O início da jornada de trabalho dos empregados lotados nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade. Parágrafo Único - A ECT respeitará os horários estabelecidos para a jornada de trabalho e para o intervalo de alimentação. **CLÁUSULA 35 - JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS** - Aos empregados 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 36 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** - A ECT liberará 11 (onze) empregados para a FENTECT e 5 (cinco) por sindicato de empregados dos correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. § 1º - O benefício das liberações de que trate esta cláusula terá validade a partir do julgamento presente dissídio coletivo e não se aplica às entidades



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

sindicais que sejam constituídas de 1° de agosto de 2009 em diante. § 2° - Toda e qualquer liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus para a ECT, deverá ser solicitada por escrito à Gerência de Negociações Trabalhistas - GNEG (se da FENTECT) ou ao ASGET (se dos respectivos Sindicatos), e protocolada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de início da liberação. § 3° - As entidades sindicais deverão indicar, nas ocasiões oportunas e com o prazo de antecedência apontado no parágrafo anterior, o nome dos dirigentes que permanecerão liberados com ônus para a ECT. § 4° - Nas liberações com ônus para a FENTECT ou sindicatos, o benefício de assistência médica regularmente compartilhada será mantido pelo período de afastamento não superior a 15 (quinze) dias. § 5° - A liberação de dirigentes sindicais para os Sindicatos/FENTECT (sem ônus para a ECT) será considerada para efeito de registro de frequência como "Licença não Remunerada de Dirigente Sindical", com o respectivo lançamento no contracheque. § 6° - A liberação de representante eleito em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá sem ônus para a ECT, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilatação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

**CLÁUSULA 37 - LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO DO POSTALIS** - A ECT, por solicitação do conselheiro, liberará os membros do Conselho Deliberativo e Fiscal do POSTALIS, eleitos pelos empregados ou indicados pela Empresa, pertencentes aos seus quadros, para o exercício das atribuições próprias dos respectivos colegiados. **CLÁUSULA 38 - LICENÇA-ADOÇÃO** - A ECT concederá às trabalhadoras adotantes ou guardiãs em processo de adoção a licença-adoção, conforme previsto na legislação vigente, descrita a seguir nos parágrafos de 1° (primeiro) ao 4° (quarto). §1° - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias. §2° - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias. §3° - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias. §4° - As empregadas abrangidas pelo disposto nos parágrafos 1°, 2° e 3°



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

desta cláusula poderão optar pela prorrogação da licença-adoção, conforme estabelecido na Cláusula 48 - Prorrogação da Licença-Maternidade - deste Acordo Coletivo. §5° - A licença-adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã. §6° - O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a titulo de licença paternidade. §7° - O empregado adotante que não possui companheira (o), sem relação estável e considerado solteiro no processo judicial de adoção, terá direito, após a concessão da adoção, à licença-adoção prevista em lei. §8° - No caso de relação homoafetiva estável, o empregado(a) adotante fará jus a licença prevista em Lei, desde que seu companheiro (a) não utilize do mesmo benefício na instituição onde trabalha. **CLÁUSULA 39 - MEDIDAS DE SEGURANÇA** - A ECT se compromete a adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos empregados, clientes e visitantes que circulam em suas dependências. §1° - A ECT continuará aprimorando o sistema de transporte de numerários para as agências, de forma a minimizar os riscos. §2° - Nas novas edificações e reformas de suas unidades, a ECT instalará dispositivos para facilitar o acesso aos empregados e clientes portadores de deficiências físicas. §3° - A ECT continuará aprimorando as condições ergonômicas do ambiente de trabalho. **CLÁUSULA 40 - MULTAS DE TRÂNSITO** - A ECT arcará, 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. §1° - Em não havendo recusa por parte do empregado junto ao órgão de trânsito, a Empresa processará o desconto do valor da multa na próxima folha de pagamento. §2° - Havendo o recurso por parte do empregado e julgado improcedente pelo órgão de trânsito, obriga-se o infrator a ressarcir à ECT o valor da multa atualizada na forma da lei. §3° - Verificadas as hipóteses do § 1° (primeiro) ou do § 2° (segundo), o ressarcimento será feito de forma parcelada, obedecido o limite máximo legal de consignações. §4° - Em caso de necessidade imperiosa de estacionamento em lugar não permitido, exonera-se o empregado dos reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus prepostos, a ECT fará gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da carteira



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

nacional de habilitação. §5° - Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no §4° (quarto), a ECT remanejará, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado para outra atividade compatível com o cargo. §6° - A ECT manterá a realização dos cursos de direção defensiva. §7° - Nos casos em que as multas ocorrerem em linhas comboiadas, derivadas de situações em que as ações policiais determinaram a infração, a ECT adotará os mesmos critérios previstos no §4° (quarto) desta cláusula. **CLÁUSULA 41 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA** - Em caso de ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem ou alterem substancialmente a regulamentação salarial vigente, serão revistos de comum acordo pelas partes os termos do presente instrumento normativo, visando ajustá-lo à nova realidade. **CLÁUSULA 42 - PAGAMENTO DE SALÁRIO** - Os salários serão pagos no último dia útil bancário do mês trabalhado. **CLÁUSULA 43 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR** - A Empresa se compromete a negociar a PLR - Participação nos lucros e Resultados com a participação da FENTECT, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000. **CLÁUSULA 44 - PENALIDADE** - Descumprida qualquer obrigação de fazer deste instrumento normativo, por qualquer das partes, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento, em favor do empregado prejudicado, de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do dia de serviço deste. **CLÁUSULA 45 - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO** - A ECT assegurará à empregada, durante a jornada de trabalho de oito horas, um descanso especial de 2 (duas) horas ou dois descansos de uma hora para amamentar o próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, já incluídos os descansos previstos em lei. §1° - Por solicitação da empregada e sem prejuízo às atividades de trabalho, no caso de um descanso especial de 2 (duas) horas, a jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas corridas, observando-se a legislação vigente. §2° - 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 do órgão de destino. §3° - Em caso de jornada inferior à prevista no *caput* desta cláusula, serão garantidos 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos durante a jornada ou 1 (um) único descanso de 1 (uma) hora, até que o filho complete 1 (um) ano de idade. **CLÁUSULA 46**



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

- **PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO** - A ECT e a FENTECT manterão um processo permanente de negociação, com a criação de mesas temáticas, para tratar de temas de relevante interesse para os trabalhadores e a Empresa, bem como para acompanhar a operacionalização das cláusulas do presente instrumento normativo. As mesas temáticas obedecerão ao seguinte cronograma de instalação, de acordo com o assunto estabelecido: § 1° - Anistia - Instalar mesa temática, 30 (trinta dias) após o julgamento do presente dissídio coletivo, para discutir os assuntos relacionados à anistia, com representantes da secretaria de anistia e CNA da FENTECT; § 2° - SD (Sistema de Distritamento) - instalar mesa temática 45 (quarenta e cinco) dias após o julgamento do presente dissídio coletivo, com o objetivo de discutir os assuntos referentes ao Sistema de Distritamento, revendo critérios e parâmetros do atual SD; § 3° - Casa Própria - criar juntamente com a FENTECT, no prazo de 120 dias após o julgamento do presente dissídio coletivo, grupo de trabalho visando à construção de alternativas para a aquisição de casa própria pelos seus empregados; § 4° - A ECT e a FENTECT, em conjunto, elaborarão o cronograma de reuniões a serem realizadas na vigência deste Instrumento Normativo; § 5° - no período estabelecido no cronograma mencionado no parágrafo anterior, a ECT liberará os componentes das comissões, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei; §6° - as deliberações resultantes dessas reuniões, quando necessário, serão submetidas pela FENTECT à apreciação das assembleias realizadas em cada um dos sindicatos a ela filiados. **CLÁUSULA 47 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA** - A ECT desenvolverá um conjunto de ações visando prospectar e divulgar informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda e realizará gestão junto a entidades públicas e privadas, com vistas a facilitar o processo de aquisição, construção e reforma de moradia. **CLÁUSULA 48 - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE** - A ECT concederá à empregada a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade, conforme estabelece a Lei 11.770, vigente a partir de 9/9/2008. §1° - A empregada deverá requerer a 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. §2° - Durante o período de prorrogação a empregada terá o direito a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário-maternidade pago pela



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

Previdência Social. §3° - No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não ser mantida em creche ou organização similar. §4° - A prorrogação será garantida na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, desde que requeira no mês da adoção, sendo os períodos de prorrogação os seguintes: a) 60 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade; b) 30 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade; c) 15 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade; §5° - No caso de descumprimento do disposto no §3° desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação; §6° - A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 53 - Reembolso Creche. **CLÁUSULA 49 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO** - A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente instrumento normativo ficará subordinada às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT. **CLÁUSULA 50 - QUADRO DE AVISOS** - A ECT assegurará que as entidades sindicais vinculadas à FENTECT instalem quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional. § 1° - O quadro de avisos será de propriedade das entidades sindicais e terá as seguintes características e dimensões máximas: a) largura de 1,00 m; comprimento de 1,20m; b) fundo verde e proteção de vidro com fechadura. § 2° - As chaves do quadro de avisos serão de exclusivo controle das entidades sindicais. §3° - Poderá ser instalado um quadro de avisos em cada unidade da ECT, em local propício aos seus objetivos e de acesso exclusivo de empregados, cuja localização será definida de comum acordo entre a ECT e o sindicato. §4° - Nas comunicações escritas, ficam vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja. **CLÁUSULA 51 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL** - Na forma da legislação que trata da saúde do trabalhador, a ECT assegurará a reabilitação profissional de seus empregados, mediante laudo fornecido por instituição médica ou profissional habilitado, devidamente autorizado pela Previdência Social. §1° - Quando autorizados pelo órgão competente, os empregados realizarão seu estágio de reabilitação na própria Empresa, em cargo



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

adequado a sua situação. §2° - A ECT garantirá a estabilidade do reabilitado por um período de 12 (doze) meses. §3° - A ECT definirá em um prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data do julgamento deste dissídio coletivo as diretrizes, procedimentos e critérios para que as Comissões Regionais e Nacional de Reabilitação possam implementar as regras relativas à reabilitação de empregados para os cargos da área Administrativa. **CLÁUSULA 52 - REAJUSTE SALARIAL** - A ECT concederá aos empregados a partir de 1°/8/2013, reajuste linear de 8% (oito inteiros por cento). **CLÁUSULA 53 - REEMBOLSO-CRECHE E REEMBOLSO - BABÁ** - As empregadas da ECT, mesmo quando se encontrarem em licença médica, farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu filho, tutelado ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário. §1° - Para as mães que tenham interesse, a ECT disponibilizará 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, § 9°, 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. §2° - O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando o beneficiário se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R\$ 435,68 (quatrocentos e trinta e cinco reais e sessenta e oito 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 1° da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento, respeitado o limite mensal máximo definido no §2° desta cláusula, obedece ao percentual de participação do empregado 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 §2° desta cláusula. §3° - O direito ao benefício previsto nesta cláusula estende-se ao





**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

empregado pai solteiro ou separado judicialmente, que tenha a guarda legal dos filhos, ao viúvo e à empregada em gozo de licença-maternidade por 120 dias. §4° - 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. **CLÁUSULA 54 - REGISTRO DE PONTO** - O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado sob a supervisão da Empresa. §1° - Fica vedada qualquer interferência de terceiros na marcação do cartão de ponto. §2° - 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 55 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS** - A ECT disponibilizará, quando solicitado pelos sindicatos, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade e lotação dos empregados, no intervalo mínimo de 1 (um) mês. **CLÁUSULA 56 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO** - A ECT se compromete a descontar dos empregados filiados, na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo valor ou percentual, por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem. §1° - O repasse desses descontos para as entidades sindicais será feito no primeiro dia útil após o pagamento mensal dos salários dos empregados da ECT. §2° - A ECT se compromete a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os empregados filiados, afastados do trabalho, retornarem ao serviço. §3° - Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos empregados aos respectivos sindicatos. §4° - Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês. **CLÁUSULA 57 - SAÚDE DO EMPREGADO** - A ECT prosseguirá nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus empregados aos exames necessários, segundo critérios médicos vigentes. §1° - A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17 para prevenção de LER/DORT. §2° - De acordo com os

Firmado por assinatura eletrônica em 17/10/2013 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei n° 11.419/2006.



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

critérios médicos vigentes, serão realizados nos periódicos os exames de câncer de mama, câncer uterino e câncer de próstata. Também serão realizados os exames de câncer de pele, para os empregados que exercem atividades com constante exposição ao sol e anemia falciforme para os empregados afrodescendentes. §3º - A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente. §4º - Por indicação profissional e autorização de médico da ECT, será oferecido acompanhamento psicológico para empregados vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Correio Saúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular. §5º - A Empresa se compromete a entregar ao empregado, quando por ele 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. §6º - Quando solicitado, a ECT encaminhará aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e higiene do trabalho. §7º - A ECT promoverá cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados, assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários. §8º - A ECT, com o apoio da FENTECT e das entidades sindicais, continuará incentivando a participação dos empregados no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças. §9º - A ECT definirá, em um prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data do julgamento do presente dissídio coletivo, as diretrizes, procedimentos e os fluxos de trabalho, para que a Administração Central e as Regionais possam inserir no exame periódico a realização de exame dermatológico, quando solicitado pelo médico, para quem está exposto ao sol e que apresente algum sintoma (mancha) que justifique avaliação de especialista. **CLÁUSULA 58 - 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 vale



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado) pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo. §1° - Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração. §2° - A critério do empregado, 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. §3° - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso. §4° - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência. **CLÁUSULA 59 - TRABALHO NOS FINS DE SEMANA** - Os empregados lotados 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. §1° - 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. §2° - Qualquer empregado, independentemente de sua área de lotação, convocado 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. §3° - O empregado convocado 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. §4° - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos empregados nas situações previstas nesta cláusula com, no mínimo, 48 horas de antecedência. **CLÁUSULA 60 - TRANSPORTE NOTURNO** - A ECT providenciará transporte, sem ônus para o empregado que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre a Empresa e a residência do empregado. **CLÁUSULA 61 - VALE**



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

**REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO** - A ECT concederá aos seus empregados, até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2013, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 28,29 (vinte e oito reais e vinte e nove centavos) na quantidade de 23 (vinte e três) ou 27 (vinte e sete) vales, para os que têm jornada de trabalho regular de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por semana, respectivamente, e Vale Cesta no valor de R\$ 158,45 (cento e cinquenta e oito reais e quarenta e cinco centavos). §1º - Os benefícios referidos no *caput* terão a participação financeira dos empregados nas seguintes proporções: a) 5% para os ocupantes das referências salariais NM-01 a NM-18; b) 10% para os ocupantes das referências salariais NM-19 a NM-38; c) 15% para os ocupantes das referências salariais NM - 39 a NM-90; d) 15% para os ocupantes das referências salariais NS-01 a NS-60. §2º - No período de fruição de férias, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados no *caput*, nas mesmas condições dos demais meses. Os créditos alusivos aos Vales Refeição, Alimentação e Cesta, em razão do atual suporte eletrônico, serão disponibilizados conforme descrito no *caput* desta cláusula. §3º - O empregado poderá optar por receber o seu Vale Refeição ou Vale Alimentação das seguintes formas: 100% no Cartão Refeição ou 100% no Cartão Alimentação ou 30% no Cartão Refeição e 70% no Cartão Alimentação, ou 30% no Cartão Alimentação e 70% no cartão Refeição ou 50% em cada um dos cartões. §4º - A ECT fica desobrigada das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE n° 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório. §5º - Serão concedidos os Vales-Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 dias de afastamento por motivo de acidente do trabalho e licença médica, inclusive para aposentados 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 não terá direito a nova contagem de noventa dias para



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

recebimento de Vales-Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retorno ocorrer após 60 dias corridos, contados da data de retomo da última licença. §6° - A ECT não descontará os créditos do vale refeição, alimentação e vale cesta na rescisão do empregado falecido, distribuídos anteriormente ao desligamento. §7° - Concessão de 01 crédito extra no valor total de R\$ 650,65 (seiscentos e cinquenta reais e sessenta e cinco centavos) a título de Vale Cesta extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no parágrafo 1°, alíneas (a), (b), (c) e (d) desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2013. Farão jus a esta concessão: I - Os empregados em atividade admitidos até 31/7/2013. II - Os empregados que, em 30/11/2013, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença e acidente de trabalho) por até 90 (noventa) dias; III - Empregadas em gozo de licença-maternidade de até 120 (cento e vinte) dias e empregados (as) em licença adoção (conforme legislação específica), inclusive as que optarem pela prorrogação da licença, quando do referido pagamento. **CLÁUSULA 62 - VALE TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO "IN ITINERE"**. A ECT fornecerá o vale transporte, observando as formalidades legais. §1° - A ECT compartilhará, nos moldes da lei, as despesas com outros meios de transporte coletivo legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado à distância de 120 (cento e vinte) km e ao valor total de R\$ 631,97 (seiscentos e trinta e um reais e noventa e sete centavos) por mês. §2° - Nos casos previstos no parágrafo anterior, as despesas custeadas pela Empresa não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos. §3° - O pagamento da jornada "in itinere" está condicionado ao contido no parágrafo 2° do Artigo 58 da CLT. **CLÁUSULA 63 - VALE-CULTURA** - A ECT fornecerá aos seus empregados o vale-cultura conforme disposto no Decreto n° 8.084 de 26 de agosto de 2013. **CLÁUSULA 64 - VIGÊNCIA** - O presente instrumento normativo terá vigência a partir de 1° de agosto de 2013 e vigorará até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência; **6)** indeferir a fixação, nos termos e índices postulados, das seguintes cláusulas



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

constantes da pauta de reivindicações da FENTECT e renovadas na defesa:

01 - MANUTENÇÃO DE TODAS AS CONQUISTAS GARANTIDAS EM ACORDOS ANTERIORES; 02 - REAJUSTE SALARIAL; 03 - REPARAÇÃO SALARIAL; 04 - PISO SALARIAL; 05 - DEMAIS GARANTIAS SALARIAIS; 06 - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS; 07 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; 08-ADICIONAL NOTURNO; 09 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA; 10 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; 11 - ANUÊNIO; 12 - QUEBRA DE CAIXA E SEGURO MENSAL; 13 - SEGURO DE VIDA E INDENIZAÇÃO DE INTEGRIDADE PESSOAL; 14 - HORAS EXTRAS; 15 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS; 16 - NÃO AO TRABALHO NOS FINS DE SEMANA E FERIADO; 17 - GRATIFICAÇÃO ISONÔMICA DE FUNÇÃO; 18 - TRABALHADOR OTT; 19 - ITENS COMUNS A TODAS AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO EM COMUNICAÇÃO (TIC); 20 - BANCO POSTAL; 21 - NÃO À TERCEIRIZAÇÃO. CONTRATAÇÃO IMEDIATA DE 110 MIL TRABALHADORES; 22 - NÃO À PRIVATIZAÇÃO DA ECT; 23 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PL) DA EMPRESA; 24 - PAGAMENTO DE DIÁRIAS; 25 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO; 26 - CESTA BÁSICA; 27 - AUXÍLIO-CRECHE/BABÁ; 28 - AUXÍLIO-CASA PRÓPRIA; 29 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR/ODONTOLÓGICA; 30 - AUXÍLIO PARA OS EMPREGADOS DEPENDENTES DE CUIDADOS ESPECIAIS E PARA SEUS FILHOS, ENTEADOS, TUTELADOS E CURATELADOS; 31 - INCENTIVO À CULTURA; 32 - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS; 33 - CIPA; 34 - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV OU DOENÇAS CRÔNICAS; 35 - FORNECIMENTO DE CAT/LISA; 36 - ITENS OPERACIONAIS DE USO E PROTEÇÃO AO EMPREGADO; 37 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; 38 - PREVENÇÃO DE DOENÇAS; 39 - ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO; 40 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO; 41 - PLANTÃO AMBULATORIAL; 42 - CONVÊNIO FARMÁCIA; 43 - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS; 44 e 45 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; 46 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; 47 - DESCONTO ASSISTENCIAL; 48- FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS BÁSICOS; 49 - QUADROS DE AVISOS; 50 - NEGOCIAÇÕES REGIONAIS; 51 - DIRIGENTE E DELEGADO SINDICAL; 52 - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; 53 - ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E PSICOLÓGICO; 54 - DO COMBATE, ATENDIMENTO E GARANTIAS À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA; 55 - ADAPTAÇÃO EM PERÍODO DE GRAVIDEZ; 56 - CONDIÇÕES DE TRABALHO DA MULHER; 57 - LICENÇA-ADOÇÃO/GUARDA JUDICIAL; 58- SAÚDE DA MULHER;



**PROCESSO N° TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: Agr**

59- PARTICIPAÇÃO DA MULHER NAS DECISÕES DA EMPRESA; 60 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS; 61 - SEGURO E MANUTENÇÃO DA FROTA OPERACIONAL, MULTAS DE TRÂNSITO E QUALIFICAÇÃO DO MOTORISTA/MOTORIZADO; 62 - TRANSPORTE NOTURNO; 63 - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE; 64 - DIA DO ECETISTA E FOLGA DE ANIVERSÁRIO; 65 - DIREITO À AMPLA DEFESA; 66 - ACOMPANHANTE; 67 - DA ANISTIA; 68 - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO; 69 - LICENÇA-PRÊMIO; 70 - FIM DO DESVIO DE FUNÇÃO; 71 - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS; 72 - REGISTRO DE PONTO; 73 - NÃO À SOBRECARGA DE TRABALHO. REDUÇÃO DA JORNADA; 74 - VALE TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL E JORNADA DE TRABALHO "IN ITINERE"; 75 - DA DISTRIBUIÇÃO DOMICILIÁRIA; 76 - DA TRANSFERÊNCIA PARA O SERVIÇO INTERNO; 77 - FIM DO SAP, SARC E GCR; 78 - JORNADA DE TRABALHO PARA DIGITADORES E TRABALHADORES EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; 79 - MEDIDAS DE SEGURANÇA; 80 - DO SISTEMA NACIONAL DE TRANSFERÊNCIA; 81 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL; 82 - CONCURSO PÚBLICO; 83 - DEMOCRATIZAÇÃO DO POSTALIS; 84 - DO POSTALIS; 85 - DEMOCRATIZAÇÃO DA ARCO; 86 - APOSENTADOS; 87- COOPERATIVAS; 88 - ELEIÇÕES DIRETAS EM TODOS OS NÍVEIS DE DIREÇÃO DA ECT; 89 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA; 90 - FIM DO PCCS DA ESCRAVIDÃO; 91 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO; 92 - PENALIDADES; 93 - VIGÊNCIA; **IV - DEMAIS QUESTÕES PERTINENTES À GREVE. 1) PAGAMENTO DOS VALORES CORRESPONDENTES AOS SALÁRIOS DOS DIAS NÃO TRABALHADOS EM VIRTUDE DE GREVE** - por maioria, determinar a compensação dos dias não trabalhados em virtude de greve, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após o retorno ao trabalho, de segunda à sexta-feira, por duas horas diárias, no máximo, observados os intervalos entre jornadas e intrajornadas, de acordo com a apuração e a convocação a serem realizadas pelas diretorias regionais da ECT. Ficou vencido, em parte, o Exmo. Ministro Ives Gandra Martins Filho, que fixava o prazo de 120 (cento e vinte) dias para a compensação; **2) GARANTIA DE EMPREGO** - por unanimidade, deferir garantia de emprego aos empregados grevistas, na forma do Precedente Normativo n° 82 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, que assim estabelece: "Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias."; **3) RETORNO**



**PROCESSO Nº TST-DC-6942-72.2013.5.00.0000 - FASE ATUAL: AgR**

**AO TRABALHO** - por unanimidade, determinar o encerramento da greve, com o retorno de todos os empregados da Suscitante ao trabalho a partir do dia 10 de outubro de 2013, sob pena de pagamento de multa diária pela Suscitada (FENTECT) no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) na hipótese de descumprimento dessa ordem; **V - DECISÃO LIMINAR - AGRAVO REGIMENTAL** - por unanimidade, negar provimento ao Agravo Regimental interposto pela FENTECT da decisão em que se deferiu parcialmente a pretensão liminar formulada pela ECT; **VI - DECISÃO LIMINAR - ALEGAÇÃO DE DESCUMPRIMENTO** - por unanimidade, indeferir o pedido, formulado pela ECT, de aplicação à FENTECT de multa diária pelo descumprimento da obrigação de fazer imposta na decisão liminar. **VII** - por unanimidade, fixar as custas processuais em R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) atribuído à causa, a cargo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, isenta na forma do art. 12 do Decreto-lei 509/1969.

Brasília, 8 de Outubro de 2013.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

**FERNANDO EIZO ONO**  
Ministro Relator