

PROCESSO Nº TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000

Ficam estabelecidas as normas com a seguinte redação:

Acordo Coletivo de Trabalho – 2011-2012

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 trato de assuntos de interesse exclusivo dos empregados, resguardadas as disposições do artº 5º Parágrafo Único, da Lei n.º 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 regional da ECT, 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 5 (cinco) dias, o que equivale a 10 (dez) turnos de trabalho, durante a vigência deste Instrumento Normativo, 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 companheira(o) com impossibilidade de locomover-se sozinho, por problema de saúde, atestado por médico assistente, e pais com mais de 65 anos de idade. Para todos os casos, será necessária a apresentação de atestado médico de acompanhamento, no prazo de 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. § 1º - 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. § 2º - Para os efeitos desta cláusula, os empregados reintegrados ou readmitidos também farão jus ao reembolso parcelado do adiantamento de férias. § 3º - 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. § 4º - 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. § 5º - No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, o adiantamento de férias será pago proporcionalmente a cada período. § 6º - A vantagem prevista no parágrafo anterior não gera direitos em relação a situações pretéritas;

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. § 1º - Para os fins desta Cláusula, considera-se horário noturno o prestado entre 20 (vinte) horas de um dia e 6 (seis) horas do dia seguinte, aplicando-se também a regra de hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos entre esse horário. § 2º - Não haverá a suspensão do pagamento do adicional noturno, para o 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 ou quinquênios, do IGQP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R\$ 1100,00 (um mil e cem reais). § 1º - As despesas com a transferência por necessidade de serviço serão de responsabilidade da ECT, nos termos do Manual de Pessoal - MANPES. § 2º - 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. § 3º - 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 o Comitê Permanente de Relações de Trabalho e a Comissão de Anistia da FENTECT;

Cláusula 08 - ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA - Os empregados que, em 2012, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2012 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2012, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2012. § 1º - A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2012. § 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 garantira 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 assedio 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 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 ou por meio de contrato precedido de licitação, 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. 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. § 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 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 fizeram 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 FILHOS DEPENDENTES, PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - A ECT reembolsará aos empregados cujos filhos, enteado 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\$ 611,00 (seiscentos e onze reais) 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 doença médica;

Cláusula 14 - COMISSÃO ÍTERNA 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 90 (noventa) 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, 5 (cinco) dias úteis após a solicitação. § 6º - A ECT garantirá a visita do médico do trabalho a quaisquer dos locais de trabalho, sempre que necessário e solicitado pela CIPA. § 7º - O processo de implantação das CIPAS com efetivo inferior a 41 e superior a 31 empregados terá início a partir de 90 (noventa) dias da assinatura do ACT-2011/2012. § 8º - 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 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. § 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, 2 (dois) 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;

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 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;

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 Domiciliar 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 possibilidade de participação de um dirigente sindical regularmente eleito. 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 domiciliaria. O tempo de atuação do carteiro na atividade será o critério de maior peão 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, garantira 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 domiciliaria, sem comprometer a qualidade operacional ou as necessidades dos clientes;

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 CorreiosSaúde;

Cláusula 25 - FORNECIMENTO DE CAT/LISA - A ECT emitira 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 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) data do início da licença-maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste,

mediante apresentação de atestado médico; e) 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; f) quando a empregada optar pela prorrogação da licença-maternidade não fará jus ao que está previsto na alínea "e" desta cláusula; g) 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 "d" desta cláusula; h) o pagamento do salário maternidade à empregada, observadas as normas da Previdência Social; i) 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; j) banheiro feminino, com ducha higiênica, em todas as novas edificações e reformas das unidades com área superior a 120 (cento e vinte) m²; l) direito de igualdade na seleção para exercer a função motorizada;

Cláusula 28 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE - 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 as entidades sindicais 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\$ 150,09 (cento e

cinquenta reais e nove centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal; b) R\$ 200,11 (duzentos reais e onze centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal. § 1º - Se o empregado estiver recebendo ou vier a 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 à sua realização, mediante acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal em relação ao salário-base. Parágrafo Único - As horas e/ou frações de hora que o 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. § 2º - 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. § 3º - A ECT fornecerá aos carteiros(as) tênis providos de amortecedores com gel ou outro processo compatível, para proteção da coluna vertebral. § 4º - O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aos empregados será feito conforme a NR 06. § 5º - 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. § 6º - A ECT garantirá a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos 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. § 10º - A ECT continuará aplicando orientação e treinamento dos empregados para o uso adequado dos equipamentos de proteção individual, ergonômicos e uniformes. § 11º - A ECT prosseguirá com os estudos

referentes à definição de mesa ergonômica para carteiro, como forma de preservar a saúde ocupacional do empregado. § 12º - A ECT, durante a vigência deste Instrumento Normativo, 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, 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 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 Assembléia 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 Postalís, 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 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. § 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 47 - Prorrogação da Licença-Maternidade - deste Instrumento Normativo. § 5º - A licença-adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. § 6º - O empregado adotante fará jus a 5 (cinco) dias úteis a título 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;

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 aprimoramento 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 reflexos financeiros da multa eventualmente aplicada e, por intermédio de seus propositos, a ECT fará gestão junto ao DETRAN no sentido de não serem registrados os respectivos pontos no prontuário da carteira nacional de habilitação. § 5º - Na ocorrência da suspensão da carteira nacional de habilitação pelo DETRAN em função exclusivamente do disposto no § 4º (quarto), a ECT remanejará, provisoriamente, sem a perda da função, o empregado para outra atividade compatível com o cargo. § 6º - A ECT manterá a realização dos cursos de direção defensiva. § 7º - Nos casos em que as multas ocorrerem em linhas comboiadas, derivadas de situações em que as ações policiais determinaram a infração, a ECT adotará os mesmos critérios previstos no § 4º (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 10101, 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. § 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 temática, 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, em conjunto, elaborarão o cronograma de reuniões a serem realizadas na vigência deste Instrumento Normativo; § 5º - 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; § 6º - 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. § 1º - A empregada deverá requerer a prorrogação, junto à sua unidade de lotação, até o prazo de 30 (trinta) dias antes do término da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. § 2º - Durante o período de prorrogação a empregada terá o direito a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário-maternidade pago pela Previdência Social. § 3º - No período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não ser mantida em creche ou organização similar. § 4º - 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; § 5º - No caso de descumprimento do disposto no §3º desta cláusula, a empregada perderá o direito à prorrogação; § 6º - A empregada que optar pela prorrogação não fará jus aos benefícios estabelecidos na Cláusula 52 - Reembolso Creche;

Cláusula 49 - PRORROGAÇÃO. REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Instrumento Normativo ficará subordinado 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. § 1º - 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. § 2º - As chaves do quadro de avisos serão de exclusivo controle das entidades sindicais. § 3º - 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. § 4º - 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 autorizada pela Previdência Social. § 1º - Quando autorizados pelo órgão

competente, os empregados realizarão seu estágio de reabilitação na própria Empresa, em cargo adequado a sua situação. § 2º - A ECT garantirá à 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/8/2011, reajuste linear de 6,87% (seis inteiros e oitenta e sete centésimos 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 II, § 9º, alínea "s", com a Lei 5.859/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV, da Instrução Normativa 2572001 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 R\$ 384,95 (trezentos e oitenta e quatro reais e noventa e cinco 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 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, quando solicitado pelos Sindicatos, no intervalo mínimo de 3 (três) meses disponibilizará, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo e lotação dos empregados;

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. § 2º - 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. § 3º - Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos empregados aos respectivos sindicatos. § 4º - Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês;

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. § 1º - A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17, para prevenção de LER/DORT. § 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 Correios Saúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto Neste último caso1, 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 laborai nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção LER/DORT e 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 alimentação ou refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado, salvo na hipótese do parágrafo segundo. § 1º - Os 200% (duzentos por cento) de que trata esta cláusula serão pagos na folha do mês subsequente a sua apuração. § 2º - A critério do 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. § 3º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a evitar as convocações para viagens a serviço em dia de repouso. § 4º - A Empresa se compromete, salvo em casos excepcionais, a realizar a convocação dos 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. § 1º - Para os efeitos desta cláusula, consideram-se como atividades operacionais as de atendimento, transporte, tratamento, encaminhamento e distribuição de objetos postais e as de suporte imprescindível à realização dessas atividades. § 2º - Qualquer empregado, 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. § 3º - 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. § 4º - 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 62 - VALE TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO "IN ITINERE". A ECT fornecerá o vale transporte, observando as formalidades legais. § 1º - 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 semi-urbano, 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\$ 558,39 (quinhentos e cinquenta e oito reais trinta e nove centavos) por mês. § 2º - 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. § 3º - O pagamento da jornada -in itinere" está condicionado ao contido no parágrafo 2º do Artigo 58 da CLT

A **Cláusula 20** merece ser adequada ao PN 119/SDC, passando a ter a seguinte redação:

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.

Quanto à **Cláusula 61**, entendo que devem ser alterados os valores relativos ao vale alimentação/refeição para R\$25,00 e ao vale cesta para R\$140,00, conforme proposta da empresa na audiência de conciliação, ficando assim a redação:

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/2011.

Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) 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, Vale Cesta no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

§ 1º - Os benefícios referidos nos itens I e II 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 08 Vale Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados nos itens I e II, 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 dividir a quantidade do seu Vale Refeição ou Vale Alimentação, sendo 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 MTB nº 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 retomo for relacionado ao do último afastamento, o empregado não terá direito à nova contagem de noventa dias para recebimento de Vales-Alimentação, Refeição e Cesta, exceto se o retomo ocorrer após 60 dias corridos, contados da data de retomo da última licença.

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

§ 7º - Concessão de 01 crédito extra no valor total de R\$ 563,50 (quinhentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos) a título de Vale Cesta extra, respeitados os percentuais de compartilhamento previstos no parágrafo 1º, alíneas (a), (b) e (c) desta cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2011. Farão jus a esta concessão.

I - Os empregados em atividade admitidos até 31/7/2011.

II - Os empregados que em 30/11/2011, estejam afastados pelo INSS (auxílio doença e acidente do trabalho) por até 90 (noventa) dias;

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

Quanto à **Cláusula 63 - VIGÊNCIA** - do instrumento normativo, conforme jurisprudência da Corte, a cláusula deve ser adequada ao PN 120/SDC:

Cláusula 63-VIGÊNCIA - O presente instrumento normativo terá vigência a partir de 1º de agosto de 2011 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.-

II.2 - AUMENTO LINEAR DE SALÁRIOS E VALE EXTRA

Incorporo a este voto a proposta de acordo apresentada na audiência de conciliação de julgamento, e aceita, de início, pelas partes, para deferir: 1 - aumento linear de salários no valor de R\$80,00, a partir de 1º de outubro de 2011; 2 - vale extra no valor de R\$575,00, a ser pago no mês de dezembro de 2011, aos trabalhadores admitidos até 31 de julho de 2011.

II.3 - PAGAMENTO DOS DIAS PARADOS

A douta SDC, no tocante aos **dias de paralisação**, DECIDIU, **por maioria, pelo voto médio:** **a)** autorizar o desconto salarial referente a 7 (sete) dias de participação no movimento paredista, bem assim a compensação, por meio de trabalho, dos demais 21 (vinte e um) dias de greve. Por conseguinte, não se determinou a devolução imediata do valor relativo aos 6 (seis) dias já descontados pela Suscitante; **b)** a compensação dos 21 (vinte e um) dias de paralisação será realizada da seguinte forma: **b.1)** ocorrerá aos sábados e domingos, conforme necessidade da ECT, observada a mobilidade de área territorial (na mesma região metropolitana e sem despesas de transporte para o trabalhador); **b.2)** por interesse das partes, a compensação poderá alcançar outro município, mediante o pagamento de diárias e despesas de transporte; **b.3)** a compensação será estendida até o segundo domingo de maio de 2012; **b.4)** as convocações para o trabalho serão feitas, no mínimo, com 72 horas de antecedência, salvo quanto aos dias 15 e 16 de outubro de 2011 (próximos sábado e domingo), para os quais ficam os trabalhadores desde já convocados; **b.5)** o trabalho em compensação respeitará todos os intervalos legais. No tocante a esse item, ficaram vencidos parcialmente e em pontos diversos este Relator e a Exma. Ministra Kátia Arruda, que determinavam a devolução imediata pela Suscitante dos dias descontados em decorrência da participação do trabalhador no movimento grevista, determinando também a compensação de todos os dias parados, mas na forma de trabalho. Vencidos, igualmente, os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Walmir Oliveira da Costa, Fernando Eizo Ono e Dora Maria da Costa, que determinavam o desconto integral de todos os dias de paralisação.

Fica registrada a ressalva de entendimento deste Relator, nos seguintes termos:

A matéria não tem uma única dimensão. A greve é direito constitucional coletivo fundamental, que pode ser livremente exercido pelos trabalhadores (art. 9º, CF). Ao mesmo tempo, estabelece a Lei 7.783, de 1989, que a participação em greve suspende o contrato de trabalho.

As duas regras devem ser compatibilizadas, naturalmente.

Essa compatibilização impõe que o instrumento jurídico regulador da greve (acordo coletivo ou convenção coletivo de trabalho; laudo arbitral coletivo; sentença normativa), em conformidade com o art. 7º da Lei de Greve, é que deverá reger as relações obrigacionais durante o período do movimento paredista. Na mesma direção, e com maior ênfase, o art. 8º do mesmo diploma legal reporta-se à sentença normativa, que decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações.

Quer isso dizer que não pode o empregador, unilateralmente, antes ou durante o movimento paredista, declarar, a seu juízo, por interpretação, como suspensão contratual os dias de afastamento e, simplesmente, descontar, manu militari, os salários dos trabalhadores grevistas. Essa autorização lhe será dada (ou não) pelo instrumento final regulador da greve, especificado nos artigos 7º e 8º da Lei n. 7.783/89. O desconto dos dias parados, a retenção ou a diminuição dos salários em face dos dias de greve, de falta ao trabalho, além de não ser autorizada pela ordem jurídica, pode até mesmo configurar um dos censurados meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento (art. 6º, § 2º, Lei de Greve).

Por essa razão, foram corretas as inúmeras decisões judiciais do sistema judicial trabalhista, por meio da Instância Ordinária, em seu 1º e 2º Graus, que, nesse movimento paredista, determinaram à empresa suscitante que não realizasse desconto dos dias parados (por seus trabalhadores) ou, ao invés, devolvesse, de imediato, os descontos eventualmente já feitos.

Com efeito, a regra geral é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período.

Entretanto, esta Corte tem admitido, em certos casos, o enquadramento do movimento paredista como mera interrupção do contrato do trabalho (situações de greves por atrasos sérios no pagamento de salários, de descumprimento manifesto de CCTs ou ACTs e situações lesivas congêneres).

No caso dos autos, nos termos da fundamentação supra, o direito de greve foi praticado pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional.

Ora, não sendo o caso de greve abusiva, o efeito jurídico não pode ser o mesmo da greve ilícita, devendo se mostrar menos gravoso. Assim, o pagamento deve ocorrer na forma in natura, por meio do próprio trabalho, ao invés do mais rigoroso pagamento por meio do desconto salarial. Nessa linha, o pagamento in natura, através de compensação por trabalho dos dias de ausência grevista, é a solução que melhor pondera os valores, princípios e regras contrapostos, nesse aspecto, na ordem jurídica.

A compensação é uma forma de pagamento prevista no ordenamento jurídico civil (art. 368, CCB).

Na hipótese dos autos, percebe-se que o direito de greve foi exercido pelos empregados dentro dos limites legais. Não houve atentado à boa-fé coletiva. Relembro que a empresa tem unidades em praticamente todos os municípios do país - são mais de 5.000 municípios. Não se teve notícias de grandes incidentes durante todo o movimento da categoria profissional. Tal fato corrobora com a certeza de que a greve não foi abusiva.

Assim, entendo que o pagamento pelos dias de paralisação deve ocorrer in natura, por compensação, em trabalho, dos dias de ausência.

O pagamento em espécie, por meio de desconto de salário, deve ser utilizado nas hipóteses de greve abusiva, declaradamente atentatória da ordem jurídica. O que não é o caso dos autos.

O marco inicial para a contagem dos dias de paralisação é a zero hora do dia 14/09/2011, conforme noticiado nos autos. E o marco final a data de hoje, 11/10/2011, totalizando, nesta data, 28 dias corridos de greve.

Por esses motivos, este Relator determinaria: 1 - a devolução imediata do valor relativo aos 6 dias já descontados pela Suscitante; 2 - que os 28 (vinte e oito) dias de greve sejam pagos pelos trabalhadores, na forma de compensação, que deverá ocorrer aos sábados e domingos, conforme necessidade da ECT, observada a mobilidade de área territorial (na mesma região metropolitana e sem despesas de transporte para o trabalhador). Por interesse das partes, a compensação poderá alcançar outro município, mediante o pagamento de diárias e despesas de transporte; 3 - a compensação será estendida até o segundo domingo de maio de 2012; 4 - as convocações para o trabalho serão feitas, no mínimo, com 72 horas de antecedência, salvo quanto ao próximo fim de semana (dias 15 e 16 de outubro), a respeito do qual já se considera feita a convocação; 5 - o trabalho em compensação respeitará todos os intervalos legais.

Em síntese, reitere-se: embora a greve seja direito constitucional fundamental de caráter individual e coletivo (art. 9º, CF), os dias de afastamento do trabalho pelo obreiro grevista são considerados, a princípio, regra geral, como período de suspensão contratual (art. 7º, ab initio, da Lei 7.783/1989), em conformidade, porém, com o específico enquadramento a ser feito pelo instrumento normativo regente da extinção do movimento grevista e de seus efeitos na relação entre as partes (art. 7º, ab initio, e 8º Lei 7.783/89). Esse enquadramento tem seguido, de acordo com a jurisprudência dominante dois critérios: de um lado, se a greve for tida como abusiva, por descumprir a Constituição ou a Lei de Greve, ou por caracterizar-se por manifestos, reiterados e generalizados atos de violência do movimento, o instrumento normativo regente declarará a suspensão do contrato, com a autorização para o desconto monetário dos dias de afastamento pelo empregador. De outro lado, se a greve for tida como lícita não abusiva e, mais do que isso, tenha sido deflagrada em face de conduta claramente abusiva da empresa, quer por não pagar ou por atrasar salários, não cumprir instrumento normativo em vigência ou outra violação grave similar, o

instrumento normativo regente declarará a simples interrupção contratual quanto aos dias de afastamento (e não suspensão), considerando incabível desconto a esse título pela empresa. Nas situações intermediárias, em que a greve configura-se lícita, não abusiva, ao mesmo tempo em que o empregador também não apresenta conduta coletiva censurável, a solução jurídica, pelo instrumento normativo regente, deve ser equânime e proporcional, ou seja, reconhecer e regra geral da suspensão, fixada pelo art. 7º, ab initio, da Lei 7.783/89, porém determinando o pagamento in natura, por meio do próprio trabalho, ao invés do mais rigoroso pagamento por meio do desconto salarial. Nessa linha, o pagamento in natura, através de compensação por trabalho dos dias de ausência grevista, é a solução que melhor pondera os valores, princípios e regras contrapostos, nesse aspecto, na ordem jurídica.

Em síntese, eis a decisão prevalente: a douta SDC, no tocante aos dias de paralisação, DECIDIU, por maioria, pelo voto médio: **a)** autorizar o desconto salarial referente a 7 (sete) dias de participação no movimento paredista, bem assim a compensação, por meio de trabalho, dos demais 21 (vinte e um) dias de greve. Por conseguinte, não se determinou a devolução imediata do valor relativo aos 6 (seis) dias já descontados pela Suscitante; **b)** a compensação dos 21 (vinte e um) dias de paralisação será realizada da seguinte forma: **b.1)** ocorrerá aos sábados e domingos, conforme necessidade da ECT, observada a mobilidade de área territorial (na mesma região metropolitana e sem despesas de transporte para o trabalhador); **b.2)** por interesse das partes, a compensação poderá alcançar outro município, mediante o pagamento de diárias e despesas de transporte; **b.3)** a compensação será estendida até o segundo domingo de maio de 2012; **b.4)** as convocações para o trabalho serão feitas, no mínimo, com 72 horas de antecedência, salvo quanto aos dias 15 e 16 de outubro de 2011 (próximos sábado e domingo), para os quais ficam os trabalhadores desde já convocados; **b.5)** o trabalho em compensação respeitará todos os intervalos legais. No tocante a esse item, ficaram vencidos parcialmente e em pontos diversos este Relator e a Exma. Ministra Kátia Arruda, que determinavam a devolução imediata pela Suscitante dos dias descontados em decorrência da participação do trabalhador no movimento grevista, determinando também a compensação de todos os dias parados, mas na forma de trabalho. Vencidos, igualmente, os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Walmir Oliveira da Costa, Fernando Eizo Ono e Dora Maria da Costa, que determinavam o desconto integral de todos os dias de paralisação.

II.4 - RETORNO AO TRABALHO E COMINAÇÃO DE MULTA

Em face dos fundamentos já expostos, especialmente a determinação constitucional de a Justiça do Trabalho decidir o conflito (art. 114, 3º, CF) e da Lei de Greve, na mesma direção (art. 8º da Lei nº 7783/1989), fica determinado o encerramento da greve, com o retorno ao trabalho à zero hora do dia 13 de outubro de 2011 (quinta-feira próxima), tornando-se, evidentemente, ilegal o movimento, se persistir após a citada data.

A douta Maioria da SDC, ademais, decidiu cominar multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), por dia, no caso de descumprimento, vencido este Relator (que estabelecerá a cominação da multa apenas na hipótese de descumprimento da ordem de retorno ao trabalho, após o julgamento do presente dissídio coletivo).

Brasília, 11 de outubro de 2011.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Mauricio Godinho Delgado

Ministro Relator

PROCESSO N° TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000

Firmado por assinatura digital em 13/10/2011 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.