

**A C Ó R D ã O**

SDC

KA/tbc

**DISSÍDIO COLETIVO. GREVE. PRESSUPOSTO PROCESSUAL. FALTA DE COMUM ACORDO.** É pacífica a jurisprudência desta Seção Especializada, em face do que dispõe o art. 114, § 3.º, da Constituição Federal, de que não se exige o pressuposto do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de greve. Isso porque tanto esse dispositivo da Constituição Federal quanto os arts. 7.º, *in fine*, e 8.º, da Lei n.º 7.783/89, determinam à Justiça do Trabalho que, em caso de greve, decida o conflito, apreciando a procedência ou não das reivindicações. Preliminar que se rejeita. **DA NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO.** A greve, conforme art. 9.º da Constituição Federal, é direito assegurado aos trabalhadores, a quem compete decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. A lei estabelece alguns requisitos para o exercício desse direito, não como forma de restringi-lo, mas como meio de garantir que seja exercido com legitimidade e urbanidade. No caso dos autos, a par da celeuma quanto à atividade postal constituir ou não atividade essencial, verifica-se que todos os requisitos necessários para a deflagração da greve foram cumpridos. Pedido de declaração de abusividade da greve que se indefere.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Dissídio Coletivo n.º **TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000**, em que é Suscitante **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS** e Assistente simples **UNIÃO (PGU)** e Suscitado(a) **FED NAC DOS TRAB EM EMPRESAS CORREIOS TELEG E SIMILARES** e são Litisconsortes passivos **SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINTECT/RJ; SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DO ESTADO DE TOCANTINS - SINTECT/TO; SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DA CIDADE DE SÃO PAULO, GRANDE SÃO PAULO E ZONA POSTAL DE SOROCABA - SINTECT/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DE BAURU E REGIÃO - SINTECT/BRU.**

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT ajuizou, em 13/9/2012, "dissídio coletivo de greve, revisional e jurídico" em face da Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT.

**Do processo de negociação**

Na petição inicial, a suscitante afirmou que em 11/10/2011 foi proferida sentença normativa nos autos do dissídio econômico e de greve n.º 6535-37.2011.5.00.0000, com vigência de 1.º de agosto de 2011 até o prazo 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 para o período de 1/8/2012 a 31/7/2013, ou revisão da sentença normativa vigente, possibilidade prevista na cláusula 41 da sentença, que tem o

seguinte teor:

"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 narra que buscou negociar com a suscitada desde 3/7/2012, tendo em vista a proximidade da data-base da categoria mas que, de início, a suscitada sequer compareceu às reuniões marcadas. Por outro lado, os sindicatos de São Paulo, Rio de Janeiro, Tocantins e Bauru se apresentaram afirmando que não mais eram filiados à Federação, e pretendendo o direito de participar das negociações.

Diante da resistência da suscitada em negociar e da iniciativa dos sindicatos, que representam trinta e nove mil empregados, cerca de um terço da totalidade dos trabalhadores, convidou-os a negociar nos dias 25, 26, 27, 30 e 31 de julho. No dia 25, suscitante, suscitada e representantes dos sindicatos mencionados reuniram-se. Porém a suscitada negou-se a negociar com a presença dos sindicatos, motivo pelo qual marcou duas reuniões separadas, uma com a suscitada e outra com os sindicatos.

Prosseguiram, assim, as negociações em separado, registrando-se que a suscitada afirmou que apenas o sindicato de Tocantins havia observado os termos de seu estatuto para a desfiliação.

No dia 2/8/2012 foi realizada reunião de mediação na Procuradoria-Geral do Trabalho.

Diz a suscitante que elaborou contraproposta contemplando principalmente a pauta de reivindicação da suscitada, mas incluindo também reivindicações dos sindicatos dissidentes. Afirma que essa proposta, segundo a suscitada, seria apreciada em assembleias dos trabalhadores entre 8 e 16/8/2012, mas que em boletim de 6/8/2012, já havia manifestação quanto a preparativos de greve.

Afirma que no dia 20/8/2012 foi informada acerca da rejeição de sua proposta pelas assembleias, e que forneceu à suscitada e sindicatos dissidentes manifestação pormenorizada. Foi marcada reunião com a Federação para 28/8/2012, mas essa requereu audiência de reunião de mediação à Superintendência Regional do Trabalho no dia 27/8/2012, onde declarou que não aceitava a proposta da empresa, apresentada no dia 2/8/2012.

Novas reuniões ocorreram com a suscitada em 28 e 31/08/2012. No dia 3/9/2012 os Sindicatos que se apresentaram como desfiliaados protocolaram contraproposta para dar continuidade ao processo de negociação, apresentada em reunião realizada com o Ministro das Comunicações e o Presidente do suscitante.

Em 4/9/2012, em pleno processo de negociação, e enquanto

aguardava-se a contraproposta da suscitada, o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Correios e Telégrafos e Similares no Estado de Minas Gerais comunicou a aprovação de estado de greve por tempo indeterminado, a partir de zero hora do dia 11/9/2012.

No dia 5/9/2012 a suscitante diz que apresentou nova contraposta para a suscitada, contemplando percentual de reajuste de 5,2% (cinco vírgula dois por cento). Essa proposta, segundo a suscitada, seria levada às assembleias em 10/9/2012.

No dia 6/9/2012, o Sindicato dos Trabalhadores na Empresa de Correios e Telégrafos e Similares do Distrito Federal comunicou ao suscitante que os trabalhadores entrariam em greve a partir da zero hora de 12/9/2012, por tempo indeterminado. Além disso, no boletim "Ectetistas em Luta", de 8/9/2012, foi informado o início das paralisações nos Estados de Minas Gerais, Pernambuco, Paraná, Piauí, Santa Catarina, Alagoas, Rio Grande do Sul, Amazonas, Campinas, Sergipe e Roraima.

No dia 10/9/2012, data designada para as assembleias, a suscitada enviou a carta CT/FEN 221/2012, comunicando a deflagração do movimento paredista a partir das 22 horas desse dia. Também divulgou no Boletim "Ectetistas em Luta", do mesmo dia, o início das paralisações, pondo fim ao processo de negociação.

Afirma que o movimento paredista, conforme os documentos juntados, foi deflagrado em 11/9/2012, sem que fossem apresentadas as atas das reuniões que demonstrassem a discordância dos trabalhadores com a última proposta apresentada, e sem contraproposta. Em suma, diz que buscou de forma exaustiva a negociação, mas que as paralisações ocorreram antes de encerradas as tentativas de negociação, o que não se harmoniza com o direito de greve. Relaciona todas as reuniões realizadas no curso da negociação que, por ter sido frustrada, impôs o ajuizamento deste dissídio.

#### **Da abusividade da greve**

Afirma a suscitante que é empresa pública instituída pelo Decreto-lei n.º 509/1969, e tem por finalidade a prestação de serviço público, cuja titularidade é exclusiva do Estado (art. 21, X, da Constituição Federal). Afirma que seus serviços revestem-se de essencialidade e a sua interrupção, ainda que parcial, causa sérios embaraços à população beneficiária dos serviços postais. Diz que são aplicáveis ao caso os arts. 10 e 11 da Lei n.º 7.783/89, e que na deflagração da greve não foram atendidas as exigências da legislação específica.

Isso porque não houve notificação da deflagração da greve à suscitante, tampouco à comunidade, com prazo mínimo de antecedência de 72 horas (art. 13 da Lei n.º 7.783/89). Menciona, nesse aspecto, que o comunicado de paralisação a partir de 10/9/2012 foi dirigido à empregada Janete Ribas de Aguiar, por e-mail corporativo, e em dia de feriado nacional (7/9), seguido de um final de semana, o que não permitiu a adoção das

providências necessárias que garantam o atendimento das necessidades inadiáveis da coletividade. Argumenta que a notificação deveria ter sido feita ao Presidente da empresa, a quem compete adotar as medidas necessárias para a continuidade dos serviços postais. Afirma que a greve também não foi comunicada à população, por meio de jornais de grande circulação.

Diz, ainda, que a suscitada não encaminhou ao suscitante os editais de convocação e as atas das assembleias que deliberaram acerca da paralisação coletiva, requisito previsto no art. 4.º da Lei n.º 7.783/89.

Relaciona todos os potenciais prejuízos que a paralisação de suas atividades pode causar à população (fls. 17/18), motivo pelo qual entende que caberia o deferimento de liminar com a finalidade de suspender de imediato o movimento de greve, ou, ao menos, com a determinação de manutenção de 80% do contingente de trabalhadores em cada uma das unidades operacionais.

#### **Da necessidade de revisão das normas estabelecidas por meio de sentença normativa**

Afirma a suscitante que esta Corte, por meio de sentença normativa, estabeleceu normas para reger as relações de trabalho entre as partes envolvidas, com vigência a partir de 1.º de agosto de 2011 "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". Diz que transcorreu o prazo de um ano, cabendo a sua revisão nesta Corte, por iniciativa do empregador, tendo em vista que as negociações foram frustradas.

Transcreve cláusulas da pauta de reivindicações elaborada pela suscitada (fls. 19/21).

Diz que a pauta nacional apresentada pela suscitada contém índices inalcançáveis (por exemplo: reajuste salarial de 43,7%, aumento linear de R\$ 200,00, gatilho salarial sempre que a inflação atingir 5%, piso salarial de R\$ 2.500,00, hora extra diurna acrescida de 250% - duzentos e cinquenta por cento - sobre o valor da hora normal, hora extra noturna acrescida de 250% - duzentos e cinquenta por cento - sobre o valor da hora normal, a ser paga cumulativamente com o adicional noturno de 150%), além de não estarem amparados em indicadores objetivos, ou no suporte econômico da empresa. Afirma que, como empresa pública que é, está sujeita ao princípio da legalidade, devendo obediência ao disposto nos arts. 163, I, 169, § 1.º, I, da Constituição Federal, Resolução n.º 9, de 8/10/96, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais e Lei Complementar n.º 101/2000. Nesse contexto, diz que somente pode conceder qualquer vantagem a seu pessoal se houver prévia dotação orçamentária. Afirma que apresentou avaliação de custos e impactos financeiros das propostas apresentadas pelas entidades representativas dos trabalhadores, considerando receitas e despesas de 2010, 2011 e 2012, comparativo das taxas de crescimento da receita de vendas e

despesas de pessoal de 2008 a 2012, além de delimitação do cenário econômico-financeiro atual da empresa, conforme gráficos que transcreve (fl. 23).

### **Das cláusulas de natureza econômica**

Para a solução deste dissídio a empresa propõe o seguinte (fl. 26): aplicação do índice de 5,2% (cinco vírgula dois por cento) sobre todos os salários, com igual repercussão nas rubricas de remuneração e nos seguintes benefícios: Vale I (Alimentação/Refeição); Vale Alimentação II (Cesta); Reembolso Creche/Babá e Auxílio para Dependentes de Cuidados Especiais.

### **Das cláusulas de natureza social**

A suscitante pretende que sejam feitas alterações em parágrafos das seguintes cláusulas sociais: 27 (garantias à mulher celetista), 33 (itens de uso e proteção ao empregado), 48 (prorrogação da licença-maternidade).

### **Da interpretação da sentença normativa anterior**

Pretende a suscitante que seja feita a interpretação judicial do parágrafo 7.º da cláusula 61 e do item II.2 da sentença normativa proferida em 11/10/2011, relativo ao vale extra de final de ano, esclarecendo-se os seus efeitos e alcance, já que a cláusula tem sido interpretada em ações de cumprimento de forma equivocada, e que não se coaduna com aquilo que decidido nesta Corte Superior.

### **Dos pedidos**

Ao final, a suscitante formulou os seguintes pedidos:

1 - A concessão de liminar nas modalidades *initio litis* e *inaudita altera pars* para suspender, de imediato, o movimento paredista iniciado à zero hora do dia 11/9/2012, até o julgamento final deste dissídio, ou, alternativamente, que se determine que a suscitada mantenha em atividade o contingente mínimo de 80% (oitenta por cento) em cada uma das unidades operacionais da suscitante, garantindo, com isso, a prestação dos serviços postais à coletividade, sob pena de aplicação de multa diária a ser fixada por este Juízo;

2 - A citação da Federação Nacional dos Empregados em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT para comparecer à audiência de conciliação a ser designada por este Juízo e, querendo, responder o presente dissídio;

3 - No mérito, a procedência dos pleitos para:

a) declarar abusiva a greve deflagrada em 11/9/2012 pela suscitada, autorizando os descontos, na folha de pagamento do mês subsequente ao julgamento do presente dissídio, dos dias parados dos empregados que participaram do movimento paredista;

b) determinar o retorno imediato dos trabalhadores aos

seus postos de trabalho, a contar do julgamento do presente dissídio, sob pena de multa diária a ser fixada por este Juízo;

c) revisar, nos termos propostos, as cláusulas econômicas e sociais da sentença normativa proferida no dissídio coletivo n.º 6535-37.2011.5.00.0000 para adequá-las à realidade atual e determinar a aplicação do índice de 5,2% (cinco vírgula dois por cento) sobre todos os salários da categoria laboral, com igual repercussão nas rubricas de remuneração e nos benefícios: Vale I (Alimentação/Refeição); Vale Alimentação II (Cesta); Reembolso Creche/Babá e Auxílio para Dependentes de Cuidados Especiais;

d) proceder à interpretação judicial do parágrafo 7º da cláusula 61 e do tem II.2 da sentença normativa proferida em 11/10/2011, de modo a reconhecer o cumprimento da sentença normativa pela ECT com o pagamento único do Vale Cesta Extra no montante de R\$ 575,00;

d) Deferir à Suscitante todos os privilégios processuais conferidos à Fazenda Pública, consoante o disposto no artigo 12 do Decreto-lei n.º 509, de 20/3/1969.

Com a petição inicial, foram juntados os seguintes documentos: procurações (fls. 41/45); sentença normativa anterior (fls. 47/245); acórdão de agravo regimental e embargos de declaração em relação à sentença normativa anterior (fls. 247/308); documento da suscitante que constituiu grupo de trabalho para gerenciar as negociações coletivas para o período 2012/2013 (fls. 309/312); correspondências entre suscitante e suscitada, comunicação relativa a datas de negociação publicadas em jornais e atas de negociação (fls. 313/564, 678/688, 796/824, 834/838, 874/886); análise da pauta de reivindicação dos sindicatos unificados (fls. 566/658 e 664/676); publicações do boletim "Ecetistas em Luta" (fls. 660/662, 891, 894/895, 899); análise da pauta de reivindicações da FENTECT (fls. 690/786 e 840/860); convite para mesa redonda realizada em 27/8/2012 (fl. 788); ata da reunião perante a Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal (fls. 790/792); boletim da FENTECT convocando os trabalhadores para assembleia para deliberar sobre o estado de greve (fl. 794); planilha de despesa orçamentária para o ano de 2011 até julho 2012 (826/832); correspondência enviada pelos Sindicatos de Bauru, São Paulo, Rio de Janeiro e Tocantins com a contraproposta relativa ao processo de negociação (fls. 862/864); correspondência enviada pelo SINTECT - MG comunicando que, em assembleia, a categoria deliberou pela aprovação do Estado de Greve a partir de 23/8/2012, deflagração de greve a partir de zero hora de 11/9/2012, e realização de nova assembleia em 10/9/2012 (fl. 870); resposta da ECT (fl. 872); comunicações da FENTECT à ECT acerca da greve geral a partir de 22 horas do dia 10/9/2012 (fl. 888 e 892); correspondência enviada pelo SINTECT - MG à ECT (fl. 893); notícias de jornais (fls. 896/898); boletim do SINTECT - MG (fl. 898); "relatório técnico para instruir medida judicial que se faça necessária, em face da possibilidade de deflagração de greve ou instauração de dissídio coletivo" (902/910); documento intitulado "Greve:

Impactos Operacionais na ECT" (fls. 912/919); publicações denominadas "plantão do acordo" (fls. 922/924); fotos (fls. 924/943); petição juntada no processo DC 6535-37.2011.5.00.00 (fls. 944/949); cópia de petição inicial de ação de cumprimento (fls. 951/959) e decisão nesse processo (fls. 960/968); ata de reunião entre suscitante e suscitado no ano de 2006, com assinatura de minuta de acordo (fls. 969/990); ata de reunião de negociação entre suscitante e suscitada no ano de 2009, com assinatura de minuta de acordo 2009/2011 (fls. 990/1009).

Despachos da Exma. Sra. Ministra Vice-Presidente desta Corte designando audiência para o dia 19/9/2012 (fl. 1013) e concedendo prazo para manifestação da suscitada sobre o pedido liminar, bem como facultando a juntada de documentos para esclarecer a situação atual do movimento (fls. 1016/1018).

A suscitante manifestou-se por meio da petição às fls. 1023/1025, com a juntada de documentos: relação de empregados que aderiram ao movimento paredista em Minas Gerais e Pará em 11/9/2012 (fls. 1029/1043), em 12/9/2012 (fls. 1047/1059), em 14/9/2012 (fls. 1062/1105); comunicado de possibilidade de deflagração de greve na base do SINTECT/SP a partir das 22 horas do dia 18/9/2012 (fl. 1107); comunicado de deflagração de greve na base do SINTECT/DF a partir de zero hora do dia 19/9/2012 (fl. 1111); publicação "Ectistas em Luta", do dia 14/9/2012 (fl. 1113); sentença proferida nos autos da Ação de Cumprimento n.º 000255-24.2012.5.04.0026 (fls. 1115/1131); atas de audiências de conciliação e instrução do Dissídio Coletivo n.º TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000 (fl. 1133 e 1137/1145, 1147/1159); correspondência enviada pela FENTECT à ECT, informando que a contraproposta da empresa foi rejeitada nas assembleias realizadas entre 5 e 13 de setembro, nas bases sindicais representadas pela Federação (fl. 1135).

Às fls. 1161/1162, decisão proferida pela Exma. Sra. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Vice-Presidente do TST, deferindo parcialmente a liminar requerida, para determinar que a suscitada mantenha em atividade contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) dos trabalhadores, em cada setor/unidade da suscitante, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), em caso de descumprimento.

Ata de audiência de conciliação e instrução do dissídio coletivo, às fls. 1163/1169, com a seguinte proposta da Ministra instrutora, que não foi aceita pela suscitante: a) aumento linear dos salários, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), b) reconhecimento de que as parcelas "vale-extra" e "crédito-extra", deferidas no último dissídio coletivo, têm a mesma natureza jurídica e que, portanto, somente é devido o pagamento de uma delas, no valor de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais), já efetuado pela ECT, c) reajuste de 5,20% aplicado sobre os salários, a título de recomposição salarial, em virtude da inflação nos doze meses anteriores, d) reajuste dos benefícios incidente sobre o vale I (alimentação/refeição) e vale II, (cesta), no percentual de 8,84%, decorrente do índice IPCA alimentação e bebidas nos doze meses anteriores, e) reajuste dos

benefícios "reembolso creche/babá" e "auxílio para dependentes de cuidados especiais" no percentual de 5,20%, f) manutenção da Cláusula 11 (assistência médica/hospitalar e odontológica) da sentença normativa vigente, até que sejam implantados pela Suscitante os aprimoramentos necessários à adequação aos normativos da Agência Nacional de Saúde - ANS e do Governo Federal, g) manutenção das demais cláusulas do acórdão TST-DC-6535-37-2011-5-00-0000, excetuando-se as obrigações já cumpridas previstas exclusivamente para o ano 2011 e janeiro de 2012 (nº 52, XI, letra "a"), com a cláusula de reajuste de 5,20%, h) instauração de mesas temáticas pela ECT para discutir condições de trabalho, saúde do trabalhador, questões raciais e de gênero e relativas à anistia, sendo a primeira delas instaurada em até 30 dias da assinatura do novo acordo coletivo 2012/2013. Na audiência foi deferido prazo comum às partes para manifestação sobre a defesa e documentos, alegações e juntada de documentos supervenientes. Logo após, remessa ao Ministério Público.

Contestação apresentada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT (fls. 1170/1360). Suscitou: preliminar de extinção do processo por carência de ação (inexistência de estado geral de greve - ausência de interesse de agir); preliminar de inexistência de comum acordo para o julgamento do dissídio de natureza econômica; preliminar de inépcia da inicial. Sustentou a não abusividade da greve dos trabalhadores da ECT e postulou a improcedência do dissídio coletivo de natureza jurídica quanto à parcela "vale extra". Apresentou as bases da revisão das cláusulas normativas, dentre elas: devolução dos dias descontados da greve do ano de 2011; reajuste salarial de 43,7% (englobando as perdas salariais do período de 1/8/94 a 31/7/2012 e 10% de aumento real); aumento linear de R\$ 200,00; gatilho salarial quando a inflação atingir 5%; piso salarial de R\$ 2.500,00.

Foram juntados documentos às fls. 1365/3062, dentre eles: procuração; estatuto; informes sobre a negociação coletiva no ano 2012 para os sindicatos filiados, quadros de assembleias realizadas, em especial as que decidiram pela deflagração da greve (fl. 1492); correspondências enviadas à ECT durante a negociação; comunicado enviado à ECT em 10/9/2012, sobre a realização de assembleias nesse mesmo dia, com início de paralisação nessa data, a partir de 22 horas (fl. 1500); comunicado enviado para a ECT em 14/9/2012 sobre a realização de assembleia em 18/9, com possibilidade de deflagração de greve a partir das 22 horas do mesmo dia (fl. 1494); atas e listas de presença de assembleias realizadas por diversos sindicatos.

A Federação Nacional dos Advogados - FENADV apresentou oposição, às fls. 3064/3076. Afirma que os advogados da ECT não se encontram agrupados em sindicato, sendo representados pela APECT - Associação dos Procuradores do Correio, que não possui certidão sindical outorgada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, de modo que são representados pela FENADV. Postula seu ingresso na lide, na qualidade suscitado. Junta documentos às fls. 3077/3462, inclusive protesto judicial ajuizado perante à ECT em julho/2012, decisão que o indeferiu, e petição de agravo



regimental.

A Federação Nacional dos Engenheiros - FNE e o Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal - SENGE-DF apresentaram oposição, às fls. 3468/3518, requerendo seu ingresso na lide na qualidade de suscitados em nome dos engenheiros. Juntaram documentos às fls. 3520/3688.

A ECT apresentou petição, às fls. 3690/3692, informando que a suscitada não está cumprindo a determinação judicial de manutenção de 40% dos empregados por setor e unidade. Postulou, assim, a aplicação da multa diária estipulada por esta Corte Superior. Juntou documentos às fls. 3694/3754.

Foi conferido prazo à suscitada para manifestação (fl. 3758).

A Confederação Nacional das Profissões Liberais, às fls. 3761/3767, apresenta petição, postulando seu ingresso na lide na condição de litisconsorte. Junta documentos às fls. 3769/3991.

A suscitada interpôs agravo regimental com pedido de reconsideração, às fls. 3994/4003, contra o despacho que deferiu parcialmente a liminar deferida.

Às fls. 4009/4015, a suscitada apresentou petição, juntando documentação suplementar quanto aos sindicatos que, na ocasião do ajuizamento do dissídio coletivo, ainda não haviam deflagrado o movimento paredista, e renovando a afirmativa de que a greve não é abusiva, tendo em vista o esgotamento das tratativas negociais. Comenta a proposta de acordo apresentada pela Vice-Presidência desta Corte. Impugna as oposições e o pedido de ingresso na lide, apresentadas pelas entidades representativas de profissionais liberais. Junta documentos relativos aos seguintes sindicatos: SINCORT/PA (que representa os trabalhadores do Pará e Amapá), às fls. 4017/4223; SINTECT/URA (que representa trabalhadores de Uberaba e região), às fls. 4225/4343; SINCOTELBA (que representa os trabalhadores da Bahia), às fls. 4345/4565; SINTECT-SJO (que representa trabalhadores de São José do Rio Preto e Região), às fls. 4567/4677; SINTECT/PB (que representa trabalhadores na Paraíba), às fls. 4687/4821; SINTECT-ES (que representa trabalhadores no Estado do Espírito Santo), às fls. 4823/4891; SINTECT-VP (que representa trabalhadores do Vale do Paraíba e Região), às fls. 4893/4935; SINTECT-MG (que representa trabalhadores de Minas Gerais), às fls. 4937/4959; SINTECT-RN (que representa trabalhadores do Rio Grande do Norte), às fls. 4961/4991; SINTCOM/PR (que representa trabalhadores do Paraná), às fls. 4993/5039; SINTECT/AL (que representa trabalhadores em Alagoas), às fls. 5041/5177; SINTECT-PI (que representa trabalhadores no Estado no Piauí), às fls. 5179/5269; SINTECT-MT (que representa trabalhadores de Mato Grosso), às fls. 5271/5391; SINTECT-CAS (que representa trabalhadores de Campinas e Região), às fls. 5393/5599.

Os sindicatos SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/TO e SINTECTEB/BRU apresentaram petição, às fls. 5601/5605. Afirmam que não são filiados à FENTECT, e que vinham mantendo negociação

direta com a ECT, conforme a empresa declara em sua petição inicial. Dizem que, com o ajuizamento do dissídio coletivo, a empresa deixou a mesa de negociação, e que os trabalhadores por eles representados deflagraram greve no dia 18/9/2012. Não obstante, por serem os legítimos representantes dos trabalhadores em suas bases territoriais, postulam que sejam autorizados a participarem da audiência de conciliação a ser realizada em 25/9/2012. Juntam documentos às fls. 5607/5651.

A suscitante apresentou réplica e manifestou-se quanto aos documentos juntados com a defesa, às fls. 5653/5693. Junta documentos às fls. 5695/5799.

A União, à fl. 5801, requereu a intervenção no processo na qualidade de assistente simples.

A suscitada FENTECT manifestou-se, às fls. 5804/5807, sobre a petição n.º 735511-05/2012, por meio da qual a suscitante alegou o descumprimento da decisão liminar proferida nestes autos. Junta documentos às fls. 5808/5815.

A suscitante manifestou-se, às fls. 5818/5826, quanto às oposições apresentadas nos autos.

Ata de audiência de conciliação, às fls. 5832/5835. Nela, a FENTECT informou que levou às assembleias a proposta apresentada pela Ministra instrutora em audiência de conciliação, que incluía o reajuste dos salários no percentual de 5,2% (cinco inteiros e dois décimos por cento), o que foi aceito por 26 sindicatos. Porém, a empresa recusou a proposta.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, oficiando por: integração à lide de todas as entidades sindicais representativas dos trabalhadores da empresa, na condição de litisconsortes passivos necessários; rejeição das preliminares arguidas em contestação; deferimento do ingresso das entidades opoentes como litisconsortes passivas; admissão e procedência do dissídio coletivo de natureza jurídica; declaração da não abusividade da greve; compensação dos dias parados, cujas horas deverão constituir um banco de horas a favor da ECT, utilizáveis de acordo com a necessidade dos serviços, respeitado o limite máximo previsto no art. 59, § 2.º, da CLT; manutenção das cláusulas sociais; instituição de cláusulas sobre planos de saúde e distribuição de cartas pela manhã, nos termos aceitos pela empresa suscitante, ou homologação de cláusula apresentada pelas partes (fls. 5838/5852).

Petição dos sindicatos SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/TO e SINDECTEB/BRU, às fls. 5853/5875, acerca da manifestação do Ministério Público do Trabalho, em audiência, quanto ao ingresso dessas entidades na lide na qualidade de litisconsortes passivos necessários. Juntaram documentos às fls. 5877/6605.

É o relatório.

**V O T O**

## I - DA ADEQUAÇÃO DO POLO PASSIVO DA LIDE

### 1. DAS OPOSIÇÕES AJUIZADAS PELA FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ADVOGADOS (FENADV), FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ENGENHEIROS (FNE), SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO DISTRITO FEDERAL - SENGE-DF E DO PEDIDO DE INGRESSO NA LIDE DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS

A Federação Nacional dos Advogados - FENADV apresentou oposição, às fls. 3064/3076. Afirma que os advogados da ECT não se encontram agrupados em sindicato, sendo representados pela APECT - Associação dos Procuradores do Correio, que não possui certidão sindical outorgada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, de modo que são representados pela FENADV. Afirma que a data-base dos advogados da empresa é 1.º de agosto, que foi realizada assembleia geral para a aprovação da pauta de reivindicações, e que essa foi devidamente entregue à suscitante. Afirma que a empresa inicialmente reconheceu a representatividade da FENADV, porém depois comunicou-lhe que negociaria somente com a FENTECT, e que o acordo seria estendido a todos os empregados. Diz que essa decisão contraria parecer exposto na "nota jurídica/GCCJ/DEJU - 938/2010", segundo o qual, tendo em vista o princípio da liberdade sindical, as categorias diferenciadas e de profissionais liberais não seguem o enquadramento da atividade preponderante. Diz que ajuizou protesto judicial, que foi indeferido e, posteriormente, agravo regimental, ainda não julgado. Postula seu ingresso na lide, na qualidade de suscitado, amparando-se no disposto nos arts. 533, 534, caput, e § 2.º, 573 e 611 da CLT. Junta documentos às fls. 3077/3462, inclusive protesto judicial ajuizado perante a ECT em julho/2012, decisão que o indeferiu, e petição de agravo regimental.

A Federação Nacional dos Engenheiros - FNE e o Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal - SENGE-DF apresentaram oposição, às fls. 3468/3518. Afirmam que são legítimos representantes da categoria profissional dos engenheiros em suas respectivas bases territoriais. Sustentam que o SENGE-DF encaminhou comunicação à ECT, solicitando espaço nas negociações em favor da categoria, o que inicialmente foi aceito, mas depois houve recusa em negociar. Dizem que a Lei n.º 7.316/85 conferiu aos sindicatos dos profissionais liberais a mesma condição de representação dos sindicatos de empregados de categorias diferenciadas, equiparando-os. Requerem seu ingresso na lide na qualidade de suscitados em nome dos engenheiros, afirmando que seu direito encontra amparo nos arts. 533, 856 e seguintes da CLT, 8.º, da Lei n.º 7.783/89, 8.º, III e VI, da Constituição Federal. Juntaram documentos às fls. 3520/3688.

A Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL, às fls. 3761/3767, apresenta petição, postulando seu ingresso na lide na condição de litisconsorte. Diz que, em casos em que a empresa tem representação interestadual ou planos de cargos e salários único, tem representatividade em relação a todos os profissionais liberais. Nesse sentido, enviou comunicado à empresa informando ser o representante dos profissionais de nível

superior e técnico dos correios, e solicitando espaço nas negociações, o que foi negado pela empresa. Diz que seu ingresso no dissídio tem amparo nos arts. 856 e seguintes da CLT, 8.º, da Lei n.º 7.783/89, 8.º, III e VI, da Constituição Federal. Junta documentos às fls. 3769/3991.

Sem razão.

Não se desconhece que engenheiros, advogados e demais categorias de profissionais liberais possuem o mesmo poder de representação atribuído aos sindicatos das categorias profissionais diferenciadas, conforme art. 1.º da Lei n.º 7.316/85. Porém, esta Seção Especializada, no julgamento do Dissídio Coletivo n.º TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000, indeferiu o pedido formulado pela Federação Nacional dos Advogados no sentido de ingressar no dissídio coletivo, sob os seguintes fundamentos:

"Registre-se que, em se tratando de dissídio coletivo de caráter nacional, a Federação de Trabalhadores suscitada (FENTECT) figura no polo passivo da ação coletiva, conferindo coerência supraestadual à representação coletiva e permitindo decisão unitária para toda a base empresarial e profissional envolvida.

De todo modo, a FENTECT é entidade de âmbito nacional, representante dos diversos sindicatos de trabalhadores da ECT, conforme documentação acostada aos autos (fls. 169 - peça 23), sendo, nesta medida, parte legítima para figurar no presente dissídio coletivo."

Não tendo se observado nenhuma alteração na situação de fato ou de direito que envolve os empregados da ECT, não há como deferir o ingresso na lide, como suscitados, da Federação Nacional dos Advogados - FENADV, Federação Nacional dos Engenheiros - FNE e Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal - SENGE-DF.

Registro que, quando do indeferimento do protesto judicial ajuizado pela Federação Nacional dos Advogados, prolatada pelo Exmo. Sr. Ministro João Oreste Dalazen, foi consignado que a legitimidade conferida à FENTECT "visa a garantir tratamento isonômico de todos os trabalhadores da ECT, independentemente do cargo e do local em que prestem serviços" (Protes-7741-52.2012.5.00.0000, DEJT 10/8/2012).

Assim:

Julgo improcedentes as oposições ajuizadas pela Federação Nacional dos Advogados - FENADV, Federação Nacional dos Engenheiros - FNE e o Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal - SENGE-DF.

Indefiro o pedido formulado pela Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL.

## 2. UNIÃO. INGRESSO NA LIDE COMO ASSISTENTE SIMPLES

A União, à fl. 5801, requereu a intervenção no processo na qualidade assistente simples, com fulcro no art. 5.º, *caput*, da Lei n.º 9.469/1997.

Dispõe o mencionado dispositivo de lei:

"A União poderá intervir nas causas em que figuraram, como autoras ou rés, autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista e empresas públicas federais."

Cabível, assim, o ingresso da União na lide.

Defiro o ingresso da União na lide na qualidade de assistente simples, determinando a retificação da autuação.

3. SINDICATOS DOS TRABALHADORES DA ECT NAS BASES TERRITORIAIS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, RIO DE JANEIRO, TOCANTINS E BAURU. INGRESSO NA LIDE COMO LITISCONSORTES PASSIVOS. MANIFESTAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho, na audiência de conciliação ocorrida no dia 25/9/2012, fez consignar em ata seu requerimento de integração na lide de todas as entidades sindicais representativas dos trabalhadores da empresa que se dizem desfiliações, na qualidade de litisconsortes passivos necessários. São eles: SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/TO e SINTECT-BRU, que representam os trabalhadores nas bases territoriais de São Paulo, Rio de Janeiro, Tocantins e Bauru. Em seu parecer, reitera a manifestação, postulando o chamamento do feito à ordem para a integração dos sindicatos mencionados.

Inquiridos em audiência, a suscitante manifestou sua concordância com o requerimento do Ministério Público do Trabalho, e a suscitada discordou, afirmando que é a legítima representante de toda a categoria em âmbito nacional.

Estava presente na sala de audiência o advogado representante dos sindicatos nominados na ata, Dr. Hudson Marcelo da Silva, que foi chamado a manifestar-se sobre o requerimento do Ministério Público do Trabalho em 24 horas.

Para a análise da questão, são necessários alguns esclarecimentos.

Desde a petição inicial, a suscitante afirmou que, iniciado o processo de negociação, SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/TO e SINTECT-BRU apresentaram-se afirmando não serem mais filiados à FENTECT. Nesse contexto, disse a suscitante que buscou negociar com a Federação e os sindicatos conjuntamente. Entretanto, isso não foi possível, pois a Federação afirmou que apenas o Sindicato de Tocantins comunicou validamente sua desfiliação da Federação, tendo em vista o preenchimento dos requisitos constantes de seus estatutos para o ato. Desse modo, a suscitante passou a realizar reuniões de negociação separadamente com a Federação e os sindicatos. Narra também a suscitante que, com o início da greve deflagrada em Minas Gerais e Pará, ajuizou este dissídio coletivo de greve apenas contra a Federação, tendo em vista a jurisprudência desta Corte sobre a legitimidade passiva e ativa *ad causam* das Federações em dissídios coletivos ajuizados perante o TST. Assim, foi encerrado o processo de negociação direta.

Pois bem.

Esta Seção Especializada tem jurisprudência no sentido de que apenas as entidades representativas de trabalhadores de grau superior têm legitimidade para representar os trabalhadores ativa e passivamente em dissídios coletivos ajuizados perante o TST, contra empresas de âmbito nacional.

Trago como exemplo o julgamento do Processo n.º TST-CauInom-3355-13.2011.5.00.0000, ajuizado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no Estado do Rio Grande do Sul - SINDPPD e outros que, na ocasião, afirmaram que não haviam outorgado poderes de representação à FENADADOS, e que pretendiam, por meio da cautelar inominada, que esta Corte determinasse ao SERPRO que os recebesse em mesa de negociação, com o mesmo espaço destinado à Federação e demais sindicatos.

Arguida pelo SERPRO a ilegitimidade ativa *ad causam* dos sindicatos, proferi o seguinte voto, na qualidade de relatora, rejeitando a alegação:

"De fato, os sindicatos não são obrigados a se filiar a federações, a teor do art. 534 da CLT, segundo o qual é uma faculdade dos sindicatos, em número não inferior a cinco, organizarem-se em federações. A liberdade de associação de que trata o art. 5.º, XX, da Constituição Federal, é um direito não apenas das pessoas físicas, mas também das pessoas jurídicas, como os sindicatos autores. Igualmente, a outorga de procuração, como negócio jurídico que é, exige a livre manifestação da vontade, não podendo ser imposta.

Sob outro prisma, é dos sindicatos a legitimidade para a participação nas negociações coletivas e para o ajuizamento de ações na defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, conforme estabelece o próprio texto da Constituição Federal, em seu art. 8.º, III e VI, bem como no art. 513, **a e b**, da CLT.

Naturalmente, a atuação dos sindicatos deve observar os limites estabelecidos na lei e na Constituição Federal, não sendo cabível, por exemplo, fora de sua base territorial. No caso dos autos, estando os autores em litisconsórcio ativo, cada qual buscando a defesa dos interesses comuns da categoria em seus respectivos Estados, não se verifica a alegada ilegitimidade.

Por outro lado, conforme **a lei, a representação conferida às Federações para a celebração de acordos ou convenções coletivas limita-se ao caso de categorias a elas vinculadas, e que estejam inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações (art. 611, § 2.º, da CLT). Estando a categoria organizada em sindicatos de base territorial estadual, e não sendo esses filiados ou não tendo outorgado procuração à Federação de âmbito nacional, essa não tem legitimidade para a representação dos trabalhadores integrantes daquela parcela da categoria.**

Ressalto que esta Corte Superior tem reconhecido 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.

(...)

Cito o seguinte precedente desta Seção Especializada, que trata especificamente da disputa de representatividade entre Federação e Sindicato:

'DISSÍDIO COLETIVO. DISPUTA DE REPRESENTATIVIDADE DE ENTRE FEDERAÇÃO E SINDICATO. EMPREGADOS NO COMÉRCIO. 1. A entidade com poderes para a negociação coletiva, quer referente à categoria profissional, quer à econômica, é o sindicato. É o que se depreende da leitura dos arts. 8º, inciso VI, da Constituição Federal; 611, caput e § 1º e 617, da CLT. 2. A legitimidade das Federações e das Confederações é, portanto, exercida em caráter residual: na hipótese de a base estar desorganizada ou de o Sindicato não se desincumbir do encargo (art. 611, § 2º ; 617, § 1º e 857, parágrafo único, da CLT). 3. Tal estrutura visa a fortalecer os sindicatos de base para que sejam respeitadas as peculiaridades locais de modo que a autonomia coletiva reflita, tanto quanto possível, os verdadeiros anseios da categoria profissional e as reais possibilidades da categoria econômica em determinado âmbito territorial. 4. Comprovada a organização da base territorial no tocante aos empregados do comércio, impõe-se reconhecer a legitimidade ativa ad causam do Sindicato profissional Suscitante. 5. Recurso Ordinário interposto pela Empresa Suscitada a que se nega provimento, no particular.' (Processo: RODC - 178300-39.2004.5.03.0000 Data de Julgamento: 12/04/2007, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 01/06/2007)

**Aliás, a inviabilidade de reconhecimento de legitimidade à Federação contra a vontade de sindicatos não filiados se torna mais patente, quando se recorda que a instauração de instância depende de autorização mediante assembleia geral realizada pelos sindicatos.**

Cito a doutrina de Maurício Godinho Delgado:

'Os sindicatos de categoria profissionais são os sujeitos legitimados, pela ordem jurídica, a celebrar negociação coletiva trabalhista no Brasil, sob o ponto de vista dos empregados. (...)

No caso de categorias inorganizadas em sindicatos, a federação assume a correspondente legitimidade para discutir e celebrar convenções coletivas de trabalho. (...)

Em se tratando de acordo coletivo de trabalho, aplica-se o mesmo critério aqui exposto: inorganizada a categoria, os trabalhadores de certa empresa podem pleitear à respectiva federação ou, em sua falta, confederação, que assumam a legitimidade para a discussão assemblear e celebração de acordo coletivo de trabalho. (...)' (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito de trabalho, 5.ª ed., São Paulo: LTR, 2006, p. 1382-1383)

Na doutrina de Raimundo Simão de Melo:

'De conformidade com o art. 857 da CLT, a representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho (greve). Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

Vê-se do exposto que a legitimidade dos órgãos sindicais de cúpula é sucessiva, de maneira que as federações só têm legitimidade quando não houver sindicato profissional ou econômico organizado e, as confederações, quando inexistentes estas e as federações. Na prática, não é rara a atuação das federações sindicais em dissídios coletivos, não como legitimadas ordinárias, porém, mediante procurações conferidas pelos sindicatos de base, com o objetivo de uniformização da solução para o conflito, envolvendo toda a categoria representada.' (Melo, Raimundo Simão de. Processo coletivo do trabalho: dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória, São Paulo: LTr, 2009, p. 70-71)

Leciona José Augusto Rodrigues Pinto:

'A federação, consoante nossa legislação ainda vigente, só se pode formar pela união voluntária de, no mínimo, cinco sindicatos representativos de determinada categoria (CLT, art. 534). Por aí se vê a motivação para criá-la: potencializar a força representativa dos próprios sindicatos unidos na federação e, conseqüentemente, da categoria que representam.

(...)

A federação não absorve as funções representativas do sindicato, mas pode assumi-las, em caráter supletivo, em relação a categorias não organizadas sindicalmente, mas integradas ao grupo de atividades da própria federação. (...)' (Pinto, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho, São Paulo: LTr, 1998, p. 105)

E também Amauri Mascaro Nascimento:

'As Confederações e Federações têm legitimidade para a negociação coletiva? O aspecto principal da questão está em saber se o poder normativo, o direito de negociar convenções coletivas deve pertencer aos sindicatos exclusivamente ou também às associações de grau superior, caso em que as convenções coletivas obrigariam, de modo geral, a todos os sindicatos e empresas situados no âmbito territorial em que as federações convenientes atuam. (...)

A CLT (art. 611) adotou o princípio da complementaridade: 'As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.'

Com isso, atribuiu a legitimação para negociar e fazer convenções coletivas de trabalho às entidades de primeiro grau, os sindicatos, e não às entidades de segundo grau, as Federações e Confederações. Estas só poderão negociar representando categorias inorganizadas em sindicatos. Isso quer dizer que, quando não há sindicato de uma atividade e profissão, a federação representativa de quantos façam parte dessa atividade ou profissão terá poderes para negociar, representando esse pessoal ou essas empresas em qualquer nível, o de categoria e o de empresa. Na base territorial em que existir um sindicato, a este compete o monopólio da negociação na sua base territorial.' (Nascimento, Amauri Mascaro, Compêndio de direito sindical, 3. Ed, São Paulo: LTr, 2003)" (grifo nosso)

**Entretanto**, fiquei vencida, juntamente com os Ministros Márcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa e Maurício Godinho Delgado, e o processo foi extinto sem julgamento do mérito por ilegitimidade ativa *ad causam*. O acórdão recebeu a seguinte ementa:

**"AÇÃO CAUTELAR. DISSÍDIO COLETIVO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. AÇÃO AJUIZADA POR SINDICATOS 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." (Redator designado Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 2/3/2012)

**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.

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.

Pois bem.

Dispõe o art. 47 do CPC:

"Há litisconsórcio necessário, quando, por disposição de lei ou pela natureza da relação jurídica, o juiz tiver de decidir a lide de modo uniforme para todas as partes; caso em que a eficácia da sentença dependerá da citação de todos os litisconsortes no processo."

A doutrina dominante diferencia as hipóteses de litisconsórcio previstos no art. 47 do CPC. Nesse artigo, em sua primeira hipótese (disposição da lei), ocorreria o litisconsórcio necessário, e na segunda hipótese (quando o juiz tiver de decidir a lide de maneira uniforme), ocorreria o litisconsórcio unitário, embora tal diferenciação não esteja expressa na literalidade do artigo 47, que fala genericamente em "litisconsórcio necessário".

Por outro lado, tem-se admitido o litisconsórcio

facultativo unitário, a exemplo da legitimidade do Ministério Público, das associações e outras entidades para as ações civis públicas. Tratando dos sujeitos do processo, Cândido Rangel Dinamarco entende que "há também casos de litisconsórcio unitário facultativo entre legitimados ordinários, o que sucede sempre que, de algum modo, a lei autorize a demanda individual (facultatividade), mas o objeto da demanda seja incindível (unitariedade). Como em todos os litisconsórcios unitários não necessários, sua formação é somente permitida, e não exigida, mas, quando formados, implicará homogeneidade de tratamento aos litisconsortes." (DINAMARCO, Instituições de Direito Processual Civil. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 359)

Analisando a hipótese específica dos autos, entendo que não é propriamente a lei ou a natureza da relação jurídica que impõe a necessidade de uma solução uniforme para todas as partes (aqui nos referindo aos sindicatos, individualmente considerados), mas a situação específica da empresa que tem abrangência nacional.

Considerada a peculiaridade do conflito social apresentado perante esta Corte para solução, que há entre todos os sindicatos comunhão de direitos e de obrigações relativamente à lide, e que a eficácia da presente sentença normativa deverá alcançar a todos igualmente, principalmente quanto às cláusulas sociais e econômicas, entendo que os sindicatos que vinham entabulando negociações em separado com a ECT devem integrar o seu polo passivo, em litisconsórcio facultativo unitário.

Reitero, conforme já afirmado anteriormente, que a suscitante **concorda** com a integração dos sindicatos dissidentes à lide.

Por outro lado, SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/TO e SINTECT-BRU, às fls. 5853/5875, apresentaram-se nos autos após a audiência de conciliação, afirmando que **somente** se integrarem a lide, seja como litisconsortes passivos necessários ou facultativos, estarão garantidos os limites subjetivos da lide, de modo que não se opõem à manifestação do Ministério Público do Trabalho.

Acolho a manifestação do Ministério Público do Trabalho, e determino a retificação da autuação, a fim de que constem no polo passivo da lide, além da Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da Cidade de São Paulo, Grande São Paulo e Zona Postal de Sorocaba - SINTECT/SP, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio de Janeiro, SINTECTIRJ, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado de Tocantins - SINTECT/TO, e o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de Bauru e Região - SINTECT/BRU, na condição de litisconsortes passivos facultativos unitários.

## II. DAS QUESTÕES PRELIMINARES ARGUIDAS EM CONTESTAÇÃO

**APRESENTADA PELA FENTECT**

1. GREVE GERAL. INEXISTÊNCIA. CARÊNCIA DE AÇÃO. FALTA DE INTERESSE DE AGIR

A suscitada sustenta que a reclamada não tem interesse de agir, tendo em vista que a categoria não se encontra em estado de greve em âmbito nacional, mas apenas nos Estados de Minas Gerais e Pará. Diz que a medida utilizada não é adequado nem útil, e que o pedido cautelar postulado constante da inicial refoge ao escopo do dissídio coletivo de greve. Postula a extinção do processo por carência de ação, nos termos do art. 267, VI, do CPC.

Sem razão.

Constata-se que, quando do ajuizamento do dissídio coletivo, era incontroversa a deflagração de greve nos Estados de Minas Gerais e Pará, o que por si já configura o interesse de agir da suscitante, inclusive quanto ao pedido liminar de manutenção de contingente mínimo de trabalhadores nos postos de trabalho.

Ainda que assim não fosse, após o ajuizamento do dissídio coletivo a categoria deflagrou o movimento paredista em vários outros Estados da Federação, conforme comprovam os documentos juntados aos autos por ambas as partes, o que configuraria o interesse de agir superveniente.

Rejeito.

2. PRESSUPOSTO PROCESSUAL. FALTA DE COMUM ACORDO

A suscitada manifesta discordância quanto ao ajuizamento do dissídio coletivo de greve, com amparo no art. 114, § 2.º, da Constituição Federal. Afirma que as instâncias deliberativas da Federação suscitada pretendem privilegiar a solução autônoma do conflito. Postula, assim, a extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC.

Sem razão.

É pacífica a jurisprudência desta Seção Especializada, em face do que dispõe o art. 114, § 3.º, da Constituição Federal, que não se exige o pressuposto do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de greve, em especial tratando-se de atividade essencial. Isso porque tanto esse dispositivo da Constituição Federal, quanto os arts. 7.º, *in fine*, e 8.º, da Lei n.º 7.783/89, determinam à Justiça do Trabalho que, em caso de greve, decida o conflito, apreciando a procedência ou não das reivindicações.

Cito como precedentes:

"DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. (...) FALTA DE COMUM ACORDO. A jurisprudência desta Corte é firme ao estabelecer que apenas nos dissídios coletivos econômicos, instaurados sem greve, deve ser observado o pressuposto processual do comum

acordo, fixado pela Emenda Constitucional 45/2004, no § 2º do art. 114 da Constituição. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...)" (Processo: RODC - 2004700-91.2009.5.02.0000 Data de Julgamento: 14/11/2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011)

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AJUIZADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. APRESENTAÇÃO DE REIVINDICAÇÃO. EXIGÊNCIA DO COMUM ACORDOPARA 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 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." (Processo: 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)

Rejeito.

### 3. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

A suscitada afirma que a suscitante não fundamentou as cláusulas econômicas mencionadas na sua petição inicial, requisito necessário mesmo em caso de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme Precedente Normativo n.º 37 e Orientação Jurisprudencial n.º 32 da SDC.

Sem razão, pois a petição inicial encontra-se bem fundamentada, com esclarecimento de todas as circunstâncias que, segundo a empresa, autorizam a revisão das cláusulas que menciona, bem como a aplicação do índice de reajuste que entende cabível.

Rejeito.

### **III. DO DISSÍDIO DE NATUREZA JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULAS DA SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR. VALE EXTRA E VALE ALIMENTAÇÃO EXTRA**

A suscitante afirma que, em 29/9/2011, ajuizou dissídio coletivo econômico e de greve em desfavor da suscitada. Na petição inicial, apresentou sua proposta para o novo instrumento coletivo 2011/2012, que previa em sua cláusula 61, § 7.º, intitulada "VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO", a concessão de um crédito extra, denominado "vale cesta extra", no valor total de R\$ 563,50 (quinhentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos) a ser pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2011. A justificativa para o benefício de caráter extraordinário eram os festejos natalinos, além do fato de sempre ter sido paga, mediante acordos anteriores, o "vale cesta em seu valor nominal, acrescido de um crédito extra a título de vale cesta e no valor correspondente do vale refeição/alimentação para os 23 dias de trabalho".

Diz a suscitante que, no decorrer das negociações no dissídio coletivo, essa importância oferecida pela empresa foi elevada para R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais), considerando-se a proposta da suscitante de reajuste do valor individualizado do vale refeição/alimentação para R\$ 24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos). Diz que esse valor foi inserido na proposta de conciliação oferecida pela Ministra instrutora do dissídio no tocante às cláusulas não salariais (tendo sido aceita, nesse particular, pelas partes). A proposta foi reiterada na audiência para prosseguimento da conciliação, mas as partes não chegaram a um acordo final.

Assim, o dissídio foi levado a julgamento, e esta Seção Especializada incorporou ao voto todas as cláusulas inseridas na proposta de acordo apresentada pela suscitante, com exceção das cláusulas 20, 61 e 63. Em relação à cláusula 61, a relatoria entendeu que os valores relativos ao vale alimentação/refeição deveriam ser alterados para R\$ 25,99 (vinte e cinco reais e noventa e nove centavos), e o vale cesta para R\$ 140,00 (cento e quarenta reais). Ao transcrever a cláusula em questão, e fazendo as alterações no seu *caput*, a relatoria preservou o disposto na redação original do § 7.º, onde constava o pagamento do Vale Cesta Extra, até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2011, no valor de R\$ 563,50 (quinhentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos).

Ocorre que no item II.2 do voto, intitulado "AUMENTO LINEAR DE SALÁRIOS E VALE EXTRA", consta que foi incorporado "a este voto a proposta de acordo apresentada na audiência de conciliação de julgamento, e aceita, de início, pelas partes, para deferir: ... 2 - vale extra no valor de R\$ 575,00 a ser pago no mês de dezembro de 2011, aos trabalhadores admitidos até dezembro de 2011". E, de fato, a proposta de conciliação apresentada pela suscitante nas audiências do dia 4/1//2011 - item e.3 - e do dia 7/10/2011 - letra g -, faz menção à concessão de um vale extra de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco

reais). Mas esse benefício refere-se ao crédito extra a título de vale cesta, constante no parágrafo 7.º da cláusula 61. Diz que, assim, o "crédito extra a título de vale cesta", mencionado na cláusula 61, § 1.º, e "vale extra", constante do item II.2, do voto do relator, são a mesma parcela.

Afirma que pagou o valor de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais) no prazo estabelecido. Entretanto, os sindicatos de trabalhadores tem ajuizado ações de cumprimento a fim de obter, também, o pagamento de um crédito extra no valor de R\$ 563,50 (quinhentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos), pretensão que tem sido acolhida pelos Juízes de primeiro grau (como ocorreu na 1.ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora - MG e na 26.ª Vara do Trabalho de Porto Alegre - RS).

Nesse contexto, afirma que é necessário que seja conferida interpretação judicial ao parágrafo 7.º da cláusula 61, e ao item II.2 da sentença normativa proferida em 11/10/2011, esclarecendo os seus efeitos e alcance.

Na contestação, às fls. 1208/1214, a suscitada afirma que a sentença normativa anterior efetivamente prevê o pagamento de dois vales extras, nas cláusulas 52 e 61. Afirma que isso se deu em decorrência da construção desta Corte trabalhista, a fim de viabilizar a resolução da lide instaurada naquele ano. Diz que os nomes das parcelas são diferentes (vale extra e crédito extra, a título de vale cesta), bem como seus valores (respectivamente, R\$ 575,00 e 563,50). Argumenta que a cláusula 52 da sentença normativa refere-se a reajuste salarial, enquanto a cláusula 61 diz respeito a vale refeição/alimentação, tendo, pois, finalidade diversa. Diz que a suscitante tem a intenção de utilizar-se deste dissídio para reformar a sentença normativa anterior, mas que ocorreu a preclusão.

À análise.

A narrativa que a suscitante fez do processo de solução do dissídio n.º TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000 corresponde exatamente à realidade.

Consultando o Sistema de Informações Judiciárias desta Corte, foi possível verificar que, na ata de conciliação e instrução do Dissídio Coletivo n.º 6535-37.2011.5.00.0000, realizada no dia 4 de outubro de 2012, com amparo em propostas de ambas as partes, foi formalizada proposta da Ministra instrutora, quanto às cláusulas não salariais, de pagamento, dentre outras, de vale extra no valor de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais), no mês de dezembro de 2011, aos trabalhadores admitidos até 31 de julho de 2011. Tal proposta representou, conforme se verifica dos documentos juntados naqueles autos, uma melhoria na proposta inicial da empresa para a cláusula 61 (VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO) que, em seu § 7.º, dispunha sobre a concessão de um crédito extra no valor total de R\$ 563,50, a título de vale cesta extra, a ser pago até o último dia útil da primeira quinzena do mês de dezembro/2011, aos empregados em atividade admitidos até 31/7/2011.

Observa-se que na proposta inicial da empresa não há parcelas intituladas "vale extra" e "crédito extra, a título de vale cesta", mas apenas o "crédito extra a título de vale cesta extra", conforme acima esclarecido.

Na contestação (onde se postulou que a peça fosse recebida como reconvenção), a Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT, não aventou a possibilidade de serem deferidas duas parcelas ("vale extra" e "crédito extra, a título de vale cesta").

Diante dos documentos acima mencionados, e na real impossibilidade de esta Corte deferir verba **não havia sido oferecida ou postulada nos autos do Dissídio Coletivo n.º 6535-37.2011.5.00.0000**, há de se concluir que esta Seção Especializada, na sentença normativa proferida naqueles autos, cometeu mero erro material.

A parcela denominada "crédito extra, a título de vale cesta" deveria ter sido majorado, no item II.1 do voto, para R\$ 575,00 (tal como ocorreu com os benefícios relativos ao vale alimentação/refeição e vale cesta, majorados para R\$ 25,00 e R\$ 140,00, respectivamente, em harmonia com a última proposta realizada pela juíza instrutora em audiência). Esse valor, entretanto, somente foi consignado no item II.2 do voto, intitulado de "aumento linear de salários e vale extra", gerando, de fato, uma dubiedade que deve ser sanada por meio da interpretação autêntica, ora conferida à sentença normativa em questão.

Nem se diga que ocorreu preclusão para tratar da questão. Primeiro, porque se trata de mero erro material, conforme já esclarecido, que poderia ser corrigido a qualquer tempo. Depois, porque o dissídio coletivo de natureza jurídica tem por finalidade, justamente, a interpretação de uma norma preexistente, inclusive em sentença normativa. É esse, pois, o meio processual cabível para a solução da controvérsia.

Assim, julgo procedente o dissídio coletivo de natureza jurídica para, interpretando o parágrafo 7º da cláusula 61, constante do item II.1, e o item II.2 da sentença normativa proferida em 11/10/2011, nos autos do Processo TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000, esclarecer que o "crédito extra a título de vale cesta extra" (ou vale alimentação extra) e o "vale extra" são a mesma parcela, deferida por esta Corte Superior no valor de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais), a ser paga até o último dia da primeira quinzena de dezembro/2011, aos trabalhadores admitidos até 31 de julho de 2011.

#### **IV. DA GREVE**

##### **1. DA NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO**

**Afirma a suscitante que é empresa pública instituída pelo Decreto-lei n.º 509/1969, e tem por finalidade a prestação de serviço público, cuja titularidade é exclusiva do Estado (art.**

21, X, da Constituição Federal). Afirma que seus serviços revestem-se de essencialidade e a sua interrupção, ainda que parcial, causa sérios embaraços à população beneficiária dos serviços postais. Diz que são aplicáveis ao caso os arts. 10 e 11 da Lei n.º 7.783/89, e que na deflagração da greve não foram atendidas as exigências da legislação específica.

Isso porque não houve notificação da deflagração da greve à suscitante, tampouco à comunidade, com prazo mínimo de antecedência de 72 horas (art. 13 da Lei n.º 7.783/89). Menciona, nesse aspecto, que o comunicado de paralisação a partir de 10/9/2012 foi dirigido à empregada Janete Ribas de Aguiar, por e-mail corporativo, e em dia de feriado nacional (7/9), seguido de um final de semana, o que não permitiu a adoção das providências necessárias que garantam o atendimento das necessidades inadiáveis da coletividade. Argumenta que a notificação deveria ter sido feita ao Presidente da empresa, a quem compete adotar as medidas necessárias para a continuidade dos serviços postais. Afirma que a greve também não foi comunicada à população, por meio de jornais de grande circulação. Diz, ainda, que a suscitada não encaminhou ao suscitante os editais de convocação e as atas das assembleias que deliberaram acerca da paralisação coletiva, requisito previsto no art. 4.º da Lei n.º 7.783/89. Relaciona todos os potenciais prejuízos que a paralisação de suas atividades pode causar à população (fls. 17/18).

Defende-se a suscitada FENTECT afirmando, às fls. 1172/1176, que buscou a negociação coletiva conforme sua pauta de reivindicações, devidamente aprovada pela categoria, e entregue para a suscitante em 26/7/2012. Diz que foram 14 reuniões oficialmente registradas, e que os representantes dos trabalhadores sempre buscaram a solução negociada para o conflito. Às fls. 1186/1208, argumenta que o art. 9.º, § 1.º, da Constituição Federal estabelece que a lei definirá os serviços ou atividades essenciais, e que a atividade postal não é essencial, pois não é como tal definida na Lei n.º 7.783/78. Menciona precedente desta Seção Especializada a esse respeito, bem como os verbetes n.º 536 e 545 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, segundo os quais: 1) o direito de greve somente pode ser objeto de restrições ou mesmo proibido na função pública, nos serviços essenciais em sentido estrito, ou seja, aqueles que põem em risco a vida, a segurança e a saúde da população ou parte dela; 2) não constituem serviços essenciais em sentido estrito os de correio. Diz que, caso assim não se entenda, foram observados os requisitos da Lei n.º 7.783/89.

O Ministério Público do Trabalho opina pela não abusividade da greve.

Com efeito.

A greve, conforme art. 9.º da Constituição Federal, é direito assegurado aos trabalhadores, a quem compete decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender



A lei estabelece alguns requisitos para o exercício do direito de greve, não como forma de restringi-lo, mas como meio de garantir que seja exercido com legitimidade e urbanidade, tendo em vista seus reflexos na sociedade, em menor ou maior grau. Tratando-se de atividade essencial, os requisitos são ainda mais severos, exigindo-se a comunicação da greve ao empregador e à comunidade, com 72 horas de antecedência. Além disso, a lei exige a manutenção do atendimento das necessidades inadiáveis da população durante o movimento.

Esta Corte, ressalvado entendimento desta relatora do do Exmo. Sr. Ministro Maurício Godinho Delgado, tem considerado essencial a atividade postal, desenvolvida pela ECT, em face da decisão do STF nos autos da ADPF 46/DF, cujo acórdão recebeu a seguinte ementa:

**"ARGÜIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. EMPRESA PÚBLICA DE CORREIOS E TELEGRÁFOS. PRIVILÉGIO DE ENTREGA DE CORRESPONDÊNCIAS. SERVIÇO POSTAL. CONTROVÉRSIA REFERENTE À LEI FEDERAL 6.538, DE 22 DE JUNHO DE 1978. ATO NORMATIVO QUE REGULA DIREITOS E OBRIGAÇÕES CONCERNENTES AO SERVIÇO POSTAL. PREVISÃO DE SANÇÕES NAS HIPÓTESES DE VIOLAÇÃO DO PRIVILÉGIO POSTAL. COMPATIBILIDADE COM O SISTEMA CONSTITUCIONAL VIGENTE. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 1º, INCISO IV; 5º, INCISO XIII, 170, CAPUT, INCISO IV E PARÁGRAFO ÚNICO, E 173 DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA LIVRE CONCORRÊNCIA E LIVRE INICIATIVA. NÃO-CARACTERIZAÇÃO. ARGÜIÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO CONFERIDA AO ARTIGO 42 DA LEI N. 6.538, QUE ESTABELECE SANÇÃO, SE CONFIGURADA A VIOLAÇÃO DO PRIVILÉGIO POSTAL DA UNIÃO. APLICAÇÃO ÀS ATIVIDADES POSTAIS DESCRITAS NO ARTIGO 9º, DA LEI. 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. 2. A atividade econômica em sentido amplo é gênero que compreende duas espécies, o serviço público e a atividade econômica em sentido estrito. Monopólio é de atividade econômica em sentido estrito, empreendida por agentes econômicos privados. A exclusividade da prestação dos serviços públicos é expressão de uma situação de privilégio. Monopólio e privilégio são distintos entre si; não se os deve confundir no âmbito da linguagem jurídica, qual ocorre no vocabulário vulgar. 3. A Constituição do Brasil confere à União, em caráter exclusivo, a exploração do serviço postal e o correio aéreo nacional [artigo 20, inciso X]. 4. O serviço postal é prestado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, empresa pública, entidade da Administração Indireta da União, criada pelo decreto-lei n. 509, de 10 de março de 1.969. 5. É imprescindível distinguirmos o regime de privilégio, que diz com a prestação dos serviços públicos, do regime de monopólio sob o qual, algumas vezes, a exploração de atividade econômica em sentido estrito é empreendida pelo Estado. 6. A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos deve atuar em regime de exclusividade na prestação dos serviços que lhe incumbem em situação de privilégio, o privilégio postal. 7. Os regimes jurídicos sob os quais em regra são prestados os serviços públicos importam em que essa atividade seja desenvolvida sob privilégio, inclusive, em regra, o da exclusividade. 8. Argüição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente por maioria. O Tribunal deu interpretação conforme à Constituição ao artigo 42 da Lei n. 6.538 para restringir a sua aplicação às atividades postais descritas no artigo 9º desse ato normativo." (ADPF 46 / DF - DISTRITO FEDERAL - ARGÜIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO**

**FUNDAMENTAL, relator Min. MARCO AURÉLIO, relator p/ Acórdão Min. EROS GRAU, julgamento: 5/8/2009, Tribunal Pleno, DJe 25/2/2010)**

A par da celeuma quanto à atividade postal constituir ou não atividade essencial, verifica-se que todos os requisitos necessários para a sua deflagração foram cumpridos:

1. A negociação coletiva foi exaustiva, conforme reconhece a própria suscitante, e comprovam os documentos juntados aos autos.

2. Foram juntadas cópias de atas de diversas assembleias discutindo a paralisação da categoria e a data de seu início (veja-se às fls. 4091/4099, 4237/4241, 4403/4413, 4629/4636, dentre outras).

3. Foi enviada correspondência à ECT em 6/9/2012 comunicando o início de greve geral a partir de 22 horas de 10/9/2012 (fl. 888), prazo bem superior ao de 72 horas, de que trata o art. 13 da Lei n.º 7783/89.

Nesse particular, cumpre registrar que o envio da correspondência à gerência de negociações da ECT é suficiente para considerar-se a empresa comunicada, sendo desnecessário que fosse dirigida ao seu presidente. Além disso, a lei estabelece o prazo de comunicação em horas, nada dispondo de que se tratem de dias úteis.

4. A greve dos correios foi divulgada de forma ampla nos meios de comunicação.

Ante o exposto, declaro não abusivo o movimento paretista.

#### **PREÂMBULO À ANÁLISE DOS TÓPICOS V E VI**

**Antes de proceder** ao exame dos tópicos seguintes, relativos às condições de trabalho a serem observadas na relação entre as partes, considero necessários **alguns esclarecimentos**.

Há nítida distinção entre a atuação do Poder Judiciário na sua atividade jurisdicional comum e na desenvolvida em dissídios coletivos. Na primeira, são apreciados e garantidos direitos já existentes no mundo jurídico, enquanto na sentença normativa (resultante do dissídio coletivo), o Poder Judiciário dispõe sobre normas para o futuro.

A Constituição Federal priorizou a solução dos conflitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, reconhecendo as convenções e acordos coletivos em seu art. 7.º, XXVI, e só autorizando o ajuizamento do dissídio após frustradas as tratativas de solução entre os próprios entes interessados (art. 114, § 2.º, da Constituição Federal).

É importante compreender que o interesse primordial de nossa Constituição cidadã é que as controvérsias coletivas entre trabalhadores e empregadores sejam resolvidas por meio da

autocomposição. Isso porque o Poder Judiciário, ao estabelecer direitos e deveres por meio de sentenças normativas, deve observar os limites da lei, enquanto por meio de acordos e convenções coletivas podem ser estipuladas normas mais amplas, direitos mais abrangentes.

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, interpretou restritivamente o poder normativo da Justiça do Trabalho, e reduziu ainda mais a possibilidade de criação ou estabelecimento de novas condições de trabalho.

No caso concreto, infelizmente, as partes não conseguiram alcançar o desiderato constitucional. Caberá ao Poder Judiciário estabelecer normas que, se por um lado não alcançam as amplas possibilidades da negociação coletiva, por outro lado não podem configurar um provimento jurisdicional insignificante, totalmente afastado da expectativa dos trabalhadores. Caso contrário, o empregador ficará desestimulado a buscar a solução negociada da controvérsia, preferindo aguardar a decisão judicial.

Feitas essas considerações, **prossigamos.**

## **V. DISSÍDIO DE NATUREZA REVISIONAL**

Neste item, ressaltar o seguinte:

1.º A pretensão da suscitante é de estabelecimento, para a solução do dissídio, de índice de 5,2% de reajuste de salário, com repercussão nas rubricas de remuneração e nos seguintes benefícios: Vale I (Alimentação/Refeição); Vale Alimentação II (Cesta); Reembolso Creche/Babá e Auxílio para Dependentes de Cuidados Especiais.

2.º. Pretende também a suscitante que sejam feitas alterações em parágrafos das seguintes cláusulas sociais: 27 (garantias à mulher celetista), 33 (itens de uso e proteção ao empregado), 48 (prorrogação da licença-maternidade). Quanto às demais cláusulas sociais, considera desnecessária qualquer alteração.

3.º. Relacionaremos as cláusulas na seguinte ordem: Cláusula econômica (que diz respeito ao reajuste de salários, matéria comum no dissídio de revisão e nas reivindicações); cláusulas sociais garantidas pela sentença normativa anterior (onde serão de destacadas os aspectos em relação aos quais há pedido de revisão).

### **V.1. CLÁUSULA ECONÔMICA**

#### **1. REAJUSTE DE SALÁRIO**

A FENTECT apresentou a seguinte reivindicação neste dissídio (fl. 1218):

"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 mais um aumento real

de 10% (dez por cento) sobre as perdas salariais, totalizando um reajuste de 43,7% (quarenta e três vírgula sete por cento), incidindo sobre os salários a partir de 1º de agosto de 2012 a 31 de dezembro de 2013.

A ECT concederá também R\$ 200,00 de aumento linear a todos os trabalhadores a partir de 1º de agosto de 2012.

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

§ 2.º - Será instituído o piso salarial de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) à categoria dos correios, reajustados automaticamente de acordo com os percentuais do parágrafo 1.º.

§ 3.º - Incorporação nos salários dos trabalhadores de toda a inflação de planos econômicos anteriores.

§ 4.º - Isonomia salarial para todos os empregados.

§ 5.º - 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 40% (quarenta por cento) sobre o salário do trabalhador.

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

§ 7.º - A ECT concederá a título de Progressão Horizontal por Antiguidade 07 (sete) STEPs em cumprimento ao Plano de Carreiras, Cargos e Salários - PCCS de 1995.

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

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

A FENTECT justificou a proposta afirmando que levou em consideração o desempenho econômico da suscitante nos últimos anos, sobretudo nos últimos cinco, 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.

A suscitante, na petição inicial, propõe a aplicação do índice de 5,2% (cinco vírgula dois por cento) sobre todos os salários.

Pois bem.

Após a vigência da Lei nº 10.192/01, esta Corte passou a não deferir, em dissídio coletivo, o índice inflacionário do período, por entender que o reajuste não poderia estar atrelado a índice de preços, diante da vedação do art. 13, mas considera cabível o reajuste de salários, tendo em vista que, no § 1.º desse dispositivo, prevê-se essa possibilidade.

Com efeito, o art. 114 da Constituição Federal atribui à Justiça do Trabalho a decisão dos conflitos, quando frustrada a solução autônoma. O art. 766 da CLT, por sua vez, prevê a

possibilidade, nos dissídios, de estipulação de condições que, assegurando o justo salário aos trabalhadores, permitam também a justa retribuição às empresas interessadas. É fato que ainda há perdas salariais, apesar de, atualmente, manter-se a economia brasileira relativamente equilibrada.

Assim, com o reajuste dos salários, na data-base da categoria, busca-se restituir aos trabalhadores parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, além de lhes preservar um pouco do poder aquisitivo que tinham na data-base anterior.

Conforme já esclarecido, não é possível a aplicação direta de nenhum índice de preços para o reajuste de salários, mas há necessidade de analisá-los, a fim de oferecer a justa solução para o dissídio. No período de agosto/2011 a julho/2012, ou seja, nos doze meses que antecederam a data base da categoria, temos, dentre outros, os seguintes índices de variação de preços: IGP-M (IBGE) - 6,68%; INPC (IBGE) - 5,36%; IPCA (IBGE) - 5,20%; IPC-BRASIL (FGV) - 6,38%; IGP-DI (FGV) - 7,32%; ICV (DIEESE) - 6,38%.

Além desses, a Exma. Ministra instrutora deste dissídio registrou na audiência de conciliação o índice do IPC - Alimentos (FIESP) no importe de 8,84%.

Nesse contexto, parece-nos adequado o reajuste dos salários no percentual de 6,5% (seis inteiros e cinco décimos por cento), a fim de preservar o poder aquisitivo dos trabalhadores.

O aumento linear pretendido pela suscitada não é possível pois, não obstante constar da sentença normativa anterior (por ter sido oferecida em audiência de conciliação), é cláusula econômica cujo deferimento depende de ajuste direto entre as partes, já que implica ônus financeiro para a empregadora.

O gatilho salarial postulado é inviável, tendo em vista o art. 13 da Lei n.º 10.192/01, segundo o qual "no acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços".

A estipulação de um piso salarial, é conquista a ser obtida pela categoria por meio de negociação coletiva. Registro que não consta cláusula com essa previsão na sentença normativa anterior.

Igualmente, depende de negociação coletiva o pagamento de adicionais não previstos ou superiores aos previstos em lei, progressão por antiguidade fora dos parâmetros previamente estabelecidos no PCS da empresa, aumento de percentuais de gratificação, e a pretendida "incorporação de todos os proventos, vantagens e benefícios no código salário dos trabalhadores quando faltar ao menos cinco anos para se aposentar."

Ressalto que a cláusula que trata do reajuste salarial, na sentença normativa anterior, é a de número 52, que foi

redigida nos seguintes termos:

"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).

Assim, mantenho a numeração original da cláusula na sentença normativa anterior, e defiro o seguinte:

Cláusula 52. REAJUSTE SALARIAL - A ECT concederá a seus empregados, a partir de 1/8/2012, reajuste salarial no percentual de 6,5% (seis inteiros e cinco décimos por cento).

**V.2. CLÁUSULAS SOCIAIS GARANTIDAS PELA SENTENÇA NORMATIVA ANTERIOR. ANÁLISE DOS PEDIDOS DE REVISÃO. INCIDÊNCIA DO ÍNDICE DE REAJUSTE DEFERIDO**

"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 consequente 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, continuara 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.

**REVISÃO:** Cabível a adaptação da cláusula quanto às datas a serem observadas, de modo que, onde se lê "2012", leia-se "2013".

**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 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.

**REVISÃO:** Embora não conste da petição inicial pedido de revisão quanto a esta cláusula, durante as tentativas de negociação ficou patente a preocupação dos trabalhadores quanto a possíveis alterações no atual sistema de assistência médica/hospitalar e odontológica. Assim, a fim de evitar controvérsias futuras, e direcionar as partes ao diálogo sobre o tema, é conveniente acrescentar à cláusula que "eventual alteração no plano de ASSISTÊNCIA MÉDICA / HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA vigente na empresa, será precedida de estudos atuariais por comissão paritária".

**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, 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\$ 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.

**REVISÃO:** O limite máximo mensal de reembolso passa a ser de R\$ 651,00 (seiscentos e cinquenta e um reais), tendo em vista a incidência do índice de reajuste deferido neste dissídio.

**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 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 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.

**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 Domiciliaria 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.

**REVISÃO** : Durante o processo de negociação, foi visível a preocupação dos empregados com a questão relativa à distribuição domiciliaria no período da tarde. Argumentou-se quanto à incidência de problemas de pele devido aos raios solares, à penosidade do trabalho em temperaturas elevadas e com carregamento de peso. Nas negociações, a empresa também se mostrou sensível ao problema, inclusive se propondo a buscar

soluções.

Nesse contexto, considerando-se que a questão da distribuição domiciliária está na pauta de reivindicações da suscitada, e que deve ser observada a política de proteção à saúde do trabalhador adotada pela Justiça do Trabalho, entendendo cabível a revisão do item "g" da cláusula, que passa a ter a seguinte redação:

"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, criará um projeto piloto a ser implantado em 3 unidades de serviço, 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:

- 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;
- 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;
- 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;
- data do início da licença-maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico;
- 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;
- quando a empregada optar pela prorrogação da licença-maternidade não fará jus ao que está previsto na alínea "e" desta cláusula;
- 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) m<sup>2</sup>; l) direito de igualdade na seleção para exercer a função motorizada.

**REVISÃO** - A suscitante pretende que seja incluída uma nova alínea "d" (com a conseqüente alteração das letras das alíneas posteriores), a fim de que conste que "durante a prorrogação, as empregadas que já recebiam Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta, continuarão a fazer jus ao referido Adicional."

A suscitante afirma que essa alteração é necessária, a fim de que fique coerente com o texto da cláusula 48, § 2.º, segundo o qual "durante o período de prorrogação a empregada terá o direito a sua remuneração integral nos mesmos moldes do salário-maternidade pago pela Previdência Social."

De fato, a alteração postulada torna o texto mais coerente.

#### **Defiro.**

**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.

**REVISÃO:** Em face da incidência do índice de reajuste deferido, os valores relativos à gratificação de quebra de caixa passarão a ser de: a) R\$ 159,84 (cento e cinquenta e nove reais e oitenta e quatro centavos); b) R\$ 213,12 (duzentos e treze reais e doze centavos).

**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, estabelecerá 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.

**REVISÃO** - A suscitante pretende a revisão da cláusula, a fim de que seja excluído o seguinte trecho do § 12.º: "e a colocação do tipo sanguíneo no crachá. A substituição dos crachás ocorrerá gradativamente, a partir do exame periódico, respeitando-se os contratos existentes".

Justifica a pretensão de revisão, afirmando que, por norma, a nenhuma unidade de saúde é permitido utilizar qualquer informação externa para tratamento de pacientes que envolvam utilização de sangue. Toda unidade de saúde é obrigada a fazer os testes necessários à verificação da tipagem sanguínea, sendo, portanto, inócua a informação no crachá. Além do mais, não há no mercado crachá com campo apropriado para a inserção do tipo sanguíneo, havendo, portanto, a necessidade de desenvolvimento de um específico, o que eleva o custo de aquisição.

A cláusula, entretanto, é importante para garantir o mais rápido atendimento ao trabalhador, em caso de acidente, motivo pelo qual deve ser mantida.

#### **Indefiro.**

**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 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 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 propostos, 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 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, 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.

**REVISÃO** - A suscitante pretende a retificação da parte final do § 6.º, de forma que, onde se lê "Cláusula 52 - Reembolso Creche", leia-se "Cláusula 53", pois essa última é que se refere ao benefício intitulado "reembolso creche".

De fato, a cláusula da sentença normativa anterior que prevê o pagamento do benefício intitulado "reembolso creche", é a de número 53.

**Defiro.**

**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 conter 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 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.

**REVISÃO** - Em face da incidência do índice de reajuste deferido, o reembolso creche e o reembolso babá terão limite máximo de R\$ 409,97 (quatrocentos e nove reais e noventa e sete centavos).

**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 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 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 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, e 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 marmitta 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.

**REVISÃO:** Em face da incidência do índice de reajuste deferido, os benefícios previstos na cláusula passam a ter os seguintes valores:

a) o Vale Refeição ou Vale Alimentação será de R\$ 26,62 (vinte e seis reais e sessenta e dois centavos);

b) o Vale Cesta será no valor de R\$ 149,10 (cento e quarenta e nove reais e dez centavos);

c) o crédito extra, a título de Vale Cesta extra, terá o valor total de R\$ 612,26 (seiscentos e doze reais e vinte e seis centavos).

Quanto a essa última parcela, convém lembrar que, conforme esclarecido quando da análise do dissídio de natureza jurídica, há erro material na cláusula da sentença normativa anterior (proferida no processo TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000). Isso porque, considerando-se que o Vale Cesta extra corresponde a 23 vales refeição/alimentação, o seu valor era de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais) e, não, de R\$ 563,50 (quinhentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos), como constou na cláusula 61.

Registro também que o "crédito extra, a título de Vale Cesta extra" está relacionado como cláusula social, não havendo impugnação específica por parte da empresa suscitante. Trata-se de direito previsto em todos os últimos acordos, inclusive na sentença normativa anterior. Além disso, não resta dúvida quanto ao trato sucessivo característico de tal parcela, condicionada ao advento do Natal.

Outro dado a ser atualizado na cláusula são as datas. Assim, onde se lê ano de "2011", leia-se "2012".

**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.

**REVISÃO:** Em face da incidência do índice de reajuste deferido, o limite de pagamento do vale transporte será de R\$ 594,68 (quinhentos e noventa e quatro reais e sessenta e oito centavos).

**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.

**REVISÃO:** Cabível a revisão, consignando-se que a vigência desta sentença normativa será a partir de 1.º de agosto de 2012.

**VI. NOVAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. PEDIDOS FORMULADOS NA CONTESTAÇÃO, E NÃO CONTEMPLADOS NO DISSÍDIO DE NATUREZA REVISIONAL**

1. MANUTENÇÃO DE TODAS AS CONQUISTAS GARANTIDAS EM ACORDOS ANTERIORES (DIAS DE DESCONTOS EM RAZÃO DA GREVE DO ANO DE 2011)

Pretende a FENTECT (fl. 1216):

"A ECT devolverá os dias descontados da greve do ano de 2011."

Justificativa apresentada: historicamente se verifica que a compensação do trabalho é a melhor forma de resolução dos conflitos.

O desconto de 7 (sete) dias de participação no movimento paredista foi determinado na sentença normativa anterior. Assim, apenas por negociação coletiva poderiam ser devolvidos os salários dos dias de greve do ano de 2.011.

Indefiro.

2. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A FENTECT pretende seja estabelecida a seguinte cláusula (fl. 1222):

"A ECT pagará gratificação de férias a todos os ecetistas no valor correspondente a 103% da remuneração do empregado, sendo 70% relativo ao direito adquirido e 33% relativo ao abono constitucional.

§ 1º - A ECT garantirá o princípio da isonomia, pagando a todos os empregados contratados as diferenças de gratificação e adicionais retroativamente, a partir da assinatura do ACT.

§ 2º - No caso de a concessão de férias ocorrer em dois períodos, a gratificação de férias será paga proporcionalmente a cada período.

§ 3º - Os empregados afastados por auxílio doença gozarão do mesmo direito.

§ 4º - A ECT garantirá o salário e todos os benefícios ao trabalhador enquanto durar a divergência sobre a alta entre a ECT e o INSS."

Justificou da seguinte forma o pedido: a pretensão da categoria à gratificação de férias baseia-se na necessidade de o empregado poder usufruir de seu descanso anual remunerado com as condições materiais necessárias recuperar suas forças após um ano de labor. Ademais, a adição dos §§ 3ª e 4ª é necessária na medida em que dão proteção aos trabalhadores afastados, que são muitos, em face das parcas condições de trabalho fornecidas pela ECT.

Por representar ônus para o empregador, trata-se de pretensão a ser obtida por meio de negociação direta entre as partes.

Indefiro.

### 3. ANUÊNIO

Foi postulado (fl. 1226):

"A ECT pagará anuênio de 2%, retroativo à data de criação da empresa (20/03/69) a todos os seus empregados.

§ 1º - A vantagem prevista nesta cláusula não gera prejuízo a direito consolidado e cada novo anuênio será pago no mês em que o empregado completar mais um ano de casa.

§ 2º - Esse direito será estendido aos demitidos e anistiados, corrigidamente."

Diz a suscitada que se trata de adicional por tempo de serviço que objetiva premiar permanência do empregado nos quadros da empresa assim como incentivá-lo a fazer carreira nos quadros da Suscitada, com reflexo direto em sua remuneração.

A matéria, por representar ônus financeiro para a empresa, somente poderá ser estipulada por acordo entre as partes.

Indefiro.

### 4. SEGURO INTEGRIDADE SOCIAL

Postula a suscitada (fl. 1228):

"Será instituído um Seguro Integridade Pessoal, no valor mínimo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a todo o trabalhador ecetista que sofrer assalto ou qualquer dano à sua integridade em virtude do desempenho da função."

A suscitada afirma que é notório o crescente número de casos em que os empregados da ECT são assaltados no cumprimento de sua jornada de trabalho. Diz que esses episódios geram contratempo não só de ordem financeira à Empresa, mas principalmente de ordem psíquica e material ao ecetista.

A cláusula tem relevante importância social, mas gera ônus para o empregador, motivo pelo qual depende de negociação entre as partes.

Indefiro.

### 5. GRATIFICAÇÃO ISONÔMICA DE FUNÇÃO

Postulou a suscitada:

"A ECT concederá e pagará aos trabalhadores que ocupam a função de motorista operacional, carteiro motorizado, motociclista, ciclista, operador de carrinho tracionado (eco-cargo) para distribuição e operador de empilhadeiras, operador de raio X e aos que



trabalham no setor de registrados, bem como aos do GECAC (Sistema Fale Conosco), gratificação isonômica pelo maior valor daquela paga ao supervisor operacional, em todo território brasileiro.

§ 1º - A ECT fará, também, a classificação de todos os carteiros motorizados para motorista e motociclistas.

§ 2º - A ECT pagará percentual de função para os trabalhadores, motociclistas e motoristas que não estejam na função, independentemente dos dias trabalhados.

§ 3º - Os trabalhadores que forem aprovados no Sistema Motorizado terão sua habilitação custeada pela ECT.

§ 4º - A ECT abonará o tempo utilizado pelo trabalhador no período de renovação de CNH.

§ 5º - O trabalhador que estiver afastado, por restrições médicas, problemas de saúde ou por qualquer motivo e retomar ao serviço não perderá nem a função nem a gratificação de função, adicional de mercado e/ou adicional de risco. Será garantida a retroatividade desses direitos aos trabalhadores já reabilitados.

§ 6º - A ECT incorporará no salário do trabalhador as respectivas gratificações após 06 (seis) meses do exercício da função.

§ 7º - A ECT pagará aos Atendentes Comerciais de todas as Agências uma comissão sobre vendas de produtos e serviços realizados;

§ 8º - Fica a ECT obrigada a reconhecer a função de Tele-Atendimento.

§ 9º - Quando, por esforço dos empregados, na mudança de nível da agência, os mesmos receberão um valor de gratificação mensal referente ao nível da agência."

A suscitada afirma que a cláusula busca garantir isonomia entre os empregados exercentes função comissionada.

Verifico, inicialmente, que a justificativa apresentada refere-se apenas ao *caput*, da cláusula, e não aos parágrafos, o que impede o seu exame, ante os termos do Precedente Normativo n.º 37 da SDC.

Quanto ao *caput*, não obstante se declare ter por finalidade a observância da isonomia, revela a intenção de estender o pagamento da gratificação da função de supervisor operacional aos trabalhadores que ocupam a função de motorista operacional, carteiro motorizado, motociclista, ciclista, operador de carrinho tracionado (eco-cargo) para distribuição e operador de empilhadeiras, operador de raio X e aos que trabalham no setor de registrados, bem como aos do GECAC (Sistema Fale Conosco). Em princípio, nos parece que se trata de instituição de gratificação, ou sua majoração com base em função diversa e, não aplicação do princípio isonômico.

Indefiro.

6. ITENS COMUNS A TODAS AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DE TIC

Nesse tópico, postula a suscitada:

### "1. Tabela de Diárias:

. Reajuste imediato de 50% na tabela de diárias (para pagamento de despesas com alimentação e telefonia);

. Estabelecer reajuste periódico anual da tabela de diárias.

### 2. Local de Trabalho dos Técnicos de Informática:

. Fim do trabalho nos subsolos do Edifício Sede em Brasília;

. Até que seja eliminado o trabalho em subsolo pagar Adicional de Insalubridade;

. Transferência do CCD-BSB para outro local, que não seja sub-solo;

### 3. Adicional de Prontidão:

. Pagar 30% da hora-base por disponibilidade ou por prontidão (suporte remoto via VPN ou via celular);

. Pagar hora extra pelo período trabalhado, no caso de acionamento.

. Estabelecer escala de Prontidão;

4. Ajuda de Custo: Aumento de 20% na tabela de ajuda de custo, daqueles que estão lotados na AC e localizados nas Diretorias Regionais."

A suscitada afirma que a cláusula assegura direitos daqueles empregados que exercem atividades em tecnologia. Diz que as condições de trabalho são péssimas, sendo necessária uma mudança, até para evitar o pagamento de adicional insalubridade.

A matéria é própria para ajuste entre as partes. No trecho em que se afirma ser cabível o pagamento de adicional de insalubridade, compete aos interessados a adoção das medidas judiciais cabíveis na defesa dos direitos que entendam estar sendo violados.

Indefiro.

### 7. NÃO À PRIVATIZAÇÃO DA ECT

Eis o pedido (fl. 1240):

"A ECT é a maior empresa pública do governo brasileiro e emprega mais de 118 mil trabalhadores, atuando em todo o território nacional. Esta empresa é do povo brasileiro voltada a bem atender à população, tendo por objetivo cumprir relevante papel social. Por isso, a classe trabalhadora ecetista e o movimento sindical são contra a privatização dos Correios e exigem a revogação imediata da Lei 12.490/2011 que privatiza a ECT. Por uma empresa pública, 100% estatal, controlada pelos trabalhadores e a serviço da população brasileira."

Consta como justificativa para a cláusula: "Essa é uma das bandeiras de luta da Federação. A empresa é pública, povo, voltada ao atendimento das demandas dos brasileiros e a seu serviço, de modo que privatização tira tal caráter e mais, afeta

a própria dicção constitucional referente monopólio postal".

A matéria foge ao âmbito de análise desta Corte, por meio de sentença normativa.

Indefiro.

#### 8. PAGAMENTO DE DIÁRIAS

Pretende a suscitada (fl. 1242):

"A ECT equipará o valor pago em diárias a qualquer trabalhador com o valor pago a diretor regional.

§ 1º - Quando o trabalhador for deslocado do seu setor de trabalho, sendo previamente avisado, a ECT garantirá o depósito do valor a ser pago pelas diárias com no mínimo 48 horas de antecedência do deslocamento.

§ 2º - Quando houver deslocamento com emergência, ou seja, sem o aviso prévio, a ECT garantirá o depósito do valor a ser pago pelas diárias em, no máximo 24 horas após o deslocamento."

A suscitada afirma que a cláusula garante que o deslocamento do empregado não lhe acarrete prejuízo, bem como para fazer frente aos seus gastos.

A pretensão, como formulada, diz respeito à majoração do valor do pagamento de diárias. Para tanto, seria necessária a negociação direta entre as partes.

Indefiro.

#### 9. BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Pretende a suscitada (fls. 1260/1262):

"A ECT firmará convênio com o INSS para realizar o depósito do benefício na conta corrente do beneficiário, respeitando a opção do mesmo.

Parágrafo Único: Quando o trabalhador obtiver alta do benefício INSS, e quando o mesmo entrar com recurso, ou o médico da ECT o considerar inapto, a ECT arcará com o salário do mesmo até o julgamento do referido recurso. Caso o recurso seja favorável ao trabalhador, ele deverá ressarcir os valores pagos pela ECT."

Diz a suscitada que a cláusula tem como escopo evitar que o trabalhador fique à míngua de seu benefício, enquanto aguarda o trâmite administrativo burocrático. Outrossim, as divergências entre médicos do INSS e da ECT são intensas, de modo que o trabalhador fica descoberto quando o seu retorno é indeferido.

A cláusula parece-nos relevante, mas é própria para acordo entre as partes.

Indefiro.

#### 10. NEGOCIAÇÕES REGIONAIS

Postula a suscitada (fl. 1298):

"A partir deste acordo, os Sindicatos filiados à FENTECT poderão negociar questões específicas desde que não rebaixem direitos conquistados com as respectivas diretorias regionais.

Parágrafo Único - As questões nacionais como as cláusulas econômicas, políticas gerais e outras várias que visam defender os interesses da categoria em seu conjunto, bem como as da FENTECT e as de seus Sindicatos Filiados em geral, serão negociadas pela FENTECT, observando-se suas instâncias deliberativas."

Diz a suscitada que a cláusula objetiva a descentralização das tratativas sindicais na empresa, proporcionando um tratamento local a questões específicas que tenham abrangência nacional.

A matéria não é própria para ser disciplinada por sentença normativa.

Indefiro.

#### 11. DIA DO ECETISTA E FOLGA DE ANIVERSÁRIO

Postula a suscitada (fl. 1318):

"A ECT concederá em 25 de janeiro 'Dia do Trabalhador Ecetista' repouso remunerado a toda categoria ecetista.

Parágrafo Único - Será também considerado repouso remunerado a data de aniversário do empregado."

Afirma a suscitada que a cláusula se justifica por seus próprios termos.

A matéria, entretanto, deve ser negociada entre as partes.

Indefiro.

#### 12. LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

Postula a suscitada (fl. 1324):

"A pedido do trabalhador será concedida licença sem remuneração pelo prazo de 02 (dois) anos ou mais de acordo com a necessidade do trabalhador.

Parágrafo único - A ECT terá prazo de até 15 (quinze) dias para conceder a licença solicitada, sem direito a veto."

Diz a suscitada que a cláusula busca assegurar uma licença aos empregados sem o rompimento do vínculo com a ECT.

A cláusula somente poderia ser estabelecida mediante ajuste direto entre as partes.

Indefiro.

### 13. LICENÇA-PRÊMIO

Pretende a suscitada (fls. 1324/1326):

"A cada 05 (cinco) anos de trabalho na ECT, os funcionários terão direito a uma licença-prêmio remunerada de 03 (três) meses."

A suscitada afirma que a cláusula busca assegurar uma licença aos empregados que tenham contribuído para a Empresa, nos últimos cinco anos, de modo a recuperar as suas energias, servindo de estímulo para o próprio trabalho.

Cláusula própria para acordo.

Indefiro.

### 14. FIM DO DESVIO DE FUNÇÃO E DIREITO À REABILITAÇÃO

A cláusula postulada tem o seguinte teor (fls. 1326/1328):

"A ECT acabará com o desvio de função, garantindo a incorporação dos Adicionais e Funções aos trabalhadores.

§ 1.º - A função de carteiro e mensageiro motorizado será transformada para motorista e motociclista, incorporando o adicional de função em seu salário.

§ 2.º - O operador de empilhadeira, eco-cargo e operador de palheteira, que normalmente está enquadrado na função de Carteiro ou de OIT, fará jus a uma gratificação de função, a ser anotada na CTPS, retroativo ao início da função.

§ 3.º - Todo atendente comercial está a disposição da ECT para executar adequadamente suas funções, restando à ECT a obrigação de pagar-lhes imediatamente o Adicional de Atendimento ao Guichê (AAG) a que têm direito, bem como o quebra de caixa.

§ 4.º - O auxiliar administrativo atua em brutal desvio de função, fazendo o serviço de técnico, preposto e de gerente, cabendo à ECT o dever de reparação imediata a este profissional, através do enquadramento do mesmo à função de nível técnico, garantindo-lhes de imediato um adicional de mercado, repassado aos trabalhadores da área operacional.

§ 5.º - a ECT criará, a título de compensação, o adicional de titularidade, não inferior a 1/3 (um terço) do salário mínimo vigente, para todo trabalhador com formação educacional superior, ou pós graduação, ao nível da escolaridade exigida como requisito ao cargo que ocupa.

§ 6.º - A ECT criará, para efeito de incentivo profissional, o adicional de qualificação, não inferior ao valor do adicional de mercado, pago em São Paulo/SP, para todo trabalhador que participar de dois cursos por ano, sob convocação da ECT ou a um mínimo de 40 (quarenta) horas/ano de treinamento, sob a coordenação de treinadores indicados pela ECT.

§ 7.º - A ECT garantirá a opção, da função com a garantia de incorporação do adicional, conforme a cada cargo exercido pelo funcionário.

§ 8.º - A ECT cumprirá a resolução 118 do INSS, que se refere à reabilitação direta, conforme normas regulamentadoras (NR's), sem prejuízo para o trabalhador, respeitando suas limitações médicas; e em caso de reabilitação no código 91, garantirá a incorporação dos 30%

aos carteiros reabilitados.

§7º - A ECT garantirá a reabilitação imediata dos trabalhadores que apresentem impossibilidades de saúde para desempenho de determinada função, atestadas por laudo de médico especialista.

§ 8º - A ECT fica obrigada a acompanhar e facilitar todo o processo de reabilitação do trabalhador, em trâmite na própria ECT, bem como no INSS, sob pena de pagamento de indenização ao trabalhador vitimado."

Diz a reclamada que esta cláusula tem o objetivo de corrigir e acabar com o desvio função na empresa que somente prejudica o trabalhador envolvido, bem como de acompanhar e garantir uma efetiva reabilitação.

Não compete à Justiça do Trabalho a criação de adicionais ou gratificações. No mais, a cláusula depende de negociação direta, e se os empregados se sentem lesados em seus direitos individuais, devem procurar os meios jurídicos apropriados para defendê-los.

Indefiro.

#### 15. REDUÇÃO DA JORNADA

Postula a suscitada (fls. 1330/1332):

"Redução da jornada de trabalho para 30 (trinta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, sem redução dos salários, para garantir a geração de novos postos de trabalho.

§ 1.º - A entrada no serviço nas ACs deverá ser escalonada de modo a permitir sua abertura às oito horas e fechamento às 18 (dezoito) horas, bem como para não se possibilitar a extrapolação da jornada, que se dará em 2 (dois) turnos de 6 (seis) horas cada.

§ 2º - A ECT respeitará o real cumprimento da jornada de trabalho e do horário de alimentação.

§ 3º - Jornadas de cinco horas contínuas para Operadores Telemáticos / Telégrafos e operadores de triagem, que fazem movimentos repetitivos, processadores de dados, com jornada de segunda-feira a sexta-feira.

§ 4º - Serão garantidos 10 (dez) minutos de descanso a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados para todos os que trabalham na triagem, independente de setor, bem como para os atendentes (banco postal) e auxiliar administrativo, com vistas à prevenção da LER/DORT.

§ 5º - As ausências ocorridas em virtude da paralisação verificada em decorrência de movimento paredista serão abonadas pela ECT, sem quaisquer prejuízos para os funcionários.

§ 6º - A ECT garantirá cadeiras apropriadas e boas condições de trabalho a todos os OTTs com a finalidade de prevenir a LER/DORT.

§ 7º - A ECT garantirá que a jornada dos trabalhadores das CENTRAIS DE ATENDIMENTO (CAC), seja de cinco horas diárias, sendo realizadas de segunda à sexta-feira e vedada sua convocação para trabalhos extras."

A reclamada justifica a cláusula, afirmando que tem como objetivo reduzir a jornada de trabalho no âmbito da empresa para

proporcionar a criação de novos postos de trabalho, assim como permitir uma maior produtividade dos empregados.

A redução de jornada semanal e a criação de intervalos intrajornada dependem de acordo entre as partes.

Indefiro.

#### 16. DA TRANSFERÊNCIA PARA O SERVIÇO INTERNO

A cláusula postulada tem o seguinte teor (fls. 1338):

"Dentro de um critério opcional, ao carteiro com dez anos ou mais de entrega domiciliar, fica assegurada a sua transferência para o serviço interno.

Parágrafo Único - A ECT garantirá aos trabalhadores, por ocasião de doença ocupacional ou por acidente de trabalho, a permanência destes trabalhadores no serviço interno sem perda de seus adicionais ou função, bem como quando os mesmos estiverem em recurso pelo INSS, que lhe for indeferido seus benefícios."

Diz a suscitada que esta cláusula objetiva premiar o carteiro que prestou serviços durante um longo período e que, em face da penosidade da atividade, merece atuar no serviço interno.

Cláusula própria para ajuste entre as partes.

Indefiro.

#### 17. FIM DO SAP, SARC E GCR

Postula a suscitada (fl. 1338):

"Será extinto, pela ECT os Sistemas de Avaliação de Produtividade (SAP), SARC, Gerenciamento de Competências e Resultados (GCR) ou qualquer outro sistema de mediação ou aferição de tarefas, procedimentos ou resultados individuais ou qualquer outra meta de produção, que gerem concorrência entre os empregados.

Parágrafo Único - Fica proibido, nas dependências da ECT, qualquer tipo de monitoramento dos funcionários por circuito interno de TV, telefone, dentre outros meios opressivos."

Diz a suscitada que os termos da cláusula são autoexplicáveis. Ademais, o SAP tem se revelado como um instrumento de assédio moral, eis que expõe os empregados perante os colegas, estabelece metas inexequíveis e mais, sequer foi discutido com FENTECT, quando de sua adoção.

A cláusula interfere no poder diretivo da empresa, e deve ser estipulada por acordo entre as partes, já que extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Indefiro.

#### 18. DA TRANSFERÊNCIA ENTRE SETORES

Postula a suscitada (fls. 1340/1341):

"A ECT deve zelar pela transparência via SNT (Sistema Nacional de Transferências), que

deve ser levado em consideração apenas e tão somente pela ordem de inscrição do empregado no sistema. Nenhum outro requisito, a não a própria disponibilidade de vagas deve interferir no SNT. A ECT não poderá negar a transferência ao funcionário com restrição médica.

§ 1º - Em nenhuma hipótese a ECT poderá transferir um empregado sem o seu prévio consentimento e avisado prazo mínimo de um mês antes da transferência.

§ 2º - Em caso de mudança de endereço de setor, cabe somente ao empregado a escolha entre permanecer no mesmo setor ou escolher qualquer setor que melhor, lhe convenha.

§ 3º - A mesma norma vale para a transferência de horário do empregado."

Afirma a suscitada que as medidas enumeradas na cláusula acima visam preservar a organização do trabalho e a própria opção do trabalhador.

Por ser cláusula que atinge o poder organizacional da empresa, é adequada para negociação entre as partes.

Indefiro.

#### 19. CLÁUSULAS RELATIVAS À POSTALIS E À ARCOS

Eis os termos da cláusula postulada (fl. 1346):

"Eleição direta para todas as Diretorias do POSTALIS, com a participação da Federação e dos Sindicatos.

§ 1.º - A ECT organizará condições materiais e objetivas para a realização dessas eleições, cedendo espaços físicos, veículos e liberação de candidatos, para divulgarem suas propostas e participarem ativamente do pleito.

§ 2º - Aos trabalhadores, e somente a eles, caberá definir as regras de atuação nesse processo eleitoral, bem como na administração do POSTALIS, regras estas que serão definidas em plenária nacional cuja data a ser definida *a posteriore*, com a participação de representantes Ecetistas de todos os Estados do País.

§ 3º - Fim do voto de minerva nos conselhos do POSTALIS."

E ainda (fls. 1346/1348):

"A ECT ficará obrigada ao benefício definido e não à contribuição definida no POSTALIS, que conterà necessariamente cláusulas que garantam a participação dos trabalhadores eleitos democraticamente para administração da instituição, além das seguintes:

a) Cessação dos descontos efetivados pelo POSTALIS após a aposentadoria.

b) Reposição pelo POSTALIS dos expurgos inflacionários (planos econômicos de 1987 a 1991) feitos na correção da reserva de poupança dos empregados da ECT em atividade e o repasse dessa reposição aos aposentados e aos empregados na ativa que se desfilaram e retiraram sua reserva de poupança.

c) O POSTALIS fará o pagamento imediato da complementação de 20% (vinte por cento) na ocasião da aposentadoria, sem que se tenha de obedecer à carência de 58 (cinquenta e oito) anos de idade.

d) O POSTALIS acompanhará a lei do INSS correspondente ao auxílio acidentário de N.0



94 e entre com a contemplação de 20% (vinte por cento).

e) Os funcionários do POSTALIS não poderão concorrer à eleição do POSTALIS.

f) O POSTALIS pagará o benefício imediatamente após a apresentação do CARTÃO DE EXAME DE PERÍCIA MÉDICA.

g) Todos os Conselheiros eleitos pelos trabalhadores serão liberados com ônus para a ECT.

h) Todas as deliberações dos Conselhos do POSTALIS serão divulgadas para conhecimento público e dos trabalhadores (as) associados(as).

i) A ECT, através de seus conselheiros indicados, garantirá aos trabalhadores a opção de adesão/manutenção aos planos de benefícios definidos (BD) ou PostalPrev.

j) A ECT assumirá a dívida atuarial referente a RTSA (Reserva Técnica de Serviço Atuarial) e providenciará a devida assinatura do contrato.

1) O participante do POSTALIS demitido e posteriormente reintegrado à ECT será automaticamente reintegrado ao POSTALIS. As contribuições serão feitas no acerto de contas (no momento do pagamento da indenização), conforme opção do trabalhador. Caso não haja indenização, os valores referentes às contribuições necessárias serão pagos pela patrocinadora.

m) Serão assegurados os benefícios de auxílio natalidade, nupcial, funeral, bem como os 20% de benefício mínimo no auxílio doença, invalidez, e pensão por morte no plano PostalPrev.

n) Reposição da participação contributiva da empresa patrocinadora do POSTALIS (ECT) nas reservas de poupança dos empregados da ECT em atividade (+ ou - 108% plano econômico e R\$ 1,00 x R\$ 1,00) e o repasse do valor dessa contribuição aos aposentados que resgataram suas reservas de poupança.

o) O funcionário sócio do POSTALIS, demitido e posteriormente reintegrado à ECT, será automaticamente reintegrado aos quadros de sócios do POSTALIS, sem pagamento de joias."

Finalmente, à fl. 1350:

"A ECT garantirá a realização de eleições diretas para os conselhos e diretorias das ARCOS Regionais em prazo não superior a 90 (noventa) dias após assinatura deste acordo coletivo, com a participação dos sindicatos.

§ 1º - A ECT liberará um representante da Associação Recreativa dos Correios em cada Estado e na Associação Nacional das ARCOS com ônus para a ECT.

§ 2º - Será garantido auxílio transporte adicional para funcionários atletas .

§ 3º - Será incluído adicional de Ajuda de Custo para o funcionário atleta;

§ 4º - Haverá patrocínio dos atletas funcionários nas competições extra-ECT;

§ 5º - Haverá incentivo à cultura e literatura para funcionários;

§ 6º - Haverá liberação dos funcionários para atividades dos festivais de música, com disponibilização de transporte, equipamentos e convites para demais eventos da ECT."

A suscitada justifica as cláusulas afirmando que: A primeira visa garantir a saúde financeira da entidade de

previdência dos empregados da ECT, bem como a devida retribuição complementar pecuniária aos empregados após longos anos de contribuição; a segunda trata da participação dos trabalhadores na administração no fundo de previdência da empresa, medida salutar e profilática; a terceira visa garantir a efetiva participação dos trabalhadores na associação Arco.

As cláusulas envolvem entidades que sequer são partes no dissídio.

Indefiro.

## 20. APOSENTADOS

Diz a cláusula (fl. 1350):

"Assegura-se aos trabalhadores aposentados os mesmos direitos dados aos da ativa, conforme descrito a seguir:

a) A ECT incluirá no CORREIO SAÚDE o ecetista aposentado em data anterior a 01/01/1986, com inclusão de pensionistas.

b) Serão mantidos todos os direitos e assistências médicas e odontológicas aos dependentes após falecimento do titular aposentado.

c) Será garantido o cadastramento no CORREIO SAÚDE ao aposentado afastado por demissão voluntária ou demissão sem justa causa.no Correio Saúde;

d) Será eliminado qualquer prazo que exija o cadastramento do aposentado no Correio Saúde;

e) Todo empregado(a) ao completar 20 anos do efetivo serviço nos Correios receberá três referências salariais a título de progressão e efeito pró aposentadoria;

f) Todo e qualquer tipo de concessão dado aos empregados da ECT em atividade a título de salário e benefícios, será estendido aos aposentados beneficiários da Lei 8.529/0892 e demais aposentados.

g) A ECT concederá aposentadoria imediata aos motoristas, motociclistas e para os trabalhadores da área telegráfica que já completaram 25 anos de serviços trabalhados na referida área (SB40) ou P.P.P.

h) A ECT pagará multa de 40% sobre os depósitos na conta vinculada do FGTS, aviso prévio, 13º salário, férias e demais direitos indenizatórios ao trabalhador que se aposentar.

i) A ECT se compromete a realizar fóruns de discussão com o Banco do Brasil para que não seja cobrado dos funcionários, aposentados e pensionistas tarifas e anuidades em serviços no Banco Postal."

Afirma a suscitada que a cláusula é de grande interesse da categoria, pois visa proteger o trabalhador com maior tempo de trabalho, que encontra dificuldades para uma nova colocação no mercado de trabalho. Pretende-se ainda incentivar e premiar os empregados com mais tempo de ECT.

Matéria própria para negociação coletiva.

Indefiro.

## 21. COOPERATIVAS

A cláusula postulada dispõe (fl. 1352):

"A ECT liberará 10 (dez) Diretores/Conselheiros das cooperativas de crédito dos ecetistas 1 (um) dia por semana para se dedicar às questões da cooperativa."

A suscitada afirma que a cláusula busca permitir a participação efetiva do trabalhador cooperativas de crédito.

A cláusula extrapola o poder normativa da Justiça do Trabalho.

Indefiro.

## 23. ELEIÇÕES DIRETAS EM TODOS OS NÍVEIS DE DIREÇÃO DA ECT

Diz a cláusula (fl. 1352):

"A ECT realizará eleições diretas para supervisores, chefes, diretores regionais e diretoria central da empresa (incluindo presidente), com o objetivo de democratizar e fortalecer a instituição perante os trabalhadores e à sociedade. Os candidatos concorrentes aos cargos terão que atender às exigências de um relacionamento sadio e conduta correta na. Empresa e para com os trabalhadores. Os candidatos eleitos diretamente pelos votos dos trabalhadores em seus locais de trabalho serão avaliados periodicamente pela categoria ecetista e terão seus mandatos revogáveis, quando a mesma julgar necessário."

Afirma a suscitada que a cláusula busca democratizar o acesso aos cargos de direção.

Esta Justiça Especializada não pode interferir no poder organizacional da empresa.

Indefiro.

## 24. FIM DO PCCS

A cláusula dispõe (fl. 1354):

"Os PCCS's criados pela empresa seguem uma política de desvalorização do poder de compra dos salários da categoria, da desvalorização das carreiras e da ampliação das funções nos cargos dos trabalhadores. Os trabalhadores exigem o fim do excesso de produtividade imposto no PCCS da ECT, a reparação do poder de compra dos salários e a garantia da progressão em suas carreiras profissionais. Nesse sentido somos pela extinção imediata do PCCS 2008, o PCCS da Escravidão e a imediata organização de um verdadeiro PCCS 100% a serviço dos trabalhadores.

Por nenhum direito a menos e para avançar nas conquistas.

Parágrafo Único - A Fentect manterá em alerta sua Comissão de PCCS, no aguardo de reuniões entre os trabalhadores e a representação da ECT, na defesa veemente dos interesses da categoria e na construção/materialização de um verdadeiro PCCS na ECT que contemple e valorize efetivamente a vida profissional da categoria ecetista."

A suscitada afirma que a cláusula tem por finalidade o acompanhamento efetivo da Federação no tocante à melhoria contínua do PCCS regulador da carreira.

A cláusula extrapola o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Indefiro.

## **VII. DAS DEMAIS QUESTÕES RELATIVAS À SOLUÇÃO DO CONFLITO**

### **1. DA ALEGAÇÃO DE DESRESPEITO À DECISÃO DESTA CORTE, QUANTO À MANUTENÇÃO DE PERCENTUAL MÍNIMO DE TRABALHADORES NOS POSTOS DE TRABALHO**

Foi proferida decisão pela Vice-Presidência do TST, às fls. 1161/1162, deferindo parcialmente a liminar requerida nestes autos, para determinar que a suscitada mantenha em atividade contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) dos trabalhadores, em cada setor/unidade da suscitante, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), em caso de descumprimento.

A ECT apresentou petição, às fls. 3690/3692, informando que a suscitada não estaria cumprindo a determinação judicial de manutenção de 40% dos empregados por setor e unidade. Postulou, assim, a aplicação da multa diária estipulada por esta Corte Superior. Juntou documentos às fls. 3694/3754.

A suscitada, FENTECT, manifestou-se às fls. 5804/5807. Afirma que cumpriu a determinação emanada desta Corte, juntando documentos.

Os documentos unilaterais produzidos pela suscitante, bem como as fotos juntadas a partir da fl. 3702, não comprovam de forma segura o descumprimento da ordem emanada desta Corte Superior quanto à manutenção em atividade contingente mínimo de 40% (quarenta por cento) dos trabalhadores, em cada setor/unidade da empresa.

Por outro lado, as cópias de notícias juntadas pela suscitada, embora não constituam contraprova efetiva, indicam que grande parte dos serviços da empresa está sendo realizada de forma satisfatória, apesar da greve.

Assim, indefiro o pedido de aplicação da multa diária pelo suposto descumprimento da decisão liminar proferida nestes autos.

### **2. DOS DIAS DE PARALISAÇÃO**

A jurisprudência iterativa desta Corte é de que a greve importa em 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. Esta Seção tem reconhecido como exceção os casos de greve deflagrada pelo não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais pela empresa (como, por exemplo, o não pagamento ou atrasos reiterados de salários e risco à saúde do trabalhador).

O caso dos autos não se enquadra nas hipóteses excepcionais de pagamento de salários em caso de greve, admitidas por esta Seção Especializada.

Não obstante, peço vênia para transcrever parte da ressalva manifestada pelo Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado, relator do Processo TST-DC-6535-37.2011.5.00.000, com a qual coaduno:

"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).

(...)

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."

A lei determina que caberá à Justiça do Trabalho decidir sobre as relações obrigacionais relativas ao período de greve. E, no caso, não há como desconsiderar os baixos salários de grande parcela dos empregados da suscitante, de modo que o desconto dos dias de paralisação poderia comprometer a subsistência dos trabalhadores. Ademais, não se demonstrou nos autos, nem há notícia na imprensa, de que a greve tenha causado sérios prejuízos à população. Nesse contexto é possível a compensação dos dias de greve.

Registro que a greve foi deflagrada em datas diferenciadas, nas diversas bases territoriais dos sindicatos representantes da categoria, sendo a de maior duração a partir de 11 de setembro (17 dias até a data do julgamento do dissídio).

Assim, determino a compensação dos dias de paralisação, no prazo máximo de seis meses, observados os intervalos intra e entre jornadas e o descanso semanal remunerado. No caso de recusa

injustificada de o empregado observar a compensação de jornada, haverá o desconto salarial correspondente.

### 3. DO RETORNO AO TRABALHO

Instaurado o dissídio de greve, compete à Justiça do Trabalho decidir o conflito, conforme arts. 114, 3º, da Constituição Federal e art. 8º da Lei nº 7783/1989. Assim, determina-se o encerramento da greve, com retorno ao trabalho no dia 28 de setembro de 2012, conforme a respectiva escala de trabalho, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por dia, a ser arcada por cada uma das entidades sindicais suscitadas, para o caso de não haver observância da sentença normativa quanto à determinação de retorno ao trabalho, sem prejuízo das consequências legais e das sanções daí decorrentes.

### 4. AGRAVO INTERPOSTO PELA SUSCITADA ÀS FLS. 4009/4015

Fica prejudicado o exame do agravo interposto pela suscitada, às fls. 4009/4015.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade:

I.1. julgar improcedentes as oposições ajuizadas pela Federação Nacional dos Advogados - FENADV, Federação Nacional dos Engenheiros - FNE e o Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal - SENGE-DF, e indeferir o pedido formulado pela Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL.

I.2. Deferir o ingresso da União na lide na qualidade de assistente simples, determinando a retificação da autuação.

I.3. Acolher a manifestação do Ministério Público do Trabalho, e determinar a retificação da autuação, a fim de que constem no polo passivo da lide, além da Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da Cidade de São Paulo, Grande São Paulo e Zona Postal de Sorocaba - SINTECT/SP, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio de Janeiro, SINTECTIRJ, o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado de Tocantins - SINTECT/TO, e o Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de Bauru e Região - SINTECT/BRU, na condição de litisconsortes passivos facultativos unitários.

II. Rejeitar as preliminares de carência de ação, por falta de interesse de agir; de falta de pressuposto processual, por ausência de comum acordo; e de inépcia da petição inicial, por falta de fundamentação das cláusulas econômicas arguidas pela Suscitada.

III. Julgar procedente o dissídio coletivo de natureza jurídica para, interpretando o parágrafo 7º da cláusula 61,

constante do item II.1, e o item II.2 da sentença normativa proferida nos autos do processo TST-DC-6535-37.2011.5.00.0000, esclarecer que o "crédito extra a título de vale cesta extra" (ou vale alimentação extra) e o "vale extra" são a mesma parcela, deferida por esta Corte Superior no valor de R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais), a ser paga até o último dia da primeira quinzena de dezembro/2011, aos trabalhadores admitidos até 31 de julho de 2011.

IV. Declarar não abusivo o movimento paredista.

V. Deferir à categoria profissional o índice de reajuste de 6,5% (seis inteiros e cinco décimos por cento), revisar cláusulas da sentença normativa proferida por esta Corte no Processo DC-6535-37.2001.5.00.000 e manter outras cláusulas, tudo nos termos da fundamentação da presente sentença normativa, que ficam com a seguinte redação:

-

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 2013, 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/2013 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2013, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2013. § 1º - A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2013. § 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 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. 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. § 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, 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\$ 651,00 (seiscentos e cinquenta e um 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 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 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 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.

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 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 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, e zelando pela saúde dos trabalhadores. A ECT priorizará as entregas matutinas e, para tanto, criará um projeto piloto a ser implantado em 3 unidades de serviço, 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 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 "e" 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 "d" 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 - 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 conclua 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\$ 159,84 (cento e cinquenta e nove reais e oitenta e quatro centavos) para os empregados que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal; b) R\$ R\$ 213,12 (duzentos e treze reais e doze 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 á 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 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 continuara 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 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, 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 53 - 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 conter 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 a seus empregados, a partir de 1/8/2012, reajuste salarial no percentual de 6,5% (seis inteiros e cinco décimos por cento), a partir de 1/8/2012.

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\$ 409,97 (quatrocentos e nove reais e noventa e sete 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 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 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 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/2012, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R\$ 26,62 (vinte e seis reais e sessenta e dois 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 \$ 149,10 (cento e quarenta e nove reais e dez centavos). § 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\$ 612,26 (seiscentos e doze reais e vinte e seis 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/2012. Farão jus a esta concessão: I - Os empregados em atividade admitidos até 31/7/2012. II - Os empregados que, em 30/11/2012, 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.

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\$ 594,68 (quinhentos e noventa e quatro reais e sessenta e oito 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.

Cláusula 63 - VIGÊNCIA - O presente Instrumento Normativo terá vigência a partir de 1º de agosto de 2012 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.

VI. Indeferir as seguintes novas condições de trabalho postuladas na contestação, e não contempladas na sentença normativa em dissídio revisional: MANUTENÇÃO DE TODAS AS CONQUISTAS GARANTIDAS EM ACORDOS ANTERIORES (DIAS DE DESCONTOS EM RAZÃO DA GREVE DO ANO DE 2011); GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS; ANUÊNIO; SEGURO INTEGRIDADE SOCIAL; GRATIFICAÇÃO ISONÔMICA DE FUNÇÃO; ITENS COMUNS A TODAS AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DE TIC; NÃO À PRIVATIZAÇÃO DA ECT; PAGAMENTO DE DIÁRIAS; BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS; NEGOCIAÇÕES REGIONAIS; DIA DO ECETISTA E FOLGA DE ANIVERSÁRIO; LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO; LICENÇA-PRÊMIO; FIM DO DESVIO DE FUNÇÃO E DIREITO À REABILITAÇÃO; REDUÇÃO DA JORNADA; DA TRANSFERÊNCIA PARA O SERVIÇO INTERNO; FIM DO SAP, SARC E GCR; DA TRANSFERÊNCIA ENTRE SETORES; CLÁUSULAS RELATIVAS À POSTALIS E À ARCOS; APOSENTADOS; COOPERATIVAS; ELEIÇÕES DIRETAS EM TODOS OS NÍVEIS DE DIREÇÃO DA ECT; FIM DO PCCS.

VII. Quanto às demais questões relativas à solução do conflito:

VII.1. Indeferir a aplicação da multa diária pelo suposto descumprimento da decisão liminar proferida nestes autos.

VII.2. Determinar a compensação dos dias de paralisação, no prazo máximo de seis meses, observados os intervalos intra e entre jornadas e o descanso semanal remunerado. No caso de recusa injustificada de o empregado observar a compensação de jornada, haverá o desconto salarial correspondente.

VII.3. Determinar o encerramento da greve, com retorno ao trabalho no dia 28 de setembro de 2012, conforme a respectiva escala de trabalho, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por dia, a ser arcada por cada uma das entidades sindicais suscitadas, para o caso de não haver observância da sentença normativa quanto à determinação de retorno ao trabalho, sem prejuízo das consequências legais e das sanções daí decorrentes.

VII.4. Declarar prejudicado o exame do agravo interposto pela suscitada, às fls. 4009/4015.

Brasília, 27 de Setembro de 2012.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

**KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA**

**Ministra Relatora**

fls.

**PROCESSO Nº TST-DC-8981-76.2012.5.00.0000**

Firmado por assinatura eletrônica em 04/10/2012 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006.