**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

**A C Ó R D Ã O**
**Seção Especializada em Dissídios Coletivos**
**GMMGD/ls/vd/mas/**

**A) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. 1. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89.** A Constituição reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não se considera abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para sua validade: tentativa de negociação; aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. No caso dos autos, é incontroverso o cumprimento de tais requisitos. Há de se atentar, ainda, que a Constituição apresenta limitações ao direito de exercício de greve, como a que diz respeito à noção de serviços ou atividades essenciais. Nesse segmento destacado, cujo rol compete à lei definir, caberá a esta também dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 9º, § 1º da CF). Saliente-se que a Lei de Greve (Lei 7.783/89) não prevê expressamente um determinado percentual de trabalhadores que deve se manter em atividade durante a greve para a preservação "*dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*" (art. 11), deixando claro que a obrigação dos grevistas é, efetivamente, manter os serviços mínimos. Na situação em exame, este Relator, em sede de cognição sumária, concedeu parcialmente a liminar

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

requerida pela Empresa e determinou a manutenção de 70% (setenta por cento) dos trabalhadores e dos serviços prestados pela Empresa Suscitante durante a greve. Analisando a matéria em sede de cognição exauriente, e pelas informações que constam nestes autos, a conclusão que se extrai é o cumprimento da ordem judicial pela categoria profissional. Com efeito, muito embora o índice de ausência ao serviço, segundo documentação produzida pela Empresa, tenha sido um pouco superior ao limite fixado na decisão liminar, no final de semana da greve, que transcorreu por sete dias, ficou bastante claro que as entidades sindicais conduziram o movimento de maneira ordeira, razoável e leal, sem provocar qualquer prejuízo à comunidade, mantendo o funcionamento satisfatório dos serviços prestados pela Empresa e atingindo a finalidade legal - manter os serviços mínimos necessários *ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*. Assim, não se há falar em abusividade da greve, tampouco em descumprimento da decisão liminar. Registre-se, de todo modo, que também não se considera abusiva a atuação da Empresa na evolução da negociação coletiva do trabalho, inclusive no contexto da negociação judicial (PMPP nº 100000-49.2019.5.00.0000 e PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000). É que a maior ou menor flexibilidade da Parte empresarial no atendimento das reivindicações da categoria profissional não consiste, do ponto de vista jurídico, abuso do direito, ficando desse modo, também, rejeitada a pretensão obreira de apenação da Entidade Empresarial. **Pretensões de abusividade julgadas improcedentes. 2. DESCONTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS EM FACE DA GREVE.** A regra geral no Direito

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

brasileiro, segundo a jurisprudência dominante, 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, caso se trate de greve em função do não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais pela empresa (não pagamento ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco à higidez dos obreiros, etc.), em que se pode falar na aplicação da regra contida na *exceção do contrato não cumprido*, a greve deixa de produzir o efeito da mera suspensão. Do mesmo modo, quando o direito constitucional de greve é exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva. Nesses dois grandes casos, seria cabível enquadrar-se como mera interrupção o período de duração do movimento paredista, descabendo o desconto salarial. O caso dos autos não se amolda à hipótese de interrupção do contrato de trabalho, mas de suspensão contratual, não sendo devido, a princípio, o pagamento dos dias não trabalhados. De outro lado, conforme visto alhures, a conduta empresarial em relação ao não atendimento das reivindicações da categoria, durante o processo de negociação coletiva, também não pode ser considerada como abuso de direito, desservindo para justificar o pagamento dos dias não trabalhados em virtude da greve. Entende-se, porém, que o desconto salarial relativo aos dias não trabalhados deve ser dividido em três parcelas mensais sucessivas e iguais, de modo a não impactar tão profundamente a remuneração mensal dos trabalhadores. **Julga-se procedente a pretensão da Empresa para autorizar o desconto dos**

**salários referentes aos dias não trabalhados em virtude da greve, dividido em três parcelas mensais sucessivas e iguais.**

**B) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECONVENÇÕES APRESENTADAS PELAS ENTIDADES SINDICAIS REPRESENTATIVAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL. 1. CLÁUSULA 28ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA. PLANO DE SAÚDE DOS EMPREGADOS E EX-EMPREGADOS.** O objeto da principal reivindicação do dissídio coletivo, o Plano de Saúde, tem natureza absolutamente singular, porquanto seu pressuposto direto é cláusula coletiva com origem parte autônoma (preexistente), parte heterônoma (sentença normativa). Sobre este último aspecto (a reivindicação tangenciar a alteração de uma sentença normativa), é muito importante registrar que esta SDC/TST, no julgamento do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, inaugurou uma linha decisória totalmente nova e específica para o caso dos Correios, que, através do poder normativo e com base em juízo de equidade, modificou substancialmente o modelo do Plano de Saúde utilizado por vários anos como benefício trabalhista. A partir de então, é inevitável que este Tribunal lance mão do mesmo critério (juízo de equidade) para decidir os conflitos coletivos correlatos da ECT. No presente dissídio coletivo, são deferidas algumas reivindicações que têm respaldo em cláusula preexistente, e outras reivindicações que modificam as condições fixadas para o Plano de Saúde dos empregados e ex-empregados no DC-1000295-05.2017.00.0000, com produção de financeiro ínfimo (plenamente sustentável), mas importante aperfeiçoamento das relações entre as Partes nesse

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

âmbito. Não foram acolhidas as condições mais gravosas propostas pela Empresa, uma vez que, no julgamento daquele citado dissídio coletivo, esta SDC/TST exerceu juízo de equidade em que, em uma situação excepcionalíssima, e após avaliar e refletir sobre todas as consequências de ordem financeira e social que aquela decisão traria às Partes, modificou uma conquista histórica da categoria profissional, que resultou em significativo benefício econômico para a Empresa, legítimo naquela oportunidade. Neste novo juízo de equidade, as circunstâncias não justificam um rebaixamento ainda maior das condições de trabalho do que a aquelas fixadas no dissídio coletivo anterior. **Defere-se, em parte, as reivindicações da categoria profissional, e não se acolhe a contraproposta apresentada pela Empresa. 3. CLÁUSULA 28ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA. PLANO DE SAÚDE DOS PAIS E MÃES.** Sobre o Plano de Saúde para Pais e Mães, prevaleceu o entendimento da Douta Maioria dos membros desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, de que a criação desse Plano de Saúde específico não pode ser determinada pela Justiça do Trabalho através do poder normativo, mas apenas por meio de negociação autônoma entre as Partes interessadas, nos termos do que foi definido no julgamento DC-1000295-05.2017.5.00.0000. Assim, muito embora o texto do parágrafo 9º da Cláusula 28 fixado na sentença normativa que vigorou no período anterior (DC-1000295-05.2017.5.00.0000) tenha determinado a inclusão dos pais e mães em "*plano família a ser negociado entre as partes interessadas*", e não ter havido solução autônoma para a questão,

esse plano de saúde distinto apenas pode ser definido em negociação autônoma entre a Empregadora e o(s) Sindicato(s). A Maioria dos membros da SDC considerou, também, que a fixação de regra para criação do plano de saúde escapa ao poder normativo da Justiça do Trabalho porque impõe um ônus financeiro extraordinário à Empresa, especialmente porque o benefício foi fixado em sentença normativa que já havia previsto a sua extinção, nos moldes então praticados, para o dia 31/7/2019. Nada obstante o indeferimento da pretensão da categoria profissional, que culmina na possível extinção do Plano "Correios Saúde 1" - no qual estavam inseridos os pais e mães - fica garantida a permanência dos tratamentos em andamento e não finalizados, na forma exposta no corpo do voto. Ficaram vencidos este Ministro Relator e a Ministra Kátia Magalhães Arruda, que fixavam regra para criação de novo Plano de Saúde para Pais e Mães, *em que os trabalhadores seriam responsáveis por 30% das despesas, enquanto que a Empregadora ficaria com a responsabilidade de 70%, mantendo-se a proporção da coparticipação dos empregados nos mesmos moldes do Plano "Correios Saúde 2" (Plano de Saúde dos empregados e ex-empregados).* **INDEFERE-SE o pedido de fixação de regra para criação de Plano de Saúde para Pais e Mães. 3. DEMAIS CLÁUSULAS REIVINDICADAS. BENEFÍCIOS QUE ENCONTRAM RESPALDO EM NORMA COLETIVA PREEXISTENTE (ACORDO COLETIVO DE TRABALHO). FIXAÇÃO DESSAS VANTAGENS NA PRESENTE SENTENÇA NORMATIVA. INVIABILIDADE DE REDUÇÃO DAS VANTAGENS PRECEDENTES POR MEIO DO PODER NORMATIVO.** Compete à Justiça do Trabalho o poder normativo para estabelecer normas coletivas,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, com base no art. 114, § 2º, da CF. Observe-se que a Constituição Federal determina a observância, nas sentenças normativas, do critério de incorporação das condições benéficas e vantagens precedentes ("*respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*"), e não a manutenção das condições mais gravosas eventualmente estabelecidas nos instrumentos antecedentes. Nesse contexto, é inviável a utilização do dissídio coletivo com o objetivo de provocar o poder normativo para reduzir ou descaracterizar disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como para reduzir ou descaracterizar disposições normativas convencionadas anteriormente em ACTs ou CCTs. Tal pretensão é absolutamente incompatível com o art. 114, § 2º, da CF. Registre-se que, na interpretação do Direito, prepondera a fórmula da coerência, por meio da qual o conteúdo e a extensão da norma enfocada são alcançados através da pesquisa da coerência racional e lógica ao conjunto normativo específico que a caracteriza e a cerca. Não há, na Constituição da República, qualquer respaldo para a interpretação puramente econômica do Direito, inclusive do Direito do Trabalho e dos seus institutos (como o dissídio coletivo e a sentença normativa). Note-se, a propósito, que, nesse ramo jurídico especializado, preponderam princípios constitucionais que induzem ao aperfeiçoamento e à melhoria das condições de pactuação da força de trabalho humano, e não à sua degradação (princípios da dignidade da pessoa humana; da valorização do trabalho; do

> bem-estar individual e social, da justiça social; da proporcionalidade e razoabilidade; da vedação ao retrocesso social; etc.). Desse modo, não logra êxito a tentativa da Empresa de atribuir uma interpretação do art. 114, § 2º, da CF que possibilite a redução de direitos convencionais preexistentes da categoria profissional por meio do poder normativo, através da exacerbação de aspectos de ordem essencialmente econômico-financeira e de argumentos metajurídicos. Tal resultado interpretativo é nitidamente dissociado do conjunto normativo lógico e sistemático que caracteriza e envolve a Constituição da República e as normas jurídicas pertinentes ao dissídio coletivo, ao poder normativo da Justiça do Trabalho e à sentença normativa, traduzindo disfunção interpretativa censurável. Assim, no caso concreto, considerando que as reivindicações da categoria profissional encontram amparo em norma coletiva preexistente (normas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em Acordo Coletivo do Trabalho no período imediatamente anterior), devem ser fixadas na presente sentença normativa, com a atualização dos valores dos benefícios no mesmo índice deferido ao reajuste salarial. **DEFEREM-SE as reivindicações da categoria profissional que encontram amparo em normas coletivas preexistentes (art. 114, § 2º, da CF), com as adaptações pertinentes.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Dissídio Coletivo de Greve nº **TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**, em que é Suscitante **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS** e Assistente Simples **UNIÃO** e Suscitados **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES - FENTECT, SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

**E TRABALHADORAS DOS CORREIOS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP, SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINTECTIRJ, SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DE BAURU E REGIÃO - SINTECT/BRU, SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DO ESTADO DE TOCANTINS - SINTECT/TO, SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHÃO - SINTECT-MA e FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - FINDECT** e AMICUS CURIAE **ASSOCIAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DOS CORREIOS - ADCAP.**

Trata-se de dissídio coletivo de greve com pedido de tutela de urgência de natureza cautelar ajuizado pela EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS em face da FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES – (FENTECT) e outras entidades representantes do segmento profissional, por meio do qual se pretende, liminarmente: a) que seja determinada a suspensão imediata da paralisação iniciada no dia 10/09/2019, sob pena de multa diária não inferior a R$1.000.000,00 (hum milhão de reais) para cada entidade arrolada; b) alternativamente, que seja determinada a manutenção de 90% (noventa por cento) dos trabalhadores e dos serviços prestados durante a greve, sob pena de multa diária não inferior a R$1.000.000,00 (hum milhão de reais) para cada entidade não contemplada pelo efetivo mínimo; c) a declaração de abusividade da greve; d) a designação, com urgência, de audiência de conciliação; e e) a convocação de sessão extraordinária de julgamento, caso frustrada a conciliação. Em sede de provimento definitivo, requer: a) a declaração de abusividade da greve; b) a procedência das cláusulas propostas (dispostas na petição inicial); c) a extensão da sentença normativa para toda a categoria dos postalistas; d) honorários sucumbenciais, no importe mínimo de 20%; d) o deferimento das prerrogativas processuais conferidas à Fazenda Pública, consoante o disposto no artigo 12 do Decreto-lei nº 509, de 20/3/1969.

A Suscitante aduz, em síntese, que, após várias rodadas de reuniões, inclusive com a mediação da Vice-Presidência do TST,

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

que propôs a prorrogação do ACT 2018/2019 até a data de 31/08/2019, não houve consenso para a celebração do ACT 2019/2020. Argumenta que passa por dificuldades financeiras e que não tem condições econômicas de arcar com as reivindicações apresentadas pela categoria profissional no curso da negociação, em especial a que pretende a manutenção dos pais dos empregados no Plano de Saúde. Afirma que a greve foi deflagrada de forma insensata e desnecessária, porquanto a atividade desenvolvida é essencial e os trabalhadores têm ciência da incapacidade econômica da Empresa. Assim, entende que o movimento paredista é abusivo, porquanto o não atendimento dos pleitos decorre da total falta de condição financeira da Empresa. Assevera, por fim, que estão presentes os requisitos autorizadores da tutela de urgência requerida: a essencialidade dos serviços prestados e a necessidade de continuidade de sua execução (probabilidade do direito); o perigo de prejuízos de ordem econômica, social e institucional decorrentes de eventuais contratempos gerados pela greve (perigo de dano ao resultado útil do processo).

Foram juntados, com a petição inicial, diversos documentos, destacando-se os relacionados: às negociações prévias (fls. 160-250; 300-500); à situação financeira da Empresa (1031-1147); à greve (100-101).

Distribuídos os autos a este Relator em 11/09/2019, determinou-se a imediata intimação das Partes, juntamente com a do Ministério Público do Trabalho, para audiência de conciliação no dia 12/09/2019 (fls. 1188-1189).

Na audiência realizada naquela data, diante da ausência de conciliação, este Relator informou às Partes a data para o julgamento do dissídio coletivo, em 2/10/2019, e apresentou a seguinte proposta de encaminhamento: "*que os trabalhadores, ouvidos em assembleia, suspendam a greve o mais rapidamente possível, fixando-se, como prazo máximo para a sua deliberação, o dia 17 de setembro de 2019, terça-feira, encarecendo o Presidente às entidades sindicais e respectivos trabalhadores que realizem suas assembleias já a partir de amanhã, sexta-feira, e dias imediatamente seguintes, informando a esta Presidência as deliberações alcançadas. Em contrapartida, o Presidente propõe à Empresa a manutenção de todas as cláusulas do acordo coletivo*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*de trabalho e do plano de saúde, conforme prorrogação efetivada no mês de agosto, até a data da sessão de julgamento (2 de outubro de 2019)".* Os dirigentes sindicais presentes comprometeram-se a levar a proposta de suspensão da greve ao conhecimento da categoria profissional em assembleias, a se realizarem nos dias seguintes, até o máximo de 17 de setembro de 2019. Instada a se manifestar, a Empresa, por intermédio do Dr. André de Castro, Assessor Especial da Presidência, informou que concordava com a proposta apresentada pelo Ministro Presidente naquela audiência. Na ocasião, as Partes Suscitadas (entidades sindicais) foram notificadas para a apresentação de defesa e/ou reconvenção, em cinco dias, com igual prazo para a defesa da Suscitante, oportunamente, em caso de ser apresentada reconvenção. Este Relator também deu ciência de sua decisão em deferir parcialmente a liminar requerida pela Suscitante, para: "*1-determinar a manutenção em atividade de 70% dos trabalhadores e dos serviços prestados, por se tratar de greve em atividade essencial; 2 - estabelecer multa diária de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) em caso de descumprimento da liminar, a ser paga pelas entidades sindicais que a descumprirem*". Foi indeferido, na própria audiência, o requerimento da ECT de manutenção do referido percentual por unidade ou estabelecimento empresarial (fls. 1243-1246).

Disponibilizada a decisão deste Relator, que acolheu, parcialmente, a liminar requerida pela Empresa Suscitante (fls. 1256-1259).

A União e a ADCAP - Associação dos Profissionais dos Correios entraram com pedido de intervenção no feito, deferidos pelo Relator, para atuarem como assistente simples e *amicus curiae*, respectivamente (fls. 1275 e 1295). O pedido da Empresa Suscitante, de reconsideração do despacho de admissão da ADCAP como *amicus curiae*, foi indeferido (fls. 2351).

No dia 17/9/2019, houve interposição de agravo regimental, pela ECT (seq. 50), requerendo a elevação do percentual fixado, bem como a determinação de que o efetivo mínimo se desse por unidade/setor e o valor da multa fosse majorado para R$100.000,00 (cem mil reais).

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

No dia 19/09/2018, a FINDECT apresentou petição conjunta com os sindicatos obreiros SINTECT/SP, SINTECT/RJ, SINTECT/BRU, SINTECT/TO e SINTECT-MA com pedido de concessão de tutela de urgência para determinar que a ECT não efetuasse os descontos salariais em decorrência dos dias não trabalhadores em virtude da greve e que aguardasse a decisão da SDC/TST.

Foi determinada a inclusão no feito da FINDECT, bem como deferida a tutela de urgência antecipada pleiteada, nos seguintes termos (seq. 175):

> "(...)
> Conforme mencionado, pretende os Suscitados seja concedida tutela de urgência para que se determine à Empresa Suscitante não realizar o desconto salarial dos dias de paralisação em virtude da greve, sob o fundamento de que a questão deve ser resolvida pela Justiça do Trabalho.
> Entendo que assiste razão aos Suscitados.
> Para a concessão de toda e qualquer tutela antecipada tem como pressuposto a coexistência de dois requisitos: o juízo de probabilidade do direito substancial invocado por quem pretende a tutela, e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo em função da demora no cumprimento da prestação jurisdicional (art. 300, *caput*, do CPC/15).
> Sobre o tema em análise, a Constituição Federal, em seu art. 114, § 3º, da CF, determina à Justiça do Trabalho que, nos casos de greve, decida o conflito, com especial enfoque aos casos de greve em atividade essencial – caso dos autos. Eis o teor do art. 114, § 3º, da CF:
>
> *Art. 114. (...)*
> *§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo,* ***competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito****.*
>
> Na mesma direção, está a Lei de Greve, com preceitos expressos e enfáticos sobre o papel da Justiça do Trabalho quanto a decidir o conflito coletivo em andamento, consoante seus arts. 7º, *in fine*, e 8º (Lei 7.783/89):
>
> *Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período,* ***ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho****.*
> *(...)*
> *Art. 8º* ***A Justiça do Trabalho****, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho,* ***decidirá sobre a procedência, total ou***

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

***parcial, ou improcedência das reivindicações***, *cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.*

A par do comando disposto nos citados dispositivo, pode-se concluir que, uma vez judicializado o conflito, cabe ao Judiciário deliberar não apenas quanto à abusividade ou não do movimento, mas também em relação às demais questões e reivindicações apresentadas no bojo do conflito. No mesmo sentido:

*"DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. 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. 7º, in fine, e 8º, da Lei nº 7.783/89, determinam à Justiça do Trabalho que, em caso de greve, decida o conflito, apreciando a procedência ou não das reivindicações. (...)" (RO-5078-47.2013.5.09.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 19/05/2017).*

*"RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO ESPÍRITO SANTO - SETPES. (...). 3. POSSIBILIDADE JURÍDICA DE A SENTENÇA NORMATIVA ESTABELECER E DECIDIR CLÁUSULAS ECONÔMICAS EM DISSÍDIO DE GREVE SUSCITADO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO . Havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes , empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89) . A própria Constituição Federal regula os dissídios de greve em regra jurídica diversa, apartada (art. 114, § 3º), determinando à Justiça do Trabalho que decida o conflito . Na mesma direção está a Lei de Greve, com preceitos expressos e enfáticos sobre o papel da Justiça do Trabalho quanto a decidir o conflito coletivo em andamento (art. 7º, in fine ; art. 8º, Lei 7.783/89). Se o cerne do conflito envolver questões de ordem econômica, essas devem ser resolvidas a fim de efetivamente solucionar o impasse gerado pela greve. Com efeito,* ***é pacifico na jurisprudência desta Corte o entendimento de que, nos dissídios coletivos de greve, cabe ao Judiciário deliberar quanto à abusividade ou não do movimento, bem como em relação às demais questões e reivindicações apresentadas no curso da representação coletiva****, independentemente de o dissídio coletivo ter sido ajuizado pelo MPT ou pelos próprios seres diretamente interessados. Diante dessas considerações , há necessidade de pacificação dos conflitos com a resolução de todas as questões que geraram a paralisação e demais reivindicações da categoria, mesmo que o Autor do dissídio tenha sido o Ministério Público do Trabalho, ente constitucionalmente legitimado para tanto. Recurso ordinário*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

*desprovido(...)" (RO-18400-20.2010.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06/02/2015).*

Registre-se que não se olvida que a regra geral é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89), o que significa que os dias parados, em princípio, não são pagos aos trabalhadores, regra geral.

Contudo, no caso concreto, uma das reivindicações da categoria profissional é justamente que a Justiça do Trabalho aprecie a questão dos dias não trabalhados em virtude da greve, conforme se infere da petição ora analisada. Nessa situação, manifesta-se prudente que a questão seja resolvida no julgamento do dissídio coletivo, juntamente com as demais reivindicações que permeiam o conflito.

Registre-se, lado outro, que **a concessão da tutela de urgência também é necessária em razão de a categoria profissional ter acolhido a proposta de enceramento da greve, na audiência do dia 12/9/2019, mostrando bom ânimo de arrefecer o conflito e lealdade processual. Eventual efetivação dos descontos salariais (7 dias), já na folha de setembro, com pagamento previsto para o fim deste mês, poderia reacender o embate, causando possível prejuízo no processo de pacificação por esta Corte antes do julgamento do dissídio coletivo (que já está marcado para o dia 2/10/2019).**

Nesse contexto, entendo que os elementos contidos nos autos revelam a coexistência dos requisitos para concessão da medida liminar: primeiro, porque existe previsão legal para que o Judiciário Trabalhista decida as questões atinentes à greve, quando o conflito for posto a julgamento (probabilidade do direito); e, segundo, porque a efetivação do desconto salarial, nesta fase, pela Empresa Suscitante pode comprometer a pacificação do conflito, bem como acarretar danos irreparáveis ou de difícil reparação para todas as Partes, considerando que o desentendimento entre as Partes para a elaboração do instrumento normativo já se arrasta há meses sem uma solução conciliatória (perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo).

Além de todo o exposto, a concessão de tutela de urgência de natureza antecipada pode ser concedida desde que não haja perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão (art.300, § 3º, do CPC) – hipótese essa que se observa no caso dos autos, uma vez que a Empresa Suscitante poderá efetuar os descontos após o julgamento do dissídio coletivo por esta SDC/TST, na forma em que for decidido na sentença normativa (se esta assim decidir).

Dessa forma, com apoio no art. 300, *caput,* do CPC/15, **defiro o pedido de liminar** para determinar que a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS deixe de efetuar o desconto salarial relativo aos 7 dias de greve realizada neste mês de setembro, aguardando, para tanto, a decisão definitiva por esta Corte Superior, que resolverá todas as questões relacionadas à greve no julgamento do dissídio coletivo, já designado para o dia 02/10/2019, às 14:30 horas". (fls. 2351-2357)

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Foram apresentadas contestações/reconvenções por: Federação Interestadual Dos Sindicatos Dos Trabalhadores E Trabalhadoras Da Empresa Brasileira De Correios E Telégrafos – FINDECT (Seq. 186); Sindicato Dos Trabalhadores Da Empresa Brasileira De Correios E Telégrafos De Bauru E Região - SINTECT/BRU (seq. 196); Sindicato Dos Trabalhadores E Trabalhadoras Em Empresas De Correios E Telégrafos E Similares No Estado Do Maranhão - SINTECT-MA (Seq. 198); Sindicato Dos Trabalhadores Da Empresa Brasileira De Correios E Telégrafos Do Estado Do Rio De Janeiro – SINTECTIRJ (Seq. 200); Sindicato Dos Trabalhadores Da Empresa Brasileira De Correios E Telégrafos Do Estado De Tocantins - SINTECT/TO (Seq. 202); Federação Nacional Dos Trabalhadores De Correios E Telégrafos E Similares – FENTECT (Seq. 204); Sindicato Dos Trabalhadores E Trabalhadoras Dos Correios E Similares De São Paulo E Região Postal De Sorocaba - SINTECT-SP (Seq. 214). Em síntese, as entidades sindicais requerem, em defesa: a declaração de legalidade da greve; pela não aplicação de multa por descumprimento de liminar; o pagamento dos dias não trabalhados em virtude da greve ou a determinação de compensação. Em reconvenção, reivindicam, em síntese: a manutenção das cláusulas previstas no ACT 2018/2019, com atualização dos valores dos benefícios previstos nas cláusulas econômicas; alterações na redação da Cláusula 28ª, que trata do Plano de Saúde; uma solução razoável para a Cláusula que trata do sobre custeio sindical; fixação do prazo de vigência de 4 anos para a sentença normativa (PN 120/SDC/TST); a condenação da ECT ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

A EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS interpôs novo agravo regimental (seq. 230) contra a decisão monocrática de seq. 175.

Concedido prazo para defesa às Reconvenções, manifestou-se a ECT, com alegações direcionadas à ausência de fundamentação das cláusulas propostas pela categoria profissional em suas reivindicações, à aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar, à autorização para desconto dos dias não trabalhados em virtude da greve; e reiterando a pretensão de que sejam julgados procedentes os

seus pedidos e improcedentes os pedidos das entidades sindicais (seq. 237).

O Ministério Público do Trabalho opinou nos seguintes termos, em síntese: pela declaração de legitimidade e não abusividade da greve; aplicação de multa por descumprimento de decisão liminar, relativamente aos dias 14 e 15/09/2019; compensação dos dias não trabalhados em virtude da greve; e pela procedência parcial das reivindicações da categoria profissional (documento Seq. 252).

**PROCESSO ELETRÔNICO.**

É o relatório.

**V O T O**

**A) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AJUIZADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DOS CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT**

De início, registre-se que a "Proposta da ECT para regulamentar as relações de trabalho até a próxima data-base da categoria" será analisada como contraproposta em conjunto com as cláusulas reivindicadas pela categoria profissional e apresentadas em reconvenção.

Feita essa observação, faz-se o exame do dissídio coletivo de greve e das questões afetas ao movimento paredista.

**I. PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE**

Presentes as condições da ação e os pressupostos de desenvolvimento válido e regular do processo, passo ao exame das preliminares e do mérito, relativamente à greve.

**II. MÉRITO**

**1. GREVE EM ATIVIDADE ESSENCIAL. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89**

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Na petição inicial, a Suscitante aduz que a greve deflagrada pela categoria profissional é abusiva porque decorreu da insensibilidade das entidades sindicais em relação à situação econômico-financeira da Empresa, não podendo ser legítima uma paralisação que traz enormes prejuízos ao empregador, podendo levá-lo à ruína. Alega que todos os seus esforços para alcançar uma solução consensual da demanda foram inócuos ante a rejeição sumária de todas as propostas apresentadas. Afirma, ainda, que os serviços prestados pela Empresa (serviços postais) são essenciais, devendo esse aspecto também ser considerado na aferição da ilegalidade do movimento paredista.

Os entes sindicais, em suas contestações, argumentaram, em síntese, que cumpriram todos os requisitos legais previstos para a deflagração da greve e que não houve interrupção dos serviços prestados à comunidade.

À análise.

O Texto Constitucional reconhece a greve como um direito fundamental de caráter individual e coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Consiste em direito individual dos trabalhadores que, simultaneamente, ostenta caráter e dimensão coletivos, pois tem de ser exercitado por certa coletividade profissional. É um direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias.

Trata-se de instrumento de pressão, que visa a propiciar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. É movimento concertado para objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista.

Observe-se que a figura paredista tem traços característicos destacados. Trata-se, essencialmente, do caráter coletivo do movimento; da sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento; do exercício coletivo direto de coerção,

que, em certa medida, é "*direito de causar prejuízo*", como exposto pelo jurista Washington de Trindade[1]; dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve; do enquadramento variável de seu prazo de duração (regra geral, suspensão contratual, podendo, entretanto, convolar-se em interrupção).

A ordem jurídica infraconstitucional estabelece alguns requisitos para a legitimidade do movimento grevista. Em seu conjunto, não se chocam com o sentido da garantia magna: apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social.

Nessa linha, o **primeiro requisito** é a ocorrência de real tentativa de negociação, antes de se deflagrar o movimento grevista: desde que *frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral*, abre-se caminho ao movimento de paralisação coletiva (art. 3º, *caput*, Lei nº 7.783).

No caso dos autos, a obediência a tal requisito está amplamente demonstrada, conforme documentação carreada aos autos (fls. 160-253).

O **segundo requisito** é a aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores (art. 4º, Lei nº 7.783), também cumprido pelas entidades sindicais obreiras, como comprovam os documentos juntados com as contestações.

O **terceiro requisito** é o aviso prévio à parte adversa (empregadores envolvidos ou seu respectivo sindicato), que deverá ser dado com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo único, Lei nº 7.783) ou 72 horas, no caso de greve em atividade essencial, nos termos do art. 13 da Lei 7.783 – também cumprido na hipótese dos autos, pois o movimento grevista foi deflagrado a partir das 22h00min

[1]Citado por RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho, "A Greve como Legítimo Direito de Prejudicar", ob. cit., p. 502-509. Conforme explicitado neste livro, a ideia de "direito de causar prejuízo", manifestada pelo Professor Washington da Trindade, da Bahia, significa apenas o prejuízo decorrente do só fato da paralisação grevista, comprometendo a produção da empresa; não significa, é evidente, qualquer autorização em favor dos grevistas para a prática de atos de vandalismo e similares no ambiente empresarial. Tais atos lesivos são firmemente vedados pela Constituição da República (art. 9º, § 2º) e pela Lei de Greve (art. 6º, § 3º, c./c. art. 15 da Lei n. 7.783/1989).

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

do dia 10/9/2019, tendo a FENTECT e a FINDECT enviado notificação à empresa em 5/9/2019, como comprova a documentação de fls. 100-101 – ou seja, em prazo superior a 72 horas.

**Com efeito**, em relação a esses três primeiros requisitos, não há controvérsia quanto ao seu cumprimento.

Observe-se que a narrativa da Empresa, constante na petição inicial, apoia-se na ideia de que a greve é abusiva em razão da falta de senso de oportunidade dos trabalhadores, diante da alegada condição financeira precária da própria Empresa. Ela não discute os requisitos formais para a deflagração da greve.

Sobre esse aspecto, conforme mencionado, um dos traços característicos da greve é consistir-se em uma ferramenta lícita para o exercício coletivo direto de coerção, sendo que os eventuais prejuízos causados em face unicamente da paralisação coletiva realizada dentro dos limites constitucionais não têm aptidão para atrair a qualificação jurídica da greve como abusiva.

Ultrapassadas essas questões, ainda há a discussão sobre o cumprimento da decisão liminar proferida nos autos, por se tratar a presente greve de movimento realizado no âmbito de atividade considerada essencial.

A esse respeito, ressalte-se que, embora a atividade operada pela ECT não esteja elencada no art. 10 da Lei 7.783/89, o serviço postal enquadra-se como atividade essencial, segundo a jurisprudência que se firmou nesta SDC/TST (ilustrativamente: ED-AgR-DC-6942-72.2013.5.00.0000, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 07/03/2014; DC-8981-76.2012.5.00.0000, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, DEJT 05/10/2012; DC-6535-37.2011.5.00.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, DEJT 17/10/2011; AgR-DC-6535-37.2011.5.00.0000, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, DEJT 16/03/2012; DC-1956566-24.2008.5.00.0000, Ministro Rider de Brito, Data de Publicação: DJ 08/07/2008). A propósito, o art. 21, X, da CF atribui à União, em caráter exclusivo e obrigatório, a competência para manter o serviço postal e o correio aéreo nacional – do qual se infere a natureza essencial da referida atividade.

Assim, na situação dos autos, deve ser analisado ainda o cumprimento de um **quarto requisito**, que se trata, mais precisamente, de uma limitação constitucional ao direito de exercício de greve nos serviços ou atividades essenciais (art. 9º, § 1º, CF/88, c/c arts. 10, 11 e 12, Lei de Greve): planejada a greve nesse segmento destacado, seus condutores deverão atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Note-se que a Constituição de 1988 não proíbe a greve em tais segmentos (ao contrário do que já ocorreu em tempos anteriores da história do País); mas cria para o movimento paredista imperiosos condicionamentos, em vista das necessidades inadiáveis da comunidade.

A Lei de Greve dispôs que "*os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*" (art. 11, Lei n. 7.783/89). Completa a lei que, no caso de inobservância da regra anterior, o "*Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis*" (art. 12). O mesmo diploma esclareceu serem necessidades inadiáveis da comunidade "*aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população*" (parágrafo único do art. 11 da Lei 7.783/89).

Saliente-se que a Lei de Greve (Lei 7.783/89) não prevê expressamente um determinado percentual de trabalhadores que deve se manter em atividade durante a greve para a preservação "*dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*" (art. 11), deixando claro que a obrigação dos grevistas é, efetivamente, manter os serviços mínimos.

De todo modo, cabe ao Poder Judiciário avaliar, caso instado a se pronunciar, no caso concreto, qual o percentual mínimo razoável para que sejam prestados os serviços inadiáveis referidos na lei, numa ponderação do direito constitucional de greve, conferido aos trabalhadores, com os direitos da população diretamente afetada, eventualmente violados pela deflagração do movimento paredista.

Tal ponderação deve possibilitar menor impacto negativo da greve perante a sociedade, aliado à efetividade do movimento

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

como forma de pressão perante a categoria econômica e meio legítimo conferido aos trabalhadores para reivindicarem direitos e melhores condições de trabalho.

Na situação em exame, este Relator, em sede de cognição sumária, concedeu parcialmente a liminar requerida pela Empresa e determinou a manutenção de 70% (setenta por cento) dos trabalhadores e dos serviços prestados pela Empresa Suscitante durante a greve, a partir do dia 12/09/2019 e durante todo o período de paralisação, de forma a viabilizar a continuidade dos serviços prestados pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (fls. 1256-1259, Seq. 24), nestes termos:

> "Há de se ressaltar, primeiramente, que a concessão de toda e qualquer tutela antecipada tem como pressuposto a coexistência de dois requisitos: o juízo de probabilidade do direito substancial invocado por quem pretende a tutela, e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo em função da demora no cumprimento da prestação jurisdicional (art. 300, *caput*, do CPC/15).
>
> (...)
>
> O exame dos elementos contidos nos autos revela a coexistência dos requisitos para concessão da medida liminar, ou seja: 1) o direito perseguido se mostra plausível de tutela no processo principal, já que há diversos ; e 2) a espera do julgamento de eventual dissídio coletivo de greve, de competência funcional originária do TST, pode acarretar para a Autora danos irreparáveis ou de difícil reparação.
>
> Veja-se que a Constituição Federal reconhece a greve como direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas.
>
> A própria Constituição Federal, contudo, apresenta limitações ao direito de greve. Uma dessas limitações diz respeito à noção de serviços e atividades essenciais (art. 9º, § 1º).
>
> Assim, para concretizar o movimento nesse âmbito diferenciado, seus condutores devem atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
>
> A Lei de Greve (Lei 7.783/89) não prevê expressamente percentual necessário do que se entende por "prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade" (art. 11).
>
> Cabe ao Poder Judiciário garantir a prestação de tais serviços, caso instado a se pronunciar, no caso concreto, numa ponderação do direito constitucional de greve, conferido aos trabalhadores, com os direitos da população diretamente afetada. Tal ponderação deve possibilitar menor impacto negativo da greve perante a sociedade, aliado à efetividade do movimento como forma de pressão perante a categoria econômica e meio

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

legítimo conferido aos trabalhadores para reivindicar direitos e melhores condições de trabalho.

No caso em exame, o serviço postal prestado pela Empresa Suscitante, embora não conste no rol do art. 10 da Lei 7.789/89, enquadra-se como atividade essencial, devendo, portanto, ser garantida, durante a greve, a prestação dos serviços. Julgados desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos: ED-AgR-DC-6942-72.2013.5.00.0000, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 07/03/2014; DC - 8981-76.2012.5.00.0000 Data de Julgamento: 27/09/2012, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 05/10/2012; DC - 6535-37.2011.5.00.0000 Data de Julgamento: 11/10/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/10/2011; AgR-DC - 6535-37.2011.5.00.0000, Data de Julgamento: 11/10/2011, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/03/2012; DC - 1956566-24.2008.5.00.0000, Ministro Rider de Brito, Data de Publicação: DJ 08/07/2008.

Por outro lado, também se encontra presente o *periculum in mora*, pois a espera da definição judicial sobre o tema poderá acarretar graves prejuízos à Suscitante e, inclusive, à comunidade.

Por se tratar de greve em área essencial que, potencialmente, pode colocar em risco a operação do sistema postal – note-se que a Constituição do Brasil confere à União, em caráter exclusivo, a exploração do serviço postal e o correio aéreo nacional -, e para evitar a hipótese de um colapso com a suspensão do serviço, entendo ser razoável a determinação de manutenção de 70% dos trabalhadores e dos serviços prestados durante a greve.

Dessa forma, defiro parcialmente o pedido de liminar para determinar que sejam mantidos 70% (setenta por cento) dos trabalhadores e dos serviços prestados pela Empresa Suscitante durante a greve, a partir desta data e durante todo o período de paralisação, de forma a viabilizar a continuidade dos serviços prestados pela Empresa Brasileira De Correios E Telégrafos.

Estabeleço multa diária de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) em caso de descumprimento da liminar ora deferida, a ser paga por cada entidade sindical que descumprir a presente determinação".

A intimação da decisão foi realizada na audiência de conciliação, que aconteceu no final do dia 12/09/2019. Foi indeferido, na própria audiência, o requerimento da ECT de manutenção do referido percentual por unidade ou estabelecimento empresarial (fls. 1243-1246).

A ECT apresentou petições: no dia 16/09/2019 (seq. 38, fls. 1277-1281), informou o não cumprimento da determinação judicial de manutenção de 70% dos empregados e dos serviços no Município de São Paulo,

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

com relatórios produzidos no seu Sistema de Monitoramento de Cenários relativos ao dia 13/09/2019; no dia 18/09/2019, (seq. 55, fls. 1317-1323), informou o descumprimento da liminar em diversas bases territoriais representadas pelos Suscitados, com relatórios produzidos no seu Sistema de Monitoramento de Cenários relativos aos dias 14, 15, 16 e 17/09/2019.

Também houve interposição de agravo regimental, pela ECT, no dia 17/9/2019 (seq. 50), requerendo a elevação do percentual fixado, bem como a determinação de que o efetivo mínimo se desse por unidade/setor e o valor da multa fosse majorado para R$100.000,00 (cem mil reais).

Analisando a matéria em sede de cognição exauriente, nota-se que o percentual fixado em sede de decisão liminar foi bastante elevado. Muito embora a Empresa tenha recorrido da decisão, mediante agravo regimental, ao argumento de que esta Corte tem fixado percentual em níveis mais altos (80% dos trabalhadores para cada unidade localizada nas bases territoriais dos Sindicatos), há julgados desta Corte em que houve a determinação para manutenção de percentual de 40% dos trabalhadores em serviço durante a greve (DC-8981-76.2012.5.00.0000, publicado despacho em 20/09/2012).

Assim, conquanto a ECT desempenhe atividade considerada essencial para os fins da Lei 7.789/89, segundo o TST, e de indiscutível relevância social, não se pode negar que a eventual diminuição moderada do seu efetivo de trabalhadores, de 30% a 50%, em virtude de greve, não prejudicaria, ao menos em tese, as necessidades básicas das pessoas, tampouco representaria "*perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população*". Por essa razão, entendo razoável a fixação de quantitativo mínimo de trabalhadores, na situação da ECT, entre 50% e 70%.

Fato é que, pelas informações que constam nestes autos, a conclusão que se extrai é o cumprimento da ordem judicial pela categoria profissional, na medida em que o comando inibitório concedido por esta Corte foi adequadamente atendido pelos Sindicatos Suscitados.

Registre-se, por exemplo, que os documentos produzidos pela Suscitante relativos ao dia 13/11/2019 - primeiro dia

após o deferimento da liminar pelo Relator - demonstram que a adesão à greve, considerando a globalidade dos empregados, não alcançou os 30%. Ainda que a Empresa alegue que, no município de São Paulo, esse índice tenha atingido 37,64%, fato é que a média nacional foi muito mais baixa, alcançando menos de 17% (vide relatório nacional à fl. 1284).

Nos dias seguintes, extrai-se, dos documentos produzidos pela ECT, que o índice de ausência foi um pouco superior apenas nos dias 14 e 15/09 (sábado e domingo), retornando a níveis absolutamente razoáveis no dia 16/09 e, por fim, no dia 17/09, quando a greve foi encerrada (cumprimento do acordo realizado em audiência).

Conclui-se, portanto, que não houve prejuízo ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Com efeito, não se infere, dos documentos colacionados, anormalidade no desenvolvimento da atividade empresarial – considerando o contexto da greve – e não há qualquer informação que corrobore a tese de que a greve causou prejuízos à população em geral.

Ademais, as entidades sindicais conduziram a greve de maneira ordeira, razoável e leal, sem provocar qualquer prejuízo à comunidade, mantendo o funcionamento satisfatório dos serviços prestados pela Empresa. A par de todo o contexto probatório, pode-se afirmar que seus atos atingiram satisfatoriamente a finalidade legal - manter os serviços mínimos necessários *ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*.

Registre-se, de outra vista, que também não se considera abusiva a atuação da Empresa na evolução da negociação coletiva do trabalho, inclusive no contexto da negociação judicial (PMPP nº 100000-49.2019.5.00.0000 e PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000). É que a maior ou menor flexibilidade da Parte empresarial no atendimento das reivindicações da categoria profissional não consiste, do ponto de vista jurídico, abuso do direito, ficando desse modo, também, rejeitada a pretensão obreira de apenação da Entidade Empresarial.

Pelo exposto, **JULGO IMPROCEDENTE** o pedido de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar. Prejudicada a análise do agravo

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

regimental (seq. 50). Revoga-se o comando inibitório em sede de tutela de urgência provisória deferida, nos termos do art. 296, *caput*, do CPC/15.

**2. PAGAMENTO DOS DIAS PARADOS**

Registre-se, de início, que este Relator decidiu, monocraticamente, deferir tutela requerida pelas entidades sindicais para determinar que "*a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS deixe de efetuar o desconto salarial relativo aos 7 dias de greve realizada neste mês de setembro, aguardando, para tanto, a decisão definitiva por esta Corte Superior*" (seq. 175).

Conforme se depreende dos autos, o movimento grevista iniciou-se em 10/09/2019 e os trabalhadores retornaram ao serviço em 17/10/2019 (terça-feira), **totalizando a paralisação 7 dias**. Naturalmente que, coincidindo esses dias com o sábado e o domingo, isso quer dizer que nem todos os grevistas estiveram em greve todos os dias – o que deve ser observado, adequadamente, pela empresa. Ademais, nos locais em que a greve se encerrou antes da terça-feira, isso também deve ser considerado.

Quanto ao desconto dos dias de paralisação, 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, caso se trate de greve em função do não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais pela empresa (não pagamento ou atrasos reiterados de salários, más condições ambientais, com risco à higidez dos obreiros, etc.), em que se pode falar na aplicação da regra contida na exceção do contrato não cumprido, a greve deixa de produzir o efeito da mera suspensão. Passa a ser enquadrada como interrupção contratual, com o pagamento dos dias parados.

Do mesmo modo, não ocorrerá desconto, quando o direito constitucional de greve é exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva. Também se considera ocorrer aqui mera interrupção contratual.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Repita-se: nesses dois grandes casos, será cabível enquadrar-se como mera interrupção o período de duração do movimento paredista, não podendo ocorrer o desconto salarial.

Destaque-se que eventual conduta antissindical por parte do empregador, que tenha contribuído de maneira decisiva para a paralisação, poderia afastar o enquadramento dos dias parados como mera suspensão contratual, passando o lapso temporal paredista a ser enquadrado como interrupção contratual, com o pagamento dos dias parados.

O caso dos autos não se amolda à hipótese de interrupção do contrato de trabalho, mas de suspensão contratual, não sendo devido, a princípio, o pagamento dos dias não trabalhados.

De outro lado, conforme visto alhures, a conduta empresarial em relação ao não atendimento das reivindicações da categoria, durante o processo de negociação coletiva, também não pode ser considerada como abuso de direito, desservindo para justificar o pagamento, pela Empresa, dos dias não trabalhados em virtude da greve.

Por oportuno, registre-se que esta Corte já se pronunciou no sentido de que é possível se adotar uma solução intermediária quando a greve se estender por elevado número de dias, a fim de evitar o comprometimento de um mês inteiro de salário dos trabalhadores, acarretando um prejuízo considerável à preservação de sua sobrevivência e o de sua família.

Não é essa, contudo, a situação dos autos, porque a paralisação perdurou por 7 dias, não sendo esse lapso considerado como de longa duração. Note-se que nem todos os trabalhadores grevistas se ausentaram por conta da greve, efetivos sete dias, pois a duração da greve coincidiu com o fim de semana (sábado e domingo), dias em que grande parte dos empregados ecetistas não trabalhou mesmo. A empresa, portanto, deve descontar, com equilíbrio e transparência, apenas os dias de efetiva ausência em face realmente da greve – caso a caso.

Entende-se, porém, que o desconto salarial relativo aos dias não trabalhados deve ser dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, de modo a não impactar tão profundamente a remuneração mensal dos trabalhadores que participaram da greve.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Assim, **JULGA-SE PROCEDENTE** o pedido da Empresa para autorizar o desconto dos salários referentes aos dias não trabalhados em virtude da greve, dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, observados os parâmetros de dedução fixados na fundamentação. Revoga-se o comando inibitório em sede tutela de urgência provisória deferida, nos termos do art. 296, *caput*, do CPC/15, em face da perda de seu objeto, neste instante.

**B) RECONVENÇÕES APRESENTADAS PELAS ENTIDADES SINDICAIS OBREIRAS (seq. 186, 196, 198, 200, 202, 204 e 214)**

**I. PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE**

Atendidos os requisitos legais para a admissibilidade das reconvenções, passo ao exame do mérito, examinando-as simultaneamente como dissídio coletivo de natureza econômica.

**II. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES: INCIDÊNCIA DO PODER NORMATIVO, NORMAS PREEXISTENTES E ESPECIFICIDADE DA CLÁUSULA DO PLANO DE SAÚDE**

Registre-se, inicialmente, que a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.

Contudo, quando as partes coletivas contrapostas não conseguem ajustar, autonomamente, suas divergências, prevê a Constituição Federal a possibilidade de solução do conflito mediante a jurisdição trabalhista, e esse é o caso dos dissídios coletivos.

Assim, com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF, compete ao poder normativo o estabelecimento de normas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo.

Por outro lado, esta Corte compreende ser possível a manutenção de cláusula, também, quando representar conquista histórica. Esta Seção, nos autos do RO-313-41.2011.5.22.0000, julgado em 13/10/2014, DEJT: 24/10/2014, de Relatoria do Ministro Walmir Oliveira da Costa, decidiu que, para a caracterização da cláusula como uma conquista histórica da categoria profissional, necessário que o benefício nela tratado tenha sido objeto de negociação pelos Sujeitos Coletivos, em instrumento normativo autônomo, por 10 (dez) anos consecutivos, no mínimo (*ressalva de entendimento do Relator, que compreende não ser necessário um período tão longo para se caracterizar a conquista histórica da categoria, sendo bastantes cinco anos*).

Na situação dos autos, o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi **o acordo coletivo de trabalho 2018/2019 celebrado entre as Partes, com o estabelecimento de 79 cláusulas e vigência de 1º/8/2018 a 31/7/2019 (fls. 116-156)**.

Dessa maneira, o dissídio coletivo será analisado à luz da **norma coletiva preexistente**.

Vale explicar, tratando-se a ECT de empresa pública federal da ECT, não existe limitação ao poder normativo da Justiça do Trabalho para a fixação de normas coletivas heterônomas, que poderão incluir regras de conteúdo econômico.

Ora, o poder normativo tem assento constitucional (art. 114, § 2º, da CF/88), tendo também assento na Lei de Greve (art. 8º da Lei n.º 7.783/89) e também matriz na Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 766 e 856 a 875 da CLT).

As decisões resultantes do poder normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores.

Mais do que isso, a Constituição da República determina ao Poder Judiciário que decida o conflito de greve, realizando os deferimentos e indeferimentos necessários para colocar fim ao conflito social existente. No caso de Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e outras entidades estatais organizadas nos moldes do art. 173 da

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

CF/88, além de todas as entidades privadas que compõem a economia do País, a decisão do conflito passa pela análise, para além das cláusulas de conteúdo social, de cláusulas de conteúdo econômico, como é o caso do reajuste salarial pertinente na respectiva data-base, extensível às cláusulas de natureza econômica – quando preexistentes.

A proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito Público (arts. 37, X, 39 e 169 da CF/88), sendo inaplicável ao caso de dissídio ajuizado em face de empresa pública ou sociedade de economia mista a restrição prevista na OJ 5/SDC/TST. Nesse sentido: RO-463-21.2015.5.17.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/10/2018; RO-1002053-62.2017.5.02.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 21/09/2018; RO-236-44.2017.5.14.0000, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 18/05/2018.

Observe-se que as sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF).

Desse modo, é possível à categoria profissional obter o reajuste salarial, bem como o estabelecimento de cláusulas de conteúdo econômico por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF).

Por outro lado, muito embora a jurisprudência desta Corte, a partir do julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000, em 2017 (com ressalva de entendimento deste Relator), tenha firmado o entendimento de que se pode elidir a possibilidade de incidência do poder normativo da Justiça do Trabalho sobre empresas estatais, tal hipótese excepcional apenas ocorre nos casos de empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado, bem como ultrapassado o limite prudencial – **o que não é a hipótese dos autos.**

Assim, no caso concreto, o exame da pretensão relativa ao reajuste salarial, extensível às cláusulas econômicas, pode, sim, ser apreciado pela Justiça do Trabalho, no exercício de sua competência constitucional para resolver conflitos coletivos trabalhistas através do poder normativo (art. 114, § 2º, da CF).

**Há de se ressaltar, porém, que a solução do presente conflito exige a consideração de particularidades únicas, inerentes às Partes envolvidas no conflito e ao histórico de decisões a elas vinculadas no âmbito desta Corte**.

Já foi mencionado que a maioria das cláusulas discutidas no presente processo (e na negociação coletiva para celebração do ACT 2019/2020) encontra respaldo/equivalência em norma preexistente, qual seja, o ACT 2018/2019. A ser solucionada a demanda de acordo com a jurisprudência consolidada desta SDC, essas cláusulas preexistentes serão fixadas na sentença normativa, com vigência predeterminada (PN 120/SDC/TST) e a atualização dos valores dos benefícios previstos nas cláusulas econômicas em percentual próximo à inflação do período.

Não haveria, portanto, em tese, celeuma de ordem jurídica para a fixação dessas cláusulas na sentença normativa, já que o deferimento encontra sustentação no art. 114, § 2º, da CF, com aquiescência da jurisprudência pacífica desta SDC/TST.

Exige mais atenção, contudo, o julgamento da reivindicação pertinente à Cláusula 28ª – Assistência Médico Hospitalar e Odontológica. Embora o benefício conste de cláusula prevista no ACT 2018/2019, sendo assim preexistente, ele foi objeto de análise e decisão desta SDC/TST (DC-1000295-05.2017.5.00.0000), no ano de 2018. A partir desse julgamento, houve a autorização judicial para a criação de um novo Plano de Saúde ("Correios Saúde 2"), sendo que os pais e mães dependentes continuariam a usufruir das vantagens Plano original ("Correios Saúde 1", sem mensalidades).

Há pontos muito sensíveis a serem discutidos para este novo período, como, por exemplo, o Plano de Saúde dos pais e mães. A continuidade da inclusão no Plano "Correios Saúde 1" foi assegurada pelo prazo de 01 ano, mas a cláusula anterior também previa uma condição

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

para a sua eficácia: a criação de um novo "Plano Família", que seria negociado entre as Partes, hipótese não concretizada, na prática.

Sobre essa cláusula recai a maior parte da insatisfação da categoria profissional, que ensejou a deflagração da greve, sendo ela o ponto crucial de rigidez e atrito entre as Partes na negociação coletiva para celebração do ACT 2019/2020.

Feito esse relato, segue-se ao exame das cláusulas.

**1. REAJUSTE SALARIAL (CLÁUSULA 63)**

As Entidades Sindicais requerem que o reajuste salarial da categoria, com os devidos reflexos em benefícios, deve ser o mais próximo possível do acumulado do INPC/IBGE, de modo a recompor a inflação do período de agosto de 2018 a julho de 2019.

A Empresa Suscitante propõe que o reajuste salarial corresponda a 25% do INPC referente ao período de agosto de 2018 a julho de 2019, a saber, 0,8% sobre o salário básico, com reflexos nos benefícios insertos nas seguintes cláusulas: Cláusula 48 - Auxílio para dependentes com deficiência; Cláusula 49 – Reembolso creche e reembolso babá; Cláusula 51 – Vale-refeição/alimentação (valor unitário e vale cesta); Cláusula 52 – Vale-transporte e jornada de trabalho *in itinere*; Cláusula 56 - Ajuda de custo na transferência; Cláusula 60 - Gratificação de quebra de caixa (sem banco postal e com banco postal).

Afirma que a proposta de reajuste salarial e reflexos em benefícios de 0,8% justifica-se, em síntese, em razão de sua "*delicada situação econômico-financeira, sobretudo no que diz respeito ao fluxo de caixa*".

À análise.

Conforme já mencionado, compete à Justiça do Trabalho o poder normativo para estabelecer normas coletivas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, com base no art. 114, § 2º, da CF.

Observe-se que a Constituição Federal determina a observância, nas sentenças normativas, do critério de incorporação das condições benéficas e vantagens precedentes ("*respeitadas as disposições*

*mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*"), e não a manutenção das condições mais gravosas eventualmente estabelecidas nos instrumentos antecedentes.

Nesse contexto, não parece ser possível ao poder normativo fixar norma coletiva que desrespeite o ordenamento jurídico, ainda que tenha constado em ACT anterior (preexistente).

Do mesmo modo, é inviável a utilização do dissídio coletivo com o objetivo de provocar o poder normativo para reduzir ou descaracterizar disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como para reduzir ou descaracterizar disposições normativas convencionadas anteriormente em ACTs ou CCTs. Tal pretensão é absolutamente incompatível com o art. 114, § 2º, da CF.

Registre-se que, na interpretação do Direito, prepondera a fórmula da coerência, por meio da qual o conteúdo e a extensão da norma enfocada são alcançados através da pesquisa da coerência racional e lógica ao conjunto normativo específico que a caracteriza e a cerca. Não há, na Constituição da República, qualquer respaldo para a interpretação puramente econômica do Direito, inclusive do Direito do Trabalho e dos seus institutos (como o dissídio coletivo e a sentença normativa).

Note-se, a propósito, que, nesse ramo jurídico especializado, preponderam princípios constitucionais que induzem ao aperfeiçoamento e à melhoria das condições de pactuação da força de trabalho humano, e não à sua degradação (princípios da dignidade da pessoa humana; da valorização do trabalho; do bem-estar individual e social, da justiça social; da proporcionalidade e razoabilidade; da vedação ao retrocesso social; etc.).

Desse modo, não logra êxito a tentativa da Empresa de atribuir uma interpretação do art. 114, § 2º, da CF que possibilite a redução de direitos convencionais preexistentes da categoria profissional por meio do poder normativo, através da exacerbação de aspectos de ordem essencialmente econômico-financeira e de argumentos metajurídicos.

Tal resultado interpretativo é nitidamente dissociado do conjunto normativo lógico e sistemático que caracteriza e envolve a

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Constituição da República e as normas jurídicas pertinentes ao dissídio coletivo, ao poder normativo da Justiça do Trabalho e à sentença normativa, traduzindo disfunção interpretativa censurável.

Assim, no caso concreto, considerando que as reivindicações da categoria profissional encontram amparo em norma coletiva preexistente (normas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em Acordo Coletivo do Trabalho no período imediatamente anterior), devem ser fixadas na presente sentença normativa, com a atualização dos valores dos benefícios no mesmo índice deferido ao reajuste salarial.

Voltando ao tema em análise, sobre o reajuste salarial, cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal.

Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes.

Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores.

Acresça-se que, na hipótese deste Dissídio Coletivo, é incontroverso nos autos que o limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal não foi alcançado, bem como não foi ultrapassado o limite prudencial.

A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas

econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001.

No caso concreto, relativamente ao período de um ano imediatamente anterior ao início de vigência da presente sentença (1º/08/2018 a 31/07/2019), o INPC/IBGE medido foi de 3,16% (Fonte: Banco Central). Nesse contexto, nos termos da jurisprudência desta SDC, o reajuste a ser concedido para a categoria profissional é de 3%, repercutindo, naturalmente, nos valores relativos aos benefícios.

**DEFERE-SE.**

**2. DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

**CLÁUSULA 48 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA; CLÁUSULA 49 - REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; CLÁUSULA 51 – VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO; CLÁUSULA 52 - VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO *IN ITINERE*; CLÁUSULA 56 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA; CLÁUSULA 60 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA**

Assim estão redigidas as cláusulas no ACT 2018/2019:

> Cláusula 48 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA - A ECT reembolsará aos(as) empregados(as) cujos filhos(as), enteados(as), tutelados(as) e curatelados(as) que dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados utilizados por eles(as).
>
> §1° Para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais ou instituições que ofereçam tratamento e acompanhamento especializados, adequados ao desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais.
>
> §2º A manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se à prévia análise do Serviço Médico da ECT.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

§3° O valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R$ 928,30 (novecentos e vinte e oito reais e trinta centavos) em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais.

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

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

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

§1° Para as mães que tenham interesse, os Correios disponibilizarão a opção pelo Reembolso Babá, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista, com a Lei 6.212/1991, no seu artigo 26, inciso 11, §9º, alínea “s”, com a Lei 5.659/1972, e nos termos do artigo 13, inciso XXXIV da Instrução Normativa 257/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§2º O pagamento previsto nesta cláusula será realizado mesmo quando a beneficiária se encontrar em licença médica e terá por limite máximo o valor de R$ 564,61 (quinhentos e oitenta e quatro reais e sessenta e um centavos) e se destina exclusivamente ao ressarcimento das despesas realizadas com creche, berçário e jardim de infância. em Instituições habilitadas, ou ao ressarcimento do Reembolso Babá, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo beneficiário, ao pagamento do salário do mês e ao recolhimento da contribuição previdenciária da babá.

I - Nos seis primeiros meses de idade da criança, o ressarcimento da despesa com a instituição é realizado de forma integral, conforme estabelece o inciso I do artigo 1° da Portaria MTE 670/97. Após este período, o ressarcimento observará o limite mensal máximo definido no §2º desta

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

cláusula, deduzindo deste limite, o percentual de participação da empregada em 5% (cinco por cento) e da Empresa em 95% (noventa e cinco por cento).

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

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

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

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

Cláusula 51 - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO - Os Correios concederão aos(as) seus(suas) empregados(as), até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês, a partir de agosto/2018, Vale Refeição ou Vale Alimentação no valor facial de R$ 37,96 (trinta e sete reais e noventa e seis centavos) na quantidade de 26 (vinte e seis) ou 30 (trinta) 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$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos).

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

I - NM-01 até NM-63 - 0,5% (zero vírgula cinco por cento);

II - NM-64 até NM-90-5% (cinco por cento);

III- NS-01 até NS-60- 10% (dez por cento).

§2º No período de fruição de férias, licença-maternidade e licença adoção, inclusive prorrogação (conforme legislação específica), também serão concedidos os Vales Refeição/Alimentação e Vale Cesta, mencionados

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

no caput, nas mesmas condições dos demais meses. Os créditos alusivos aos Vales Refeição, Alimentação e Cesta, em razão do atual suporte eletrônico, serão disponibilizados conforme descrito no caput desta cláusula.

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

§4º Os Correios ficam desobrigados das exigências previstas nos subitens 24.6.3. e 24.6.3.2 da Portaria MTE n° 13 de 17/09/93 principalmente em relação a aquecimento de marmita e instalação de local caracterizado como Cantina/Refeitório.

§5º Serão concedidos, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Vales Refeição ou Alimentação e Vale Cesta referidos nesta cláusula nos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento por licença médica. e até o retorno por motivo de acidente do trabalho, inclusive para aposentados(as) em atividade que estejam afastados em tratamento de saúde. Para todos os casos haverá desconto do devido compartilhamento quando do retomo ao trabalho.

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

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

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

§8º Concessão de 1 (um) crédito extra, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, no valor total de R$ 1.024,95 (mil e vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos) a titulo de Vale Extra, respeitados os

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

percentuais de compartilhamento previstos no §1º, incisos I, II e IIII desta Cláusula, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena de dezembro/2018.

Farão jus a esta concessão:

I - Os(As) empregados(as) admitidos(as) até 31/07/2018 e que estejam em atividade em 30/11/2018;

II - Os(As) empregados(as) que, em 30/11/2018, estejam afastados pelo INSS (auxilio doença) por até 90 (noventa) dias;

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

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

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

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

§1° Os Correios compartilharão, nos moldes da lei, as despesas com transporte rodoviário, devidamente legalizados, que não apresentam as características de transporte urbano e semiurbano, desde que seja a única opção ou a mais econômica, limitado ao valor total de R$711,79 (setecentos e onze reais e setenta e nove centavos) por mês.

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

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

Cláusula 56 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA - A ajuda de custo pela transferência do(a) empregado(a), por necessidade de serviço, continuará sendo calculada sobre o valor do salário-base, acrescido de anuênios, do IGOP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função. O valor mínimo da ajuda de custo será de R$ 1.325,90 (hum mil trezentos e vinte e cinco reais e noventa centavos).

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

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

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

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

I - R$ 194,43 (cento e noventa e quatro reais e quarenta e três centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que não operam o Banco Postal.

II - R$ 259,24 (duzentos e cinquenta e nove reais e vinte e quatro centavos) para os(as) empregados(as) que atuam em guichê de agências que operam o Banco Postal.

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

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

As entidades sindicais requerem, em síntese, a manutenção das referidas cláusulas, nos mesmos termos em que constam no ACT 2018/2019, face o disposto no art. 114, § 2°, da Constituição Federal. Pleiteiam, ainda, que, para o reajuste dos benefícios, seja observado índice "o mais próximo possível do acumulado do INPC como forma de recompor o desgaste inflacionário".

Os Correios propõem a manutenção, com reajuste de 0,8%, das seguintes cláusulas: Cláusula 48; Cláusula 49; Cláusula 52; Cláusula 56; e Cláusula 60.

No tocante à Cláusula 51 – VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, os Correios, além do reajuste de 0,8%, propõem as seguintes alterações: "redução da quantidade de vales de 26 para 23 e de 30 para 27"; "exclusão do fornecimento de vales nas férias e exclusão do vale-extra"; e "ajuste do percentual de compartilhamento dos vales".

À análise.

Inicialmente, rejeita-se a proposta dos Correios de promover alterações na Cláusula 51, que trata do vale-refeição/alimentação.

Isso porque o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi **o acordo coletivo de trabalho 2018/2019 celebrado entre as Partes Coletivas.**

Trata-se, portanto, de **norma preexistente**, nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que, por força do disposto no art. 114, § 2°, da CF, deve ser respeitada no exercício do Poder Normativo pela Justiça do Trabalho.

Assim, em face da incidência do índice de reajuste salarial deferido nesta sentença normativa, aos valores relativos aos benefícios previstos na Cláusula 48 - AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

DEFICIÊNCIA; Cláusula 49 - REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ; Cláusula 51 – VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO; Cláusula 52 - VALE-TRANSPORTE E JORNADA DE TRABALHO *IN ITINERE*; Cláusula 56 - AJUDA DE CUSTO NA TRANSFERÊNCIA; e Cláusula 60 - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA deve ser aplicado o mesmo índice de 3%.

Diante do exposto, à luz da **norma coletiva preexistente**, as cláusulas 48, 49, 51, 52, 56 e 60 serão incorporadas à sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta no ACT 2018/2019, repercutindo, naturalmente, o índice de reajuste definido nesta sentença nos valores relativos aos seguintes benefícios: Auxílio para dependentes com deficiência; Reembolso creche e reembolso babá; Vale-refeição/alimentação (valor unitário e vale-cesta); Vale-transporte e jornada de trabalho *in itinere*; Ajuda de custo na transferência; e Gratificação de quebra de caixa (sem banco postal e com banco postal), observando o novo período de vigência desta sentença normativa.

**DEFERE-SE.**

**3. CLÁUSULA 28ª – PLANO DE SAÚDE**

Conforme já exposto, esta reivindicação tem natureza híbrida, porquanto está prevista em norma coletiva autônoma que vigorou no período anterior, mas seu conteúdo é essencialmente aquele fixado na decisão normativa proferida nos autos do DC-1000295-05.2017.5.00.0000.

A Cláusula constante no ACT 2018/2019, com referências ao DC-1000295-05.2017.5.00.0000, julgado em 2018, e ao PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000 – Procedimento de Mediação Pré-Processual no qual foi formalizado o acordo coletivo de trabalho 2018/2019, tem a seguinte redação:

> **Cláusula 28 – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA** – Os Correios, na qualidade de gestora, com vistas a manter a qualidade da cobertura de atendimento, oferecerá serviço de assistência médica, hospitalar e odontológica aos(às) empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

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

I – NM-01 até NM-16 – 10%;

II – NM-17até NM-48 – 15%;

III – NM-49 até NM-90 – 20%;

IV – NS-01 até NS-60 – 20%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

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

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

a) 14 (quatorze) representantes dos trabalhadores sendo: 7 (sete) da FENTECT e 7 (sete) de FINDECT;
b) 14 (quatorze) representantes da Empresa.

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

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

O despacho nos autos do PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000 foi exarado pelo Ministro Renato de Lacerda Paiva, Vice-Presidente do TST, com as seguintes considerações (destaque para o fato de que os dispositivos relativos ao DC-1000295-05.2017.5.00.0000 não são considerados preexistentes):

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

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

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

- que nenhum dispositivo da cláusula pode ser considerado válido e eficaz se for incompatível com a decisão proferida no DC-1000295-05.2017.5.00.0000;

- que o presente acordo não pode trazer qualquer impacto na tramitação do DC-1000295- 05.2017.5.00.0000, ou no conteúdo da decisão proferida no referido processo, mas sim o contrário. Ou seja, somente a decisão do DC-1000295-05.2017.5.00.0000 é que pode impactar na eficácia e alcance da Cláusula 28ª; e

- que **o acordo a ser firmado pelas partes não tem o condão de tornar preexistentes os dispositivos da Cláusula 28ª alcançados pelo DC-1000295-05.2017.5.00.0000**, para efeito de futuras negociações coletivas, exatamente pelo fato de que tal matéria estaria regrada no mesmo DC-1000295- 05.2017.5.00.0000.

O texto atribuído à cláusula na sentença normativa resultante do DC-1000295- 05.2017.5.00.0000 é o seguinte:

Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios

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

§ 1º Para os dependentes pai e/ou mãe dos empregados e dos aposentados, de que trata o caput, do Plano "CorreiosSaúde" ou no plano que o suceder, a Empresa, manterá o plano de saúde nos moldes atuais por um ano, a contar de agosto/2018, com exceção daqueles que se encontram em tratamento médico/hospitalar, cuja manutenção ocorrerá até a alta médica.

§2º A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas, será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.

§ 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

§ 4º Isenção de coparticipação para os casos de internação.

§ 5º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, de forma per capita, nos valores percentuais conforme faixa remuneratória/rendimento, abaixo demonstrados:

| **FAIXAS - REMUNERAÇÃO** | **PERCENTURAL MENSALIDADE POR TITULAR** |
|---|---|
| Até R$ 2.500,00 | 2,50% |
| Entre R$ 2.500,01 e R$ 3.500,00 | 2,90% |
| Entre R$ 3.500,01 e R$ 5.000,00 | 3,20% |
| Entre R$ 5.000,01 e R$ 10.000,00 | 3,50% |
| Entre R$ 10.000,01 e R$ 15.000,00 | 3,80% |
| Entre R$ 15.000,01 e R$ 20.000,00 | 4,10% |
| Acima de R$ 20.000,01 | 4,40% |

§ 6º Tabela de cobrança mensal, a título de mensalidade, cobrada de forma per capita, nos valores percentuais conforme a mensalidade do titular para cada dependente, abaixo demonstrados:

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

§ 7º Tabela de limites de cobrança mensal, sobre o valor da mensalidade do titular, utilizando para tal a idade do beneficiário titular e tendo como base legal a RN nº 63/2003 da ANS que estabelece os limites de variação de preço por faixa etária, abaixo apresentada:

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

| **IDADE** | **VALOR LIMITE DE COBRANÇA DE MENSALIDADE** |
|---|---|
| 00-18 | R$ 143,84 |
| 19-23 | R$ 181,24 |
| 24-28 | R$ 228,79 |
| 29-33 | R$ 284,80 |
| 34-38 | R$ 319,33 |
| 39-43 | R$ 348,09 |
| 44-48 | R$ 384,09 |
| 49-53 | R$ 445,46 |
| 54-58 | R$ 595,49 |
| > 59 | R$ 861,59 |

§ 8º Após apurados os resultados e aprovadas as contas pelo Conselho de Administração da Empresa, havendo lucro líquido no exercício anterior, a Empresa reverterá 15% para o custeio das mensalidades dos beneficiários de que trata o caput, no exercício de aprovação das contas.

§9º Os dependentes relacionados no §1º, após o período de um ano previsto no referido §1º, serão incluídos em plano família a ser negociado entre as partes interessadas.

A categoria profissional busca a modificação de alguns aspectos dessa cláusula, e os principais pontos de inconformismo são os parâmetros de custeio e a situação dos pais e mães na qualidade de dependentes. As reivindicações constantes nas reconvenções apresentadas podem assim ser sintetizadas: **1)** que os parágrafos 2º ao 10º da Cláusula 28ª do ACT 2018/2019, por não conflitarem com o decidido no DC-1000295-05.2017.00.0000, sejam incorporados na presente sentença normativa; **2)** que haja a modificação na base de cálculo da mensalidade, atualmente considerada pela ECT a remuneração bruta, para ser utilizado o salário base; **3)** em relação aos aposentados, que seja excluída a alusão à complementação de aposentadoria recebida pelo POSTALIS para cálculo do teto de cobrança da coparticipação (inciso II do §3º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000); **4)** que seja fixada regra de isenção de coparticipação para os tratamentos continuados como quimioterapia, diálise, etc. (parágrafo 4º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000); **5)** no que se refere aos pais e mães, em face da alegada inércia da ECT em negociar coletivamente com os Sindicatos

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

uma solução - conforme previsto no § 3º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000 -, pretendem as entidades sindicais que os parâmetros previstos naquela sentença normativa sejam mantidos até que as Partes, de forma consensual, criem um "plano família". Em caráter subsidiário, requerem que seja estendido o sistema de custeio relativo aos demais dependentes para os pais e mães, com nova tabela com valor limite de cobrança de mensalidade.

A ECT argumenta, em síntese, que passa por dificuldades financeiras que inviabilizam a manutenção do modelo, bem como a majoração do benefício. Em contraponto às reivindicações, propõe a manutenção da Cláusula, mas com as seguintes alterações: **1)** exclusão dos pais e mães do plano de saúde (exclusão do § 1º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000); **2)** proporcionalidade da coparticipação de 50%/50% (§ 2º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000); **3)** majoração dos percentuais de cobrança mensal de acordo com a faixa remuneratória (§ 5º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000); **4)** majoração dos valores de cobrança da mensalidade do titular, de acordo com a idade (§ 7º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000); **5)** a exclusão da previsão de que a Empresa reverterá 15% do lucro líquido no exercício anterior para o custeio de mensalidades (8º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000); **6)** a inclusão de mais quatro parágrafos com benefícios relacionados a "*exames periódicos obrigatórios*", "*afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS)*", "*empregados(as) afastados(as) por Auxílio Doença (código 31 do INSS)*" e *disponibilização do Postal Benefício Medicamento – PBM* para *empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano CorreiosSaúde*.

À análise.

De início, é importante ressaltar que as questões relativas às dificuldades financeiras da ECT foram objeto de intensa análise no julgamento do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, ocasião na qual esta SDC/TST, considerando a excessiva onerosidade, definiu nova forma de custeio do Plano de Saúde – alterando norma coletiva autônoma anterior que foi repetida por décadas em sucessivos acordos coletivos.

Cabe aqui destacar que o julgamento DC-1000295-05.2017.5.00.0000 representou uma situação absolutamente singular, marcada por amplo debate entre os membros desta Seção Especializada. A Empresa instaurou aquele dissídio coletivo pretendendo a modificação substancial do modelo de custeio do "Correios Saúde" (administrado pelo "Postal Saúde" e que tem a ECT como mantenedora), sob o fundamento de que estava com sérias dificuldades financeiras para manter o benefício nos moldes praticados até então. Seus pedidos incluíam: a exclusão dos pais e mães do plano de saúde; a cobrança de mensalidades pelos empregados e ex-empregados; a alteração dos percentuais de coparticipação.

Na ocasião, esta Seção Especializada, por maioria de votos (vencido este Relator), e com base na teoria da imprevisão e na cláusula *rebus sic standibus*, decidiu modificar a cláusula histórica e dar-lhe nova redação, tendo em vista a situação de desequilíbrio financeiro da Empresa, em decorrência de diversos fatores expostos no voto do Exmo. Relator Aloysio Correia da Veiga. Assim, autorizou-se a criação do Plano de Saúde "Correios Saúde 2" com a nova forma de custeio.

Vale ressaltar que a redação da Cláusula foi fundamentada, em especial, nos dados fornecidos pelo Relatório Técnico sobre sugestão de nova metodologia para o Plano de Saúde dos Funcionários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT, após resposta da Agência Nacional de Saúde – ANS, enviada ao Ministro Vice-Presidente do TST, nos autos do PMPP-5701-24-2017-5-00.0000 –, documento este produzido por equipe técnica do TST, especializada no assunto, e amparado na legislação federal e administrativa correlata.

Por oportuno, relembram-se algumas considerações expostas na fundamentação daquele acórdão sobre a situação financeira da ECT e a necessidade de alteração do modelo de custeio do plano de saúde:

> "Inicialmente, quanto à questão financeira, verifica-se do demonstrativo juntado pelos Correios (Benefício Pós-Emprego), à fl. 48, que houve uma redução no total da obrigação com este benefício, visto que o valor da provisão de 1.277 bilhão, em 2016, foi reduzido para 912 milhões em 2017 (em projeção).

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Da mesma forma, na Demonstração do Resultado do Exercício (fl. 46), a Provisão Pós-Emprego Saúde que em 2016 era de R$ 1.059.000,00, foi reduzida para R$ 645.000,00.

Em contrapartida, houve uma redução de Receitas financeiras (de 761 milhões em 2016 para 367 milhões em 2017) e de Outras Receitas Operacionais (de 1.210 bilhões em 2016 para 225 milhões em 2017) sem a correspondente compensação de recebimentos. Isto é, a ECT reduziu 1.379 bilhão em receitas.

Além disso, constata-se um aumento de outras despesas na sigla "IFD/PDI – Incentivo Financeiro Diferido" na ordem de 960 milhões, referente à amortização do Plano de Desligamento Incentivado dos Correios, implantado em 2017, no qual foram inscritos, segundo a empresa, 6.210 empregados. Fora o pagamento de dividendos aos acionistas controladores nos últimos exercícios.

Nesse sentido, embora a situação apresentada de risco de insolvência para a empresa (patrimônio líquido negativo na ordem de R$ 1,7 bilhão) não possa ser atribuída ao plano de saúde dos empregados, a consequência alcança a sobrevivência do referido plano.

(...)

O distrato do Banco Postal, por sua vez, que, era uma importante medida de inclusão bancária e financeira a milhões de brasileiros, também impactou o fluxo de caixa da empresa. Válido inclusive registrar que o tema foi diversas vezes discutido nesta Corte e objeto de incidente de uniformização de jurisprudência, diante do volume de decisões em que se reconheceu direitos decorrentes do trabalho dos empregados em condição similar a dos bancários.

No tocante ao atual modelo de custeio do Plano de Saúde, é fato que a distribuição atual do custeio do "Correios Saúde" impõe à Empresa o dever de formação de toda a receita do plano de saúde. Inexiste na metodologia implantada do Correios Saúde a formação de receita por meio de instituição de mensalidade, o que, ao longo dos anos, onera e inviabiliza a manutenção do benefício.

Resta demonstrado, portanto, a necessidade de revisão da fonte de custeio do Plano "Correios Saúde" com vista a evitar a extinção do benefício da assistência médica, hospitalar e odontológica concedida pela ECT aos seus empregados, aposentados e respectivos dependentes, ou em maior risco, evitar a alienação da carteira ou a liquidação extrajudicial pela ANS.

Desta forma, além do aporte financeiro aplicado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – EBCT na condição de mantenedor do plano, é necessária a formação de receita, que pode se dar por meio de mensalidade aplicada aos beneficiários titulares, mantendo a diferenciação proposta em maio/2017 dos saldos cobrados com o percentual menor para a faixa remuneratória mais baixa, entretanto adotando uma sistemática per capita, conforme preconiza as práticas adotadas por empresas similares como a Caixa Econômica Federal ou a Banco do Brasil S.A.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> Fundamentado no Relatório Técnico sobre sugestão de nova metodologia para o Plano de Saúde dos Funcionários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT, após resposta da Agência Nacional de Saúde – ANS, enviado ao Ministro Vice Presidente do TST, no qual se promoveu uma análise da documentação apresentada e dos comentários técnicos ofertados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, incumbe à determinação de um novo modelo de custeio do plano e um novo cálculo de mensalidade per capita, respeitados alguns pontos considerados sensíveis, como a modulação para o fim de não exclusão de pai e/ou mãe que estejam em tratamento médico, enquanto não houver alta médica, mantida a isenção de coparticipação para internação".

No presente dissídio, a Empresa renova argumentos relativos à precariedade financeira.

Contudo está muito claro nos autos que a nova conformação do plano de saúde já atendeu consideravelmente a pretensão da Empresa de redução dos gastos com pessoal. O resultado do julgamento do DC-1000295.2014.5.00.0000 é um dos principais motivos que ajudaram a ECT a alcançar uma situação contábil e financeira muito mais favorável.

É incontroverso, por exemplo, que o lucro de R$667 milhões da ECT, em 2017, se deveu, em grande parte, à "*reversão de parte da provisão do benefício pós-emprego saúde na ordem de R$2,9 bilhões, decorrente da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST*"[2] (fl. 2459). Outro exemplo é que a despesa com o custeio do Plano de Saúde, em 2018, reduziu-se sensivelmente: o valor projetado, que era de R$1.949.318.031,50 (fl. 289), efetivamente foi de R$1.444.487.996,11 (conforme Parecer Técnico – Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência Do Tribunal Superior Do Trabalho nos autos do PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000), havendo, ainda, tendência de forte queda, haja vista que, para os próximos períodos, deverá ser considerado o valor relativo a um ano completo das mensalidades recolhidas (em 2018, a cobrança de mensalidades se deu a partir do mês de abril) e a probabilidade de alteração no modelo adotado para os pais e mães, que reduzirá bastante

---

[2] Disponível em: https://www.correios.com.br/noticias/correios-aumenta-participacao-em-e-commerce-efatura-mais-de-r-7-bilhoes

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

a participação da Empresa no custeio do Plano de Saúde – o que será mais à frente analisado.

Vale mencionar, ainda, a execução de PDV's (planos de desligamento voluntário) pela ECT, desde 2017, conforme se infere dos autos, com pagamento de grandes quantias de indenização. Sabe-se que essa iniciativa gerencial gera uma despesa elevada no curto prazo com o pagamento de indenizações, mas resulta em considerável redução da despesa com pessoal no médio e longo prazo (fls. 24-29, petição inicial). Outras medidas estão sendo tomadas para adequar a gestão da Empresa, tudo levando ao caminho da melhoria e estabilização de sua condição econômica. No último exercício, 2018, a Empresa obteve um lucro de mais ou menos R$161 milhões, valendo lembrar, por fim, que a ECT não é uma empresa dependente, e que a historicidade e a preexistência da maioria dos benefícios concedidos aos trabalhadores podem ser mitigadas no futuro.

Voltando à análise da cláusula e das reivindicações, cumpre registrar que, no decorrer da negociação prévia para o ACT 2019/2020, as Federações Sindicais (FINDECT e FENTECT) ajuizaram dois pedidos de mediação no âmbito da Vice-Presidência desta Corte para se buscar uma solução ao impasse: PMPP nº 100000-49.2019.5.00.0000 e PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000 (posteriormente unificados neste último). O primeiro pedido foi protocolado em **20/12/2018.**

No curso do procedimento de mediação, o Ministro Renato de Lacerda Paiva (Vice-Presidente), considerando que a matéria tratada exigia a consideração de aspectos de natureza tipicamente técnica, envolvendo elementos de caráter gerencial, atuarial, econômico, contábil e financeiro, relacionados à gestão de planos de saúde, constituiu grupo técnico para apoio à Vice-Presidência, composto por servidores com vasta experiência na área, que elaborou relatórios atualizados sobre o Plano de Saúde dos Correios, com identificação de pontos para o aperfeiçoamento e informações precisas para subsidiar a elaboração de propostas para um novo modelo de custeio, tudo com a observação da legislação correlata. Paralelamente a esses estudos, um incessante trabalho estava sendo realizado pela Vice-Presidência e sua equipe, inclusive durantes as férias coletivas, com o propósito de, através das diversas reuniões uni e bilaterais, discutir com os sujeitos

coletivos os resultados obtidos pelos relatórios técnicos e buscar a construção de propostas para a solução do conflito.

No dia 6/6/2019, a Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência, após abrangente análise das condições atuais do Plano de Saúde denominado "Postal Saúde", deu o seguinte parecer:

*"Do acima exposto e dos termos do Pedido de Mediação Pré-Processual ofertado pelos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT,* ***promovemos abaixo a análise dos itens relevantes para a adequada compreensão da Vice-Presidência do TST e das partes.***

*Assim, o grupo técnico, com o fito de analisar as condições atuais do Plano de Saúde ofertado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT aos empregados, ex-empregados e seus respectivos dependentes, promove ao Exmº Sr. Ministro Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho as seguintes considerações:*

***1 – Do custeio do Plano de Saúde***

*A decisão proferida nos autos do Dissídio Coletivo de Revisão nº 1000295-05.2017.5.00.0000, no que concerne à Cláusula 28 do ACT 2017/2018, estabeleceu que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos oferecerá plano de saúde com custeio de assistência médica, hospitalar e odontológica com cobrança de mensalidades e de coparticipação aos empregados ativos, aposentados, desligados sem justa causa ou a pedido, bem como aos seus respectivos dependentes cônjuges, companheiros e filhos.*

*Da análise dos dados enviados a esta equipe técnica pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, aferimos que o custeio do Plano de Saúde 'Postal Saúde' é mantido com a seguinte composição:*

***I – Das Receitas***

***a)*** *aporte financeiro de responsabilidade da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, considerando apenas os custos totais (assistencial e administrativo) no exercício de 2018, no montante de R$ 1.444.847.996,11 (um bilhão, quatrocentos e quarenta e quatro milhões, oitocentos e quarenta e sete mil, novecentos e noventa e seis reais e onze centavos).*

***b)*** *aporte financeiro de responsabilidade dos empregados e ex-empregados, considerando apenas as mensalidade pagas arrecadadas no exercício de 2018, no montante de R$240.693.111,88 (duzentos e quarenta milhões, seiscentos e noventa e três mil,*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*cento onze reais e oitenta e oito centavos), observando que a cobrança de mensalidades dos participantes no Plano de Saúde 'Postal Saúde' teve sua implantação em abril de 2018.*

***c)*** *aporte financeiro relativo à cobrança de coparticipação devida pelos empregados e ex-empregados quando da utilização, no exercício de 2018, da assistência médica, hospitalar e odontológica disponibilizada pelo Plano de Saúde 'Postal Saúde', observando-se neste caso que a arrecadação de coparticipação está dividida em Correios Saúde I, arrecadação devida pelos beneficiários antes da implantação da nova modalidade de custeio com a cobrança de mensalidade, e Correios II, arrecadação devida pelos beneficiários a partir da implantação do novo modelo de custeio.*

- ***Correios Saúde I:*** *R$99.594.352,97 (noventa e nove milhões, quinhentos e noventa e quatro mil, trezentos e cinquenta e dois reais e noventa e sete centavos).*
- ***Correios Saúde II:*** *R$51.355.348,04 (cinquenta e um milhões, trezentos e cinquenta e cinco mil, trezentos e quarenta e oito reais e quatro centavos).*
- ***Valor total arrecadado de coparticipação em 2018:*** *R$150.949.701,01 (cento e cinquenta milhões, novecentos e quarenta e nove mil, setecentos e um reais e um centavo).*

***II – Das Despesas***

*O grupo técnico apurou que em relação às despesas, consideradas no exercício de 2018, o Plano de Saúde 'Postal Saúde' teve um gasto total de R$1.836.490.809,00 (um bilhão, oitocentos e trinta e seis milhões, quatrocentos e noventa mil e oitocentos e nove mil reais), composta da forma abaixo:*

***a)*** *Despesas Assistências (médicas, paramédicas, hospitalares e odontológicas):*

- ***R$1.684.909.217,17*** *(um bilhão, seiscentos e oitenta e quatro milhões, novecentos e nove mil, duzentos e dezessete reais e dezessete centavos);*

***b)*** *Despesas Administrativas:*

- ***R$151.581.596,83*** *(cento e cinquenta e um milhões, quinhentos e oitenta e um mil, quinhentos e noventa e seis reais e oitenta e três centavos).*

*Considerando as receitas e as despesas apuradas no exercício de 2018, fica evidenciado que o modelo de custeio vigente para a manutenção do Plano de Saúde 'Postal Saúde' atinge a seguinte composição:*

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

| Demonstração Financeira | |
|---|---|
| Arrecadação de Mensalidade - Ano 2018 | 240.693.111,88 |
| Arrecadação de Coparticipação (Correios Saúde I)- Ano 2018 | 99.594.352,97 |
| Arrecadação de Coparticipação (Correios Saúde II)- Ano 2018 | 51.355.348,04 |
| Total Arrecadado - Ano 2018 | 391.642.812,89 |

| | |
|---|---|
| Despesa Assistencial - Ano 2018 | 1.684.909.212,17 |
| Despesa Administrativa - Ano 2018 | 151.581.596,83 |
| Total Despesa - Ano 2018 | 1.836.490.809,00 |

| | |
|---|---|
| Participação do Empregado | 391.642.812,89 |
| Participação da Empresa | 1.444.847.996,11 |

| | |
|---|---|
| Participação do Empregado | 21,33% |
| Participação da Empresa | 78,67% |

[1]O ano 2018 iniciou no antigo modelo razão pela qual no podemos aferir a proporção de 30% devida pelos empregados e 70% para a EBCT.

***2 – Da Participação de Pais e Mães no Plano de Saúde***

*Para os dependentes pai e/ou mãe dos empregados e dos aposentados, de que trata o caput, do Plano 'Correios Saúde' ou no plano que o suceder, a Empresa manterá o plano de saúde nos moldes atuais, a contar de agosto/2018, com exceção daqueles que se encontram em tratamento médico/hospitalar, cuja manutenção ocorrerá até a alta médica.'**(DCR- nº 1000295-05.2017.5.00.0000)***

***Os dados disponibilizados pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – EBCT ao grupo técnico demonstram que a Empresa promove a manutenção de pais e/ou mães no plano de saúde sem a cobrança de mensalidades até a presente data**.*

*Considerando os dados, **certificamos que existem atualmente 39.867 beneficiários titulares com pais e/ou mães inscritos no Plano de Saúde dos Correios**, na seguinte composição:*

- ✓ *10.481 beneficiários titulares com pais e mães inscritos;*
- ✓ *29.386 beneficiários titulares com um pai ou uma mãe inscrito;*
- ✓ *Total de pais e mães inscritos: 50.348.*
- ✓ *Total de beneficiários titulares com pais e/ou mães inscritos no Plano de Saúde 'Postal Saúde': 39.867.*

| Quantitativos de Pai/Mãe | | | |
|---|---|---|---|
| | Qtde de Funcionários | % Qtde de Funcionários | Qtde de Pai/Mãe |
| Funcionários com 2 Pais | 10.481 | 26,29% | 20.962 |
| Funcionários com 1 Pai | 29.386 | 73,71% | 29.386 |
| Total | 39.867 | 100,00% | 50.348 |

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

*Ressalvamos que, quanto ao estabelecido na Cláusula 28, §9º do ACT 2017/2018, os pais e mães inscritos no Plano de Saúde dos Correios 'Postal Saúde', após o período de 1 (um) ano, contados a partir de agosto de 2018, ficam excluídos do plano em análise.*

*Cumpre-nos registrar que* ***a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos teve uma despesa total no exercício de 2018 associada diretamente a pais e/ou mães no valor de R$501.816.623,38*** *(quinhentos e um milhões, oitocentos e dezesseis mil, seiscentos e vinte e três reais e trinta e oito centavos), a um custo per capita de R$9.966,96 (nove mil, novecentos e sessenta e seis reais e noventa e seis centavos).*

*Devemos manifestar, ainda, a titulo de informação, que o custo per capita dos beneficiários titulares e dependentes legais para o mesmo período de apuração foi de R$3.877,42 (três mil, oitocentos e setenta e sete reais e quarenta e dois centavos).*

*Nota-se do estudo que as despesas assistenciais anuais indicadas para pais e mães inscritos no Plano de Saúde 'Postal Saúde' atingiu no exercício de 2018 o percentual de 29,78% (vinte e nove vírgula setenta e oito por cento) das despesas assistenciais totais pagas pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos no mesmo período de apuração, cujo valor total foi de R$1.684.909.212,17 (um bilhão, seiscentos e oitenta e quatro milhões, novecentos e nove mil, duzentos e doze reais e dezessete centavos), não sendo considerados os custos administrativos.*

| Resumo da Estrutura Financeira do Plano de Saúde dos Correios | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Tilares e Dependentes | % Titular e Dep. Do Total | Pai/Mãe | % Pai/Mãe do Total | Total |
| Arrecadação de Mensalidade Mensal | 28.655.631,61 | 100,00% | - | 0,00% | 28.655.631,61 |
| Arrecadação de Mensalidade Anual | 343.867.579,37 | 100,00% | - | 0,00% | 343.867.579,37 |
| Despesas Assistencial Anual | 1.183.092.588,79 | 70,22% | 501.816.623,38 | 29,78% | 1.684.909.212,17 |
| Quantidade de Beneficiários | 305.124 | 85,84% | 50.348 | 14,16% | 355.472,00 |
| Custo Per Capita | 3.877,42 | -18,20% | 9.966,96 | 110,28% | 4.739,92 |

***3- Da Cobrança da Mensalidade sobre a Remuneração Bruta***

*Na forma do demonstrativo abaixo, fizemos um levantamento acerca do percentual da renda dos empregados e ex-empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos comprometido pela mensalidade paga. Para tanto, elaboramos um estudo considerando a média salarial com base na remuneração bruta.*

| Comprometimento da Renda | Qtde de Funcionários | % da Qtde de Funcionários | Média de Remuneração |
|---|---|---|---|
| Até 5% da Renda | 60.216 | 46,58% | 3.830,18 |
| de 5% a 10% | 68.103 | 52,68% | 4.674,45 |
| de 10% a 15% | 774 | 0,60% | 3.452,98 |
| de 15% a 20% | 131 | 0,10% | 2.852,98 |
| Acima de 20% | 52 | 0,04% | 2.876,19 |
| TOTAL | 129.276 | 100,00% | |

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

*Neste quadro comparativo, observada a média salarial dos empregados, podemos identificar que a quantidade de servidores com o comprometimento de renda em até 5% alcançou 46,58% (quarenta e seis vírgula cinquenta e oito por cento) do total de empregados e ex-empregados participantes.*

*Observa-se também que a população com a renda comprometida entre 5% a 10% forma a maioria da população estudada, consubstanciada num total de 68.103 empregados e ex-empregados. Somados ao grupo que compromete até 5% de sua renda, aferimos 99,26% dos empregados e ex-empregados, cujo valor de mensalidade compromete a renda bruta abaixo de 10%.*

*Há ainda uma população de menor número que compromete a renda acima de 10%, num total de 957 (novecentos e cinquenta e sete) empregados e ex-empregados, correspondendo a 0,74% dos empregados e ex-empregados.*

*A titulo de complementação da informação, foi verificado pelo grupo técnico que os beneficiários do Plano de Saúde 'Postal Saúde' excluídos a pedido, após a implementação da nova sistemática de cobrança de mensalidades, teriam, caso permanecessem no plano de saúde, suas rendas comprometidas, na forma demonstrada abaixo:*

**Percentual da Mensalidade em relação a Renda - Beneficiários que Solicitaram Exclusão após Acórdão do TST**

| Comprometimento da Renda | Qtde de Funcionários | % da Qtde de Funcionários | Média de Remuneração |
|---|---|---|---|
| Até 5% da Renda | 6.518 | 78,28% | 5.321,70 |
| de 5% a 10% | 1.800 | 21,62% | 6.035,47 |
| de 10% a 15% | 9 | 0,11% | 4.477,89 |
| Total de Funcionários[1] | 8.327 | 100,00% | |

[1]Quantidade Total de Beneficiários excluidos a pedido no período de abril/2018 a abril/2019 - 15.500

*Quanto à sistemática de cobrança de mensalidades, promovemos questionamento à empresa para sabermos qual é a renda salarial que compõe a base de cálculo para aferir os valores das mensalidades dos empregados e ex-empregados, nos sendo fornecida a seguinte informação:*

***'A remuneração da base de dados é bruta, considerando as verbas que incidem em Imposto de Renda, com exceção das rubricas relacionadas ao pagamento de férias e 13º Salário.'***

*Em pesquisa realizada pelo grupo técnico às operadoras de planos de saúde na modalidade autogestão, similares ao Plano de Saúde 'Postal Saúde, obtivemos as seguintes respostas:*

> ***Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios - TJDFT:***
>
> *'Art. 44. [...]*
>
> *III - com a contribuição mensal do beneficiário titular, correspondente a cada inscrito, com os percentuais estabelecidos no Anexo I deste Regulamento, incidentes sobre a remuneração,*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*deduzidos o imposto de renda retido na fonte, a contribuição previdenciária, a pensão alimentícia judicial e as indenizações.'*

***Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:***

*'Base de remuneração: é a remuneração bruta, excluindo os benefícios e AQs variáveis.'*

***Superior Tribunal de Justiça – STJ:***

*'Até 31/12/2018, o Pró-Ser era custeado com a contribuição mensal do beneficiário titular em determinados percentuais para cada tipo de beneficiário (ministros e servidores do quadro do STJ ativos ou inativos, servidores cedidos e dependentes diretos e indiretos) que variavam de 0,5% a 4% da remuneração, deduzidos o Imposto de Renda retido na fonte e a contribuição ao Plano de Seguridade Social.'*

***Banco Central do Brasil***

*'No Banco Central, o cálculo das contribuições mensais para o programa de saúde tem como base a remuneração do participante, excluída a gratificação natalina, conforme abaixo:*

*- a remuneração total dos servidores ativos;*

*- os proventos de aposentadoria dos servidores inativos;*

*- as parcelas que compõem os proventos do ex-funcionário aposentado sob o Regime Geral de Previdência Social (RGPS);*

*- a soma das parcelas que compõem os valores recebidos pelos pensionistas.*

*Se o participante titular for também pensionista de titular falecido, o cálculo da contribuição para o PASBC recairá somente sobre a sua remuneração, sem considerar o valor da pensão percebida.'*

*Cabe ressaltar que a decisão proferida nos Autos do Dissídio Coletivo de Revisão nº* ***DCR- nº 1000295-05.2017.5.00.0000*** *não determinou as condições ou sistemática do desconto em folha de pagamento das mensalidades devidas pelos participantes do Plano de Saúde 'Postal Saúde', mas apenas os limites para o desconto em folha de pagamento das*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*dívidas de coparticipação devidas pelos beneficiários titulares e os limites dos valores máximos que poderão ser descontados a título de mensalidade por cada faixa salarial.*

***3 - Conclusão***

*O Grupo Técnico, levando em consideração os dados acima demonstrados, conclui o Relatório com as seguintes considerações:*

***a) Do Custeio***

***- Participação Financeira dos empregados e ex-empregados:***

*Aferimos que as receitas obtidas com a cobrança de mensalidades e coparticipação devidas pelos empregados e ex-empregados representam 21,33% (vinte e um vírgula trinta e três por cento) das despesas totais apuradas no exercício de 2018, cujo valor, considerando as despesas administrativas, foi de R$1.836.490.809,00 (um bilhão, oitocentos e trinta e seis milhões, quatrocentos e noventa mil, oitocentos e nove reais); isto é, R$391.642.812,29 (trezentos e noventa e um milhões, seiscentos e quarenta e dois mil, oitocentos e doze reais e vinte nove centavos);*

***- Participação da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT:***

*Aferimos que a empresa contribui com 78,67% (setenta e oito vírgula sessenta e sete por cento) das despesas totais atribuídas ao custeio do plano de saúde 'Postal Saúde', com a ressalva de que consideramos os valores totais apurados em todo o exercício de 2018 e não o período de implementação da nova modalidade de cobrança de mensalidades e coparticipação, que teve seu início em abril de 2018.*

***b) Da Participação de Pais e Mães no Plano de Saúde***

*- Os pais e mães inscritos no Plano de Saúde 'Postal Saúde' não contribuíram por meio de cobrança de mensalidades, ficando a contribuição restrita aos percentuais devidos a titulo de coparticipação quando da utilização da rede credenciada, nos termos do preconizado na vigência do produto ofertado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT antes da implementação do novo modelo de custeio;*

*- Que as despesas apuradas no exercício de 2018 para esta categoria foram de R$501.816.623,38 (quinhentos e um milhões, oitocentos e dezesseis mil, seiscentos e vinte e três reais e trinta e oito centavos);*

*- Que a despesa representa 29,78% (vinte e nove vírgula setenta e oito por cento) das despesas totais apuradas no período, que foram de R$1.684.909.212,17 (um bilhão, seiscentos e oitenta e quatro milhões, novecentos e nove mil, duzentos e doze reais e dezessete centavos);*

*- Que a quantidade de pais e mães inscritos no Plano de Saúde 'Postal Saúde' representa um total de 50.348 – 14,16% (quatorze*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*vírgula dezesseis por cento) do total de beneficiários inscritos em 2018, consolidados em 355.472;*

*- Que o custo per capita apurado para pais e mães é de R$9.966,96 (nove mil, novecentos e sessenta e seis reais e noventa e seis centavos), equivalente a 157,05% (cento e cinquenta e sete vírgula zero cinco por cento), superior ao apurado para os demais beneficiários do Plano de Saúde 'Postal Saúde', cujo custo per capita é consubstanciado em R$3.877,42 (três mil, oitocentos e setenta e sete reais e quarenta e dois centavos).*

***c) Cobrança da Mensalidade sobre a Remuneração Bruta***

*- Considerando as informações prestadas pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, identificamos que o cálculo para a composição da mensalidade cobrada dos beneficiários participantes do Plano de Saúde 'Postal Saúde' leva em consideração todas as rubricas que incidem o Imposto de Renda Retido na Fonte, excetuando o 13º Salario e férias.*

*- Da análise dos dados, podemos verificar que a base de cálculo utilizada para a formação das mensalidades atinge todos os créditos recebidos no mês de desconto, tais como AQs, Horas Extas, alguns auxílios, adicionais de periculosidade, noturno dentre outros, que somados representam 344 (trezentos e quarenta e quatro) rubricas, fazendo com que a mensalidade no mês de apuração atinja percentuais elevados da renda do trabalhador.*

*- Não obstante que a decisão de Dissidio Coletivo de Revisão nº1000295-05.2017.5.00.0000 não estabeleça os critérios para o cálculo de cobrança de mensalidades, o grupo técnico, apurou que a modalidade de composição para base de cálculo das respectivas mensalidades não retira os créditos variáveis do salário do empregado, que acaba por contribuir em um determinado mês com valores elevados, diferentemente dos ex-empregados, que acabam contribuindo com base no valor do benefício previdenciário e complementar, quando for o caso*".

A partir desse Relatório e outros documentos elaborados pelo Grupo Técnico, comuns às Partes, a Vice-Presidência conduziu a tentativa de conciliação. O procedimento, contudo, foi encerrado sem sucesso, fato que resultou no desencadeamento dos fatos que levaram à greve e ao ajuizamento da presente ação. Por oportuno, transcreve-se o despacho de encerramento do procedimento, exarado pelo Vice-Presidente desta Corte, em 3/9/2019:

> Analisando os autos, verifico que diante da proposta de continuidade do presente procedimento de mediação pré-processual por mim apresentada,

as partes requerentes (representantes dos empregados) se manifestaram no sentido da aceitação. Porém, a parte requerida (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT) não concordou com a proposta.

Considerando a manifestação da requerida, entendo que não há condições de prosseguir na busca do consenso, no âmbito deste PMPP.

Porém, antes de promover o encerramento do presente procedimento, entendo que alguns registros são necessários.

Primeiramente, esclareço que esse PMPP teve como objeto inicial preocupações e inconformismos manifestados pelos requerentes, especificamente quanto ao plano de saúde.

Diante da particularidade técnica da matéria, sem prejuízo das diversas interlocuções realizadas, nos termos do art. 6º do Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do TST (ATO GVP Nº 01, de 26 de março de 2019), foi solicitada a atuação de servidores do Programa de Assistência à Saúde do Tribunal Superior do Trabalho, os quais realizaram estudos consistentes e profundos sobre a situação do plano de saúde dos empregados da requerida. Tais estudos resultaram em possibilidades de soluções e propostas amplamente discutidas com as partes.

Com o avanço do procedimento, chegou-se ao período de data-base, o que naturalmente resultou na ampliação do objeto do conflito e do presente procedimento, o que inclusive, na visão desta Vice-Presidência, tenderia a contribuir com a busca do consenso, ao abrir novas possibilidades de concessões e contra concessões.

E assim se prosseguiu no diálogo.

No entanto, diante da necessidade de mais tempo para encontrar alternativas para o consenso até então não identificadas, seria preciso mais tempo, o que resultou na última proposta apresentada.

Em face do relato e considerações apresentadas, saliento que o pedido de mediação e conciliação pré-processual tem como uma das principais características o seu sentido não adversarial e voluntário.

Isto é, ninguém pode ser obrigado ou se sentir obrigado a participar do procedimento.

Assim, se a requerida não tem interesse em prosseguir no diálogo no âmbito do presente procedimento, não há como não respeitar tal decisão.

Ante o exposto, **promovo a extinção do presente pedido de mediação e conciliação pré-processual**.

**Determino** à Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SETPOESDC que proceda à intimação das partes.

**Determino,** ainda, a expedição de ofício de agradecimento aos servidores do Programa de Assistência à Saúde do Tribunal Superior do Trabalho que atuaram no feito, fazendo constar em seus registros funcionais.

Nada obstante a falta de êxito, as diversas reuniões conduzidas pela Vice-Presidência e sua equipe na tentativa na

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

conciliação, bem como os detalhados estudos e relatórios analíticos produzidos no bojo do procedimento de mediação, comuns às Partes, trouxeram esclarecimentos e apontaram possíveis direções para a solução do conflito, ainda que pela via heterônoma.

É a partir dessas considerações técnicas e estudos realizados no âmbito daquele procedimento de tentativa conciliatória (PMPP 1000948-70.2018.5.00.0000), com apoio nos princípios da equidade e razoabilidade, bem como no poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF), que se passa ao exame das reivindicações e à fixação de nova redação à Cláusula 28 – Plano de Saúde, inclusive com o aperfeiçoamento da redação anterior, no que couber.

Considere-se, ainda, que a reivindicação em análise tem natureza absolutamente singular, porquanto seu pressuposto direto é cláusula coletiva com origem parte autônoma (preexistente), parte heterônoma (sentença normativa). Sobre este último aspecto (a reivindicação tangenciar a alteração de uma sentença normativa), é muito importante registrar que esta SDC/TST, no julgamento do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, inaugurou uma linha decisória totalmente nova e específica para o caso dos Correios, que, através do poder normativo e com base em juízo de equidade, modificou substancialmente o modelo do Plano de Saúde utilizado por vários anos como benefício trabalhista. A partir de então, é inevitável que este Tribunal lance mão do mesmo critério (juízo de equidade) para decidir os conflitos coletivos correlatos.

**REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA PROFISSIONAL – ALTERAÇÕES NO PLANO "CORREIOS SAÚDE 2"**

**Inclusão dos benefícios previstos nos parágrafos 2º ao 10º da Cláusula 28ª do ACT 2018/2019**

A categoria profissional requer a fixação, na sentença normativa, dos textos previstos **nos parágrafos 2º ao 10º da Cláusula 28ª do ACT 2018/2019.**

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Tais vantagens previstas são condições de trabalho preexistentes e não conflitam com a decisão proferida no DC-1000295-05.2017.00.0000.

Observe-se, inclusive, que os benefícios previstos na redação dos parágrafos 2º, 3º, 4º e 8º foram incluídos na proposta apresentada pela ECT.

Assim, **DEFERE-SE**, **em parte**, a reivindicação, para determinar a fixação dos benefícios previstos nos parágrafos 2º ao 8º da Cláusula 28ª do ACT 2018/2019 na presente sentença normativa, quais sejam (numeração atual):

> § 9º - Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para eles.
>
> § 10º - Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.
>
> § 11º - Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.
>
> § 12º - Os Correios garantirão o transporte dos(das) empregados(as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.
>
> § 13º - Os(as) aposentados(as) citados(as) no caput desta cláusula terão que ter no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados aos Correios, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos.
>
> § 14º - Os(as) ex-empregados(as), aposentados(as) nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados(as), poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde dos Correios.
>
> § 15º - Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao (a) participante deste benefício.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Indefere-se, porém, a inclusão dos parágrafos 9º e 10º do ACT 2018/2019 na presente sentença normativa, pois as disposições tratam da constituição e objetivos de Comissão Paritária para acompanhamento do Plano de Saúde, encontrando-se superadas e incompatíveis com o atual contexto.

**Aperfeiçoamento na definição da base de cálculo da mensalidade**

A categoria profissional pretende a modificação na base de cálculo da mensalidade, atualmente considerada pela ECT a remuneração bruta, para ser utilizado o salário base.

Segundo informações do Relatório produzido pela Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência no PMPP nº 100000-49.2019.5.00.0000, transcrito alhures, a base de cálculo utilizada pela ECT para cobrança das mensalidades (remuneração do empregado mais parcelas variáveis) reproduz desequilíbrios no tratamento dos beneficiários, sobrecarregando, demasiadamente, aqueles que percebem rubricas variáveis eventuais, como horas extras, diárias, indenizações, etc. Nesse sentido, constatou-se que uma pequena parcela dos empregados que fazem uso do Plano de Saúde (957 empregados, 0,74% do total), justamente aqueles com salários menores, tem comprometida a renda em patamar superior a 10% do seu salário pelo pagamento de mensalidades (suas e de seus dependentes). Tal informação é corroborada pelas razões de defesa da ECT, no sentido de que, de fato, é muito pequeno o percentual de empregados que tem o comprometimento superior a 10% de sua renda com o pagamento de mensalidades (fl. 22).

Além disso, o critério atualmente adotado também destoa daqueles utilizados por outras operadoras de plano de saúde na modalidade autogestão, mencionadas no Relatório.

Importante observar, por fim, que o impacto financeiro após alteração reivindicada pela categoria profissional será ínfimo (plenamente sustentável): redução de 1,81% na receita de mensalidades por ano, ou seja, R$ 5.729,17 (cinco mil setecentos e vinte e nove reais e dezessete centavos), segundo estudos realizados pela Comissão Técnica

de Apoio à Vice-Presidência no PMPP nº 100000-49.2019.5.00.0000 – documento comum às Partes.

Por oportuno, não se acolhe a contraproposta da ECT, de alteração dos percentuais e quantias limite de cobrança da mensalidade (§ 5º e § 7º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000), uma vez que as atuais representam parâmetros moderados e razoáveis, não tendo havido alterações significativas que corroessem os valores ali fixados.

**DEFERE-SE parcialmente** a reivindicação, para incluir o seguinte dispositivo na sentença normativa:

> § 7º - Para efeito de cálculo das mensalidades, deve ser considerada como remuneração o salário bruto fixo do titular, excetuando-se as rubricas variáveis, tais como: horas extras, 13º Salário, Férias, Substituições, indenizações, diárias, entre outros. (nova redação), cujos valores totais (titular e dependentes legais) não poderão ultrapassar o limite de 10% do salário apurado.

**Modificação no cálculo do valor máximo para fins de cobrança da coparticipação dos Aposentados (inciso II do § 3º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000)**

Eis o teor da norma em vigor no período imediatamente anterior:

> § 3º O teto máximo para efeito de compartilhamento será de:
> I - Para os(as) empregados(as) ativos 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(da) empregado(a).
> II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS, limitando o desconto mensal até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

A categoria profissional alega que a redação da cláusula enseja desequilíbrio e injustiça no tratamento dos aposentados, uma vez que os beneficiários da Postalis podem recebê-la de forma vitalícia, diferida ou ainda podem fazer a portabilidade para outros



Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

fundos. Assim, por exemplo, os aposentados que optaram pela portabilidade de fundo, e não recebem mais complementação pela Postalis, terão um teto muito inferior ao daqueles que percebem a parcela oriunda da Postalis. Da mesma forma, aqueles aposentados que optaram por receber o benefício de forma diferida arcarão com um teto muito superior do que o daqueles que optaram pelo benefício vitalício, que é menor.

Embora as razões utilizadas pela categoria profissional sejam legítimas, a questão já foi decidida no julgamento do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, ocasião na qual, levantada essa questão pelo *Amicus Curiae* (ADCAP) em embargos de declaração, a apelo foi desprovido, sendo mantida a redação original que fixava o valor da soma do benefício recebido do INSS e da suplementação concedida pelo POSTALIS como teto para **fins de cobrança da coparticipação dos Aposentados.**

Por oportuno, transcrevem-se os fundamentos deste Relator, como ressalva de entendimento:

*"Com efeito, o valor da suplementação de aposentadoria paga pela Postalis pode sofrer variação considerável, a depender da forma de percepção optada pelo beneficiário.*

*Tal circunstância pode resultar em tratamento desigual de beneficiários em situações equivalentes, bem como servir de fator de incentivo ao desligamento dos aposentados, com a portabilidade da Postalis para outros fundos de previdência privada.*

*Não é de interesse da ECT, tampouco dos empregados e aposentados, que haja um desligamento em massa da Postalis, a prejudicar as finanças da fundação fechada de previdência privada e também a transparência e isonomia no custeio do Plano de Saúde.*

*Por essa razão, entendo razoável que apenas o valor da aposentadoria recebida do INSS seja considerado para fins de fixação do teto dos aposentados para o compartilhamento das despesas do plano de saúde. Tal critério mostra-se mais isonômico, transparente e impessoal".*

Nada obstante, **faz-se necessário o aperfeiçoamento da redação da norma coletiva**, para apartar a limitação do desconto mensal

de até 5% em inciso próprio, de forma a esclarecer que tal comando alcança tanto os empregados da ativa quanto os aposentados, passando os dispositivos aos seguintes termos:

> § 2º - O teto máximo para efeito de desconto da parcela devida a título de coparticipação será de:
>
> I - Para os(as) empregados(as) até 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(da) empregado(a).
>
> II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS.
>
> III – Fica limitado o desconto mensal em até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

**Fixação de regra de isenção de coparticipação para os tratamentos continuados como quimioterapia, diálise, etc. (parágrafo 4º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000)**

A cláusula que vigorou no período anterior tem a seguinte redação:

> 4º - Isenção de coparticipação para os casos de internação.

A categoria profissional requer seja fixada regra de isenção de coparticipação também para os tratamentos continuados como quimioterapia, diálise, etc.

Sobre essa questão, a Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência no PMPP nº 100000-49.2019.5.00.0000, após estudo analítico do Plano de Saúde, e ante a redação anterior abranger apenas a isenção de coparticipação para os casos de internação, sugeriu a adoção do critério reivindicado pela categoria profissional, no sentido de que haja a i*senção de coparticipação para internação hospitalar (exames, taxas, diárias, honorários, materiais e medicamentos), tratamentos*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*oncológicos ambulatoriais (quimioterapia, radioterapia, quimioterápicos orais), diálise e hemodiálise em ambulatório.*

**DEFERE-SE** a reivindicação, para fixar regra de isenção de coparticipação para os tratamentos continuados, nestes termos (nova numeração). Faz-se necessário, também, para fins de aperfeiçoamento do comando normativo, fixar expressamente a regra que impõe o limite de coparticipação dos empregados em 30%:

> § 3º - A coparticipação observará a seguinte sistemática:
>
> I) Coparticipação de 30% (trinta por cento) nos procedimentos de consulta, exames, tratamentos seriados (psicoterapia, terapias ocupacionais, fisioterapias, fonoaudiologia e outros), procedimentos cirúrgicos sem internação e Internação Domiciliar (Home Care);
>
> II) Isenção de coparticipação para internação hospitalar (exames, taxas, diárias, honorários, materiais e medicamentos) e temas sensíveis, quais sejam: tratamentos oncológicos ambulatoriais (seções de quimioterapia e radioterapia), diálise e hemodiálise em ambulatório.

**QUESTÕES NÃO PREJUDICADAS APRESENTADAS NA CONTRAPROPOSTA DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - PLANO "CORREIOS SAÚDE 2"**

**Proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas de 50%/50% (§ 2º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000)**

A cláusula que vigorou no período anterior está assim redigida:

> "A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora".

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

A Empresa propõe que a proporcionalidade da responsabilidade pelo pagamento das despesas seja fixada em 50% para os beneficiários.

**INDEFERE-SE**, uma vez que a proporcionalidade da responsabilidade dos empregados no pagamento das despesas (coparticipação) em 30%, e da Empresa em 70%, representa parâmetro moderado e razoável.

Vale lembrar que, no julgamento do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, esta SDC/TST exerceu juízo de equidade em que, em uma situação excepcionalíssima, e após avaliar e refletir sobre todas as consequências de ordem financeira e social que aquela decisão traria às Partes, modificou uma conquista histórica da categoria profissional, que resultou em razoável benefício econômico para a Empresa, legítimo naquela oportunidade.

Neste novo juízo de equidade, as circunstâncias não justificam um rebaixamento ainda maior das condições de trabalho do que aquelas fixadas no dissídio coletivo anterior.

**Reversão de 15% do lucro líquido (§ 8º da Cláusula 28ª fixada no DC-1000295-05.2017.00.0000)**

A cláusula que vigorou no período anterior está assim redigida:

> Após apurados os resultados e aprovadas as contas pelo Conselho de Administração da Empresa, havendo lucro líquido no exercício anterior, a Empresa reverterá 15% para o custeio das mensalidades dos beneficiários de que trata o *caput*, no exercício de aprovação das contas

A ECT requer a exclusão da previsão de que a Empresa reverterá 15% do lucro líquido no exercício anterior para o custeio de mensalidades.

**INDEFERE-SE**, uma vez que é importante para o Plano de Saúde a formação dessa reserva financeira para efeito de receita, independentemente da despesa estimada para o exercício, conforme exposto

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

em parecer da Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência do TST – documento produzido naquele procedimento e comum às Partes.

**CRIAÇÃO DE PLANO ESPECÍFICO PARA PAIS E MÃES – PLANO "CORREIOS SAÚDE 3"**

Este Relator ficou vencido, neste aspecto, e proferiu o seguinte voto (seguido pela Ministra Kátia Magalhães Arruda):

"*A manutenção ou a criação de um novo Plano de Saúde para pais e mães é o ponto mais sensível a ser decidido no presente dissídio coletivo, uma reivindicação irrenunciável da categoria profissional durante as negociações – conforme se infere das atas de reuniões realizadas nas negociações prévias e no Procedimento de Mediação conduzido pela Vice-Presidência do TST em 2019.*

*A concentração da negociação coletiva sobre essa questão mostrou a unidade e o espírito de solidariedade dos membros da categoria profissional. Observe-se que os beneficiários titulares que têm pai e/ou mãe atualmente no Plano de Saúde são uma minoria dentro do grupo de toda a categoria profissional, correspondendo a 30,89% do total de beneficiários titulares do Plano – ou seja, de 129.022 titulares (empregados ou aposentados), apenas 39.867 têm pais e/ou mães no Plano 'Correios Saúde1'. Por outro lado, 50.348 pais e/ou mães são beneficiários do Plano de Saúde, representando 14,16% do total (dentro do conjunto de 355.472 beneficiários titulares e dependentes), e 92% têm 59 anos de idade ou mais.*

*Perceba-se que a categoria profissional, durante as negociações, aventou diversas possibilidades de concessões à Empresa para facilitar o acordo na direção da criação de um plano de saúde para pais e mães. Por exemplo, sabe-se que foi discutida entre as Partes a opção de um reajuste salarial inferior ao índice da inflação como forma de compensar a Empresa pela criação de um novo plano de saúde que fosse sustentável financeiramente, tudo para que os pais e mães não ficassem desamparados e sem a assistência médica fornecida há anos como um benefício convencional. Nada disso prosperou, contudo.*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

*Importante destacar, à demasia, que, no julgamento do DC-1000295-05.2017.00.0000, houve uma alteração profunda no modelo de custeio do Plano de Saúde dos empregados da ECT, que deu ensejo à criação do Plano 'Correios Saúde 2'. Esta SDC/TST, porém, em juízo de ponderação, decidiu manter pelo prazo de um ano, a contar de agosto de 2018, os pais e mães no plano de saúde antigo (Correios Saúde 1'), o qual não cobrava mensalidade, mas apenas uma pequena coparticipação em face da eventual utilização (de 10% a 20%).*

*Nada obstante o prazo peremptório, a norma heterônoma também fixava a obrigação de se incluir os pais e mães em um novo 'Plano Família', mediante negociação entre as partes interessadas – hipótese não concretizada, apesar de inúmeras tentativas das Partes e do próprio Tribunal Superior do Trabalho, por meio de mediação da Vice-Presidência.*

*Assim, para a solução do presente conflito, deve-se ter em vista que, conquanto a pretensão da categoria profissional não tenha respaldo numa cláusula preexistente, a essência da decisão normativa proferida por esta SDC/TST no julgamento do DC-1000295-05.2017.00.0000 é no sentido de que os pais e mães não poderiam ficar desguarnecidos da assistência médico-odontológica após o término do período de permanência no Plano de Saúde 'Correios Saúde 1' , embora em situação menos onerosa para a empresa do que aquela até então verificada.*

*Ponderando todos esses elementos, ausente a solução autônoma para a questão, resta à Justiça do Trabalho resolver a lide e pacificar o conflito coletivo, através do poder normativo (art. 114, §2°, da CF/88) e do juízo de equidade (arts. 8°, caput, e 766 da CLT).*

*Cumpre ressaltar que, nos autos do PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000, a Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência do TST realizou um estudo minucioso, com relatórios analíticos a partir de dados atuais e precisos para a elaboração de uma Proposta de Novo Modelo de Custeio ao Plano de Saúde para pais e/ou mães dependentes – documento comum às Partes.*

*Por oportuno, citam-se algumas premissas a partir das quais a Comissão elaborou o projeto:*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

*- as despesas assistenciais realizadas por pais e mães inscritos no Plano de Saúde no exercício de 2018 foram de R$501.816.623,38 (quinhentos e um milhões, oitocentos e dezesseis mil, seiscentos e vinte e três reais e trinta e oito centavos);*

*- os custos administrativos atribuídos aos pais e/ou mães estimados para o mesmo período foram de R$44.661.679,48 (quarenta e quatro milhões seiscentos e sessenta e um mil seiscentos e setenta e nove reais e quarenta e oito centavos);*

*- a arrecadação média anual de coparticipação com pais e mães é de R$42.505.428,72 (quarenta e dois milhões, quinhentos e cinco mil, quatrocentos e vinte e oito reais e setenta e dois centavos).*

*A partir dessas informações específicas do Plano 'Correios Saúde 1', foi projetado o gasto das despesas assistenciais e administrativas para o período de agosto de 2019 a agosto de 2020, em R$601.126.133,15 (seiscentos e um milhões, cento e vinte e seis mil, cento e trinta e três reais e quinze centavos), e descontada a receita estimada de coparticipação de R$42.505.428,72 (quarenta e dois milhões, quinhentos e cinco mil, quatrocentos e vinte e oito reais e setenta e dois centavos), alcançando-se o montante a ser compartilhado na modalidade de custeio para a manutenção de plano de saúde para pais e ou mães de R$558.620.704,43 (quinhentos e cinquenta e oito milhões, seiscentos e vinte mil, setecentos e quatro reais e quarenta e três centavos).*

*Após essa projeção, realizou-se estudo para a composição do custeio total do Plano: 40% de responsabilidade da Empresa e 60% dos empregados beneficiários. Em outras palavras, nesse novo e hipotético modelo, a Empresa, que antes era responsável por mais de R$457 milhões (90% das despesas), passaria a ser responsável por R$ 223.448.281,77 (40% do total), ficando os empregados com a*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*responsabilidade de arcar com a quantia de R$ 335.172.422,66 (60% do total).*

*Para a concretização dos resultados esperados e para a adequada execução financeira do Plano, o estudo apontou os seguintes critérios a serem aplicados:*

*a) considerando que os pais e mães beneficiários atuais do Plano se alocam a partir da faixa etária de 49-53 anos, a cobrança de mensalidade poderá ser realizada a partir de um percentual sobre a remuneração do empregado, partindo de 16,28 até 25,92%, a depender da idade e da quantidade de pais e mães incluídos no plano (um ou dois);*

*b) os valores limites de cobrança da mensalidade seriam, para 1 (um pai ou mãe), de R$861,59 (oitocentos e sessenta e um reais e cinquenta e nove centavos), e para 2 (dois, pai e mãe), de R$1.292,39 (um mil, duzentos e noventa e dois reais e trinta e nove centavos);*

*c) para o cálculo da mensalidade, na hipótese de inclusão de 2 (dois) beneficiários (pai e mãe), a segunda mensalidade seria calculada em 50% do valor apurado para a primeira.*

*Para confeccionar a proposta, a Comissão Técnica considerou as particularidades do Plano de Saúde 'Correios 1' e pressupostos técnicos para a regular exequibilidade do Plano de Saúde, algumas das quais: a projeção das despesas de 2018 com atualização monetária e uma margem de segurança de 10% para 2019; a arrecadação total com as mensalidades, de acordo com a atual composição do Plano; a coparticipação de 30% dos beneficiários, nos procedimentos de consulta, e 15% para exames, tratamentos seriados (psicoterapia, terapias ocupacionais, fisioterapias, fonoaudiologia e outros), procedimentos cirúrgicos sem internação e Internação Domiciliar (Home Care); a isenção de coparticipação para internação hospitalar (exames, taxas, diárias, honorários, materiais e medicamentos), tratamentos oncológicos*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*ambulatoriais (quimioterapia, radioterapia, quimioterápicos orais), diálise e hemodiálise em ambulatório; o desconto mensal da coparticipação limitado a até 5% da remuneração líquida do empregado/titular, considerando, ainda, o teto máximo para efeito de compartilhamento de 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(da) empregado(a)/titular.*

*Expõe-se esse breve resumo do Parecer Técnico produzido durante as negociações realizadas no PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000 para ilustrar a exequibilidade de um plano de saúde, na modalidade autogestão, que forneça um custo factível para os membros da categoria profissional que têm pais e/ou mães usufruindo atualmente dessa assistência.*

*O modelo ali apresentado serve de norte para a fixação de regras que propiciem a criação, pela ECT, de um novo Plano de Saúde para os pais e mães atualmente inseridos no Plano 'Correios Saúde 1', que seja bem menos dispendioso para a Empresa, mas que permita a continuidade da prestação de assistência médica e odontológica a esse público idoso altamente vulnerável.*

*Contudo, todos os estudos da fase de mediação foram no sentido de criar condições de um acordo, ao invés de sentença normativa. Aqueles cálculos foram produzidos num contexto de negociação para criação de norma coletiva autônoma, que seria resultado de uma combinação de concessões mútuas (trabalhadores e Empregadora).*

*Entretanto, a proposta criada pela Comissão Técnica do TST, em que a Empregadora arca com apenas 40% das despesas e os empregados com 60%, representa modelo extremamente oneroso para os trabalhadores – considerando que, até então, a Empresa arcava com praticamente 90% das despesas. Tal proposta seria compatível e possível num contexto de negociação coletiva, ou de um acordo entre as Partes no interior do processo. Entretanto, em sentença normativa, que é a situação concreta e atual, não seria possível, já que o poder normativo não pode ser utilizado para reduzir excessivamente um direito preexistente (art.*

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

*114, § 2º, in fine, CF – preceito já multicitado nesta decisão judicial .*

*Entende-se, portanto, que é necessário estabelecer um modelo de plano de saúde que conceba critério mais moderado e favorável à categoria profissional do que aquele aventado para um eventual acordo coletivo. Considere-se, ainda, que o novo modelo também deve ser benefício para a Empresa, do ponto de vista do modelo até então praticada, em que 90% das despesas recaíam para a Empregadora.*

*Desse modo, um novo modelo deverá ser implementado, considerando que os trabalhadores serão responsáveis por 30% das despesas, enquanto que a Empregadora ficará com a responsabilidade de 70%, mantendo-se a proporção da coparticipação dos empregados nos mesmos moldes do Plano 'Correios Saúde 2' (Plano de Saúde dos empregados e aposentados).*

*Assim, por ser uma resposta equilibrada, razoável e adequada para a solução do conflito em sede de dissídio coletivo, extraída a partir de um juízo de equidade, não onerando excessivamente nenhuma das partes e que, por via heterônoma, confere efetividade ao comando previsto na decisão normativa anterior (inclusão de pais e mães em 'Plano Família' após o término do prazo de manutenção daqueles dependentes no Plano anterior),* ***DETERMINA-SE*** *a fixação de norma coletiva heterônoma para a criação de novo Plano de Saúde ('Correios Saúde 3') para os pais e mães, em que os trabalhadores serão responsáveis por 30% das despesas, enquanto que a Empregadora ficará com a responsabilidade de 70%, mantendo-se a proporção da coparticipação dos empregados nos mesmos moldes do Plano 'Correios Saúde 2' (Plano de Saúde dos empregados e aposentados)".*

**No entanto, prevaleceu o entendimento da Douta Maioria dos membros desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, de que a criação de um Plano de Saúde específico de para Pais e Mães não pode ser determinada pela Justiça do Trabalho através do poder normativo, mas**

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**apenas por meio de negociação autônoma entre as Partes interessadas, nos termos do que foi definido no julgamento DC-1000295-05.2017.5.00.0000.**

**Assim, muito embora o texto do parágrafo 9º da Cláusula 28 fixado na sentença normativa que vigorou no período anterior (DC-1000295-05.2017.5.00.0000) tenha determinado a inclusão dos pais e mães em "*plano família a ser negociado entre as partes interessadas*", e não ter havido solução autônoma para a questão, esse plano de saúde apenas pode ser definido em negociação autônoma entre a Empregadora e o(s) Sindicato(s).**

**A Maioria dos membros da SDC considerou, também, que a fixação de regra para criação do plano de saúde escapa ao poder normativo da Justiça do Trabalho porque impõe um ônus financeiro extraordinário à Empresa, especialmente porque o benefício foi fixado em sentença normativa que já havia previsto a sua extinção, nos moldes então praticados, para o dia 31/7/2019.**

**Nada obstante o indeferimento da pretensão da categoria profissional quanto ao Plano de Saúde para Pais e Mães, culminando na possível extinção do Plano "Correios Saúde 1", no qual estavam inseridos aqueles dependentes, fica garantida a permanência dos tratamentos em andamento e não finalizados, da seguinte forma: (1) quanto às internações hospitalares, até a alta; (2) quanto aos tratamentos continuados em regime ambulatorial (hemodiálise, diálise, terapia imunobiológica, quimioterapia, quimioterápicos orais, radioterapia), até o fim do ciclo autorizado, e as terapias domiciliares (oxigenoterapia, fonoaudiologia domiciliar, internação domiciliar e fisioterapia domiciliar), até o fim das sessões autorizadas e iniciadas.**

**Pelo exposto, INDEFERE-SE, vencido este Ministro Relator e a Ministra Kátia Magalhães Arruda, o pedido de fixação de regra para criação de Plano de Saúde para Pais e Mães. Definida essa questão, fica, porém, garantida, por unanimidade, a permanência dos tratamentos em andamento e não finalizados, da seguinte forma: (1) quanto às internações hospitalares, até a alta; (2) quanto aos tratamentos continuados em regime ambulatorial (hemodiálise, diálise, terapia imunobiológica, quimioterapia, quimioterápicos orais, radioterapia),**

**até o fim do ciclo autorizado, e as terapias domiciliares (oxigenoterapia, fonoaudiologia domiciliar, internação domiciliar e fisioterapia domiciliar), até o fim das sessões autorizadas e iniciadas.**

**CONCLUSÃO: REDAÇÃO FINAL DA CLÁUSULA 28ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA/HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA**

Por todo exposto, deferem-se, em parte, as reivindicações da categoria profissional sobre a manutenção da Cláusula 28ª – Assistência Médica e Odontológica prevista na sentença normativa proferida no DC-1000295-05.2017.5.00.0000 com adaptações, alterando sua redação, no que couber, que passará aos seguintes termos:

> "Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios
>
> A Empresa oferecerá plano de saúde, com custeio da assistência médica/hospitalar e odontológica, **com** a cobrança de mensalidades e coparticipação, aos empregados(as) ativos(as), aos(às) aposentados(as) nos Correios que permanecem na ativa, aos(às) aposentados (as) desligados (as) sem justa causa ou a pedido e aos(às) aposentados(as) nos Correios por invalidez, bem como a seus dependentes cônjuges/companheiros e filhos beneficiários/menor sob guarda do Plano Correios Saúde ou no plano que o suceder.
>
> § 1º - A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.
>
> § 2º - O teto máximo para efeito de desconto da parcela devida a título de coparticipação será de:
>
> I - Para os(as) empregados(as) até 2 (duas) vezes o valor da remuneração do(da) empregado(a).
>
> II - Para os(as) aposentados(as) desligados(as) até 3 (três) vezes o valor da soma do benefício recebido do INSS e suplementação concedida pelo POSTALIS.
>
> III – Fica limitado o desconto mensal em até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.
>
> § 3º - A coparticipação observará a seguinte sistemática:

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

I) Coparticipação de 30% (trinta por cento) nos procedimentos de consulta, exames, tratamentos seriados (psicoterapia, terapias ocupacionais, fisioterapias, fonoaudiologia e outros), procedimentos cirúrgicos sem internação e Internação Domiciliar (Home Care);

II) Isenção de coparticipação para internação hospitalar (exames, taxas, diárias, honorários, materiais e medicamentos) e temas sensíveis, quais sejam: tratamentos oncológicos ambulatoriais (seções de quimioterapia e radioterapia), diálise e hemodiálise em ambulatório.

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

| **FAIXAS - REMUNERAÇÃO** | **PERCENTURAL MENSALIDADE POR TITULAR** |
|---|---|
| Até R$ 2.500,00 | 2,50% |
| Entre R$ 2.500,01 e R$ 3.500,00 | 2,90% |
| Entre R$ 3.500,01 e R$ 5.000,00 | 3,20% |
| Entre R$ 5.000,01 e R$ 10.000,00 | 3,50% |
| Entre R$ 10.000,01 e R$ 15.000,00 | 3,80% |
| Entre R$ 15.000,01 e R$ 20.000,00 | 4,10% |
| Acima de R$ 20.000,01 | 4,40% |

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

| **DEPENDENTE** | **PERCENTUAL SOBRE A MENSALIDADE DO TITULAR** |
|---|---|

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

| | |
|---|---|
| Cônjuge/companheiro(a) | 60% |
| Filho(a)/menor sob guarda | 35% |

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

| **IDADE** | **VALOR LIMITE DE COBRANÇA DE MENSALIDADE** |
|---|---|
| 00-18 | R$ 143,84 |
| 19-23 | R$ 181,24 |
| 24-28 | R$ 228,79 |
| 29-33 | R$ 284,80 |
| 34-38 | R$ 319,33 |
| 39-43 | R$ 348,09 |
| 44-48 | R$ 384,09 |
| 49-53 | R$ 445,46 |
| 54-58 | R$ 595,49 |
| > 59 | R$ 861,59 |

§ 7º - Para efeito de cálculo das mensalidades, deve ser considerada como remuneração o salário bruto fixo do titular, excetuando-se as rubricas variáveis, tais como: horas extras, 13º Salário, Férias, Substituições, indenizações, diárias, entre outros. (nova redação), cujos valores totais (titular e dependentes legais) não poderão ultrapassar o limite de 10% do salário apurado.

§ 8º - Após apurados os resultados e aprovadas as contas pelo Conselho de Administração da Empresa, havendo lucro líquido no exercício anterior, a Empresa reverterá 15% para o custeio das mensalidades dos beneficiários de que trata o caput, no exercício de aprovação das contas.

§ 9° - Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para eles.

§ 10° - Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§ 11° - Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio-Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§ 12° - Os Correios garantirão o transporte dos(das) empregados(as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

§ 13° - Os(as) aposentados(as) citados(as) no caput desta cláusula terão que ter no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados aos Correios, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos.

§ 14° - Os(as) ex-empregados(as), aposentados(as) nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados(as), poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde dos Correios.

§ 15º - Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao (a) participante deste benefício.

§16ª - Fica garantida a permanência dos tratamentos em andamento e não finalizados, da seguinte forma: (1) quanto às internações hospitalares, até a alta; (2) quanto aos tratamentos continuados em regime ambulatorial (hemodiálise, diálise, terapia imunobiológica, quimioterapia, quimioterápicos orais, radioterapia), até o fim do ciclo autorizado, e as terapias domiciliares (oxigenoterapia, fonoaudiologia domiciliar, internação domiciliar e fisioterapia domiciliar), até o fim das sessões autorizadas e iniciadas.

**4. CLÁUSULA 01 – ANISTIA; CLÁUSULA 06 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE; CLÁUSULA 07 – LICENÇA-ADOÇÃO; CLÁUSULA 09 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC; CLÁUSULA 10 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER; CLÁUSULA 11 – LICENÇA MATERNIDADE; CLÁUSULA 12 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; CLÁUSULA 13 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; CLÁUSULA 15 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO; CLÁUSULA 19 – LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO(A) DO POSTALIS; CLÁUSULA 21 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA; CLÁUSULA 23 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO; CLÁUSULA 24 – QUADRO DE AVISOS; CLÁUSULA 27 – ACOMPANHANTE; CLÁUSULA 29 – ATESTADO DE SAÚDE**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**NA DEMISSÃO; CLÁUSULA 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS; CLÁUSULA 34 – ERGONOMIA NA EMPRESA; CLÁUSULA 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA; CLÁUSULA 36 – ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR; CLÁUSULA 42 – FROTA OPERACIONAL; CLÁUSULA 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS; CLÁUSULA 44 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS; CLÁUSULA 45 – JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS COMPUTADORIZADOS; CLÁUSULA 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA; CLÁUSULA 50 – TRANSPORTE NOTURNO; CLÁUSULA 58 – ANUÊNIOS; CLÁUSULA 61 – HORAS EXTRAS; CLÁUSULA 62 – PAGAMENTO DE SALÁRIO; CLÁUSULA 65 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; CLÁUSULA 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS; CLÁUSULA 67 – CONCURSO PÚBLICO; CLÁUSULA 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; CLÁUSULA 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA; CLÁUSULA 70 – MULTAS DE TRÂNSITO; CLÁUSULA 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR; CLÁUSULA 72 – PENALIDADE; CLÁUSULA 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO; CLÁUSULA 76 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE; CLÁUSULA 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO; CLÁUSULA 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Os Correios propõem a manutenção das cláusulas supramencionadas.

As entidades sindicais, em reconvenção, requerem a manutenção das cláusulas preexistentes no ACT 2018/2019.

À análise.

Em face da proposta dos Correios de manutenção das cláusulas em epígrafe e, ainda, à luz da **norma coletiva preexistente**, as cláusulas a seguir discriminadas serão incorporadas à sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta do ACT 2018/2019:

> Cláusula 01 – ANISTIA – Os Correios, respeitando e seguindo os ditames previstos nas Leis 8.632/93, 8.878/94, 10.559/2002 e 11.282/2006, comprometem-se a:
>
> §1º adotar, de imediato, os procedimentos para o cumprimento da decisão, quando os atos de anistia previstos em lei determinar o retorno do anistiado aos quadros da Empresa, permitindo o acesso às informações de documentos aos interessados.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

§2º analisar e julgar os pedidos de anistia de empregados(as) dos Correios, com fundamento nas Leis nº 8.632, de 4 de março de 1993 e nº 11.282 de 23 de fevereiro de 2006, conforme Portaria MC Nº 349 de 12 de dezembro de 2013.

I – Os pedidos de anistia referenciados no §2º serão conduzidos por Grupo de Trabalho constituído pelos Correios, com a participação de 6 (seis) representantes dos Correios e 5 (cinco) membros indicados pelas Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas.

II – Aplica-se o disposto no §2º aos processos com pedidos de anistia de empregados(as) dos Correios pendentes de decisão ou em que houver decisão recorrível.

§3º avaliar e discutir os impactos e condições de viabilização para adequação salarial dos(as) empregados(as) anistiados (as) pela Lei 8.878/94, com referência salarial abaixo do piso inicial dos Correios, para enquadramento na referência de Nível Médio – NM 01.

I – O previsto no §3º será conduzido pelo Grupo de Trabalho, conforme item I do §2º.

§4º avaliar e examinar encaminhamentos de demissões sem justa causa ocorridas durante o período de estabilidade previstas em lei, quando não se tratar de anistia por força das leis referenciadas no caput.

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

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

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

§3º Realização de estágio curricular na própria Empresa, para o(a) estudante de ensino superior ou técnico, na medida da conveniência e

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

possibilidade desta, desde que não comprometa a execução das atividades dos(as) interessados(as).

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 09 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC – Os Correios garantirão às empregadas gestantes e em período de licença-maternidade: §1º O adicional de 30% do salário base, para a empregada gestante ocupante do cargo de Agente de Correios, na Atividade de Carteiro e na atividade carteira motorizada, inclusive as que não aderiram ao PCCS 2008 e se encontram no cargo de Carteiro em extinção, a título de AADC, a partir do 5º (quinto) mês de gestação ou antes (por recomendação médica), quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança.

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

Cláusula 24 – QUADRO DE AVISOS – Os Correios assegurarão que o Sindicato dos(as) Empregados(as) dos Correios da respectiva base territorial instale quadro para a fixação de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, em local apropriado e de comum acordo entre as partes.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Parágrafo Único: As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos Sindicatos, ficando vedadas as manifestações de conteúdo ou objetivos político-partidários e de ofensas a quem quer que seja.

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Cláusula 29 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO – Quando solicitado pelo Sindicato, os Correios encaminharão cópia de todas as rescisões, acompanhadas do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, dos(as) empregados(as) demitidos(as) nas unidades do interior, cujas homologações foram realizadas nas DRTs, bem como daqueles demitidos antes de completarem 1 (um) ano de serviço e que fizerem a homologação na própria Empresa.

Parágrafo Único: Os Correios autorizarão a realização de exames complementares, sempre que solicitado pelo médico responsável pela emissão do ASO.

Cláusula 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS – Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do(a) empregado(a) vivendo com HIV ou Aids, preservado o sigilo de informação, os Correios promoverão o seu remanejamento para outra posição de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

Parágrafo Único: Os Correios realizarão ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado(a) de que trata esta cláusula, bem como autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano CorreiosSaúde.

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Cláusula 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA – Os Correios emitirão o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT nos casos de doenças ocupacionais, de acidentes do trabalho, de assaltos aos(às) empregados(as) em serviço, nas atividades promovidas e em representação.

§1º Os Correios fornecerão, às Federações e Sindicatos dos empregados, uma via da CAT registrada no Ministério da Previdência Assistência Social – MPAS, relativa aos acidentes ocorridos no mês imediatamente anterior.

§2º Os Correios emitirão CAT para o(a) empregado(a) Dirigente Sindical que estiver liberado(a) com ônus para a Empresa e que se acidentar, quando em atividades da representação sindical de que participa.

§ 3º Os Correios orientarão aos(às) gestores(as) quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.

I – As orientações sobre emissão de CAT, emanadas pelos Correios, também serão encaminhadas às entidades sindicais.

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

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

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

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

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

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

Cláusula 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS – Os Correios se comprometem a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas.

Cláusula 44 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS – O início da jornada de trabalho dos(as) empregados(as) lotados(as) nas Agências de Correio deverá ser escalonado de modo a permitir sua abertura e fechamento nos horários estabelecidos para cada unidade.

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

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

Cláusula 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA – No caso de redimensionamento de carga, além da participação dos(as) empregados(as) que serão abrangidos(as) com o redimensionamento, os Correios viabilizarão a participação de 1 (um) representante sindical regularmente eleito, quando solicitado pelo sindicato, para participar do momento de realização dos levantamentos de carga específicos para dimensionamento de efetivo de CTC, CTE, CTCE, CDD, CEE, TECA e CTCI, de acordo com o cronograma previamente estabelecido pelas áreas funcionais.

Parágrafo Único: Após a conclusão, o novo dimensionamento será implantado integralmente em até 120 (cento e vinte) dias após a liberação dos recursos necessários pelos órgãos competentes.

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§3º O(a) empregado(a) convocado(a) na forma prevista no parágrafo anterior, com jornada mínima de trabalho de 4 (quatro) horas, fará jus

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

também a um Vale Alimentação ou Refeição (de acordo com a modalidade na qual está cadastrado), pelo dia trabalhado.

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

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

Cláusula 67 – CONCURSO PÚBLICO – Os Correios garantirão que, nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos, não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas a pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros(as).

Parágrafo Único: Os Correios continuarão observando a sistemática de alocação e reposição de pessoal, com vistas a garantir a manutenção do efetivo necessário à prestação qualitativa e contínua dos serviços postais.

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA – Aos(Às) empregados(as) arrolados(as) em processo de apuração de falta grave e por sua solicitação serão assegurados a obtenção de documentos e o amplo direito de defesa. As cópias dos documentos deverão ser entregues

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

diretamente ao(a) empregado(a) envolvido ou ao seu/sua procurador(a) legal, quando solicitado formalmente. A critério do(a) empregado(a) o sindicato poderá acompanhar o processo de apuração.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

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

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

I – Consignado: empregado(a) ativo(a) que, por contrato, tenha estabelecido com pessoa jurídica relação jurídica que autorize o desconto de valores mediante consignação em folha de pagamento;

II – Consignação Obrigatória: desconto incidente sobre a remuneração, efetuado por força de lei ou mandado judicial;

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

IV – Margem Consignável: para efeito da consignação voluntária, é a parcela limitada a 30% da remuneração do empregado, considerados os proventos fixos.

a) São consignações obrigatórias:

I – Contribuição para a Previdência Social;

II – Pensão alimentícia judicial;

III – Imposto sobre rendimentos do trabalho;

IV – Decorrente de decisão judicial ou administrativa da Empresa;

V – Mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais;

VI – Compartilhamento para serviço ou Plano CorreiosSaúde;

VII – Outros descontos obrigatórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho;

VIII – Contribuição ou mensalidade para plano de previdência complementar; (alteração efetivada no Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019)

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

I – Prestação referente a financiamento habitacional concedidos por entidades bancárias, caixas econômicas ou entidades integrantes do Sistema Financeiro da Habitação;

II – Pensão alimentícia voluntária, consignada em favor de dependente indicado no assentamento funcional do(a) empregado(a); contendo a indicação do valor ou percentual de desconto sobre a remuneração e o valor do benefício de pensão;

III – prestação referente a empréstimo concedido por entidade aberta ou fechada de previdência complementar, ou, por cooperativas de crédito constituídas, na forma da lei, com a finalidade de prestar serviços financeiros a seus cooperados; (redação alterada pelo Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019)

IV – prestação referente a empréstimo concedido por entidades bancárias, caixas econômicas ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta, em conformidade com o disposto no parágrafo único do art.36 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. (redação alterada pelo Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019)

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

Cláusula 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO – Os Correios se comprometem a fornecer às Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, informações a respeito do cumprimento das cláusulas que preveem prazo para sua implementação.

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

**DEFERE-SE.**

**5. CLÁUSULA 2 - APOSENTADOS (AS); CLÁUSULA 5 - VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS; CLÁUSULA 18 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS; CLÁUSULA 22 - PROCESSO PERMANENTE DE**

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**PROCESSO Nº TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000**

**NEGOCIAÇÃO; CLÁUSULA 26 - REPRESENTANTES DOS(AS) EMPREGADOS(AS); CLÁUSULA 31 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA; CLÁUSULA 39 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; CLÁUSULA 40 - SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A); CLÁUSULA 41 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIARIA; CLÁUSULA 47 - SEGURANÇA NA EMPRESA; CLÁUSULA 54 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; CLÁUSULA 74 - REGISTRO DE PONTO**

As entidades sindicais, em reconvenção, afirmam que a manutenção das cláusulas em questão, nos mesmos termos em que constam no ACT 2018/2019, é medida que se impõe em razão do disposto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Os Correios, por sua vez, propõem alteração nas Cláusulas 2, 5, 18, 26, 39 e 40, ao argumento de que a "modificação discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarretam prejuízo aos empregados".

Quanto à Cláusula 22, que trata do processo permanente de negociação, os Correios propõem a exclusão dos §§ 1º e 2º, "com o objetivo de não fixar os assuntos a serem discutidos em acordo coletivo de trabalho, pois poderá ocorrer a obsolescência de determinados temas".

No tocante à Cláusula 31, que trata da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPA, os Correios propõem que as eleições para a composição da CIPA sejam realizadas nos estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 50 empregados, ao invés de 30 empregados, conforme estabelecido no ACT 2018/2019. Afirma que a alteração objetiva "adequação da cláusula à NR-07" e não acarreta prejuízo aos trabalhadores.

Em relação à Cláusula 41, que trata da distribuição domiciliária, propõem a exclusão dos §§ 6º, 7º, 8º e 9º, argumentando que houve "exaurimento do objeto, pois havia prazo para a conclusão dos trabalhos, findando-se outubro/2015 e dezembro/2016".

Já no tocante à Cláusula 47 - que trata da segurança na empresa, a alteração proposta, no sentido de especificar os itens de segurança que se destinam à preservação da segurança física de empregados, clientes e visitantes, de acordo com a disponibilidade orçamentária – sua pretensão "visa a conferir maior objetividade e clareza à redação da cláusula".

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

A modificação proposta pelos Correios à Cláusula 54, que trata do adiantamento de férias, visa a adequá-la à Reforma Trabalhista.

Acerca do registro de ponto (Cláusula 74), os Correios propõem a adequação do texto ao estabelecido na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho.

À análise.

Conforme ressaltado alhures, com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF, compete ao Poder Normativo o estabelecimento de normas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo.

No caso destes autos, o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi **o acordo coletivo de trabalho 2018/2019 celebrado entre as Partes Coletivas, mediado pelo Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, Vice-Presidente do TST, em 30 de agosto de 2018, data posterior, portanto, à vigência da Lei nº 13.467/2017 – 11 de novembro de 2017** (fls. 116-158).

Diante de tais considerações, à luz da **norma coletiva preexistente**, as cláusulas a seguir discriminadas serão incorporadas à sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta do ACT 2018/2019:

> Cláusula 02 - APOSENTADOS(AS) - Os Correios desenvolverão ações de Integração e valorização como forma de reconhecimento à contribuição de empregados(as), que se encontram aposentados(as). de forma a:
>
> §1º Incluir o dia 24 de janeiro - Dia do(a) Aposentado(a) - no calendário dos Correios - desenvolvendo atividades alusivas à data no âmbito da Administração Central e Regionais.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

§5° Os Correios implementarão comissões regionais compostas por empregados(as) com a finalidade de orientá-los(las) a identificar casos de violação de Direitos Humanos e de violência contra mulher no ambiente de trabalho.

Cláusula 18 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS - Os Correios, quando solicitados, fornecerão às Federações de Trabalhadores legalmente

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, desde que respeitada a Lei de Acesso à Informação, cópia em meio digital dos Manuais da Empresa, no prazo de 5 (cinco) dias da data de recebimento da solicitação.

§1° Quando se tratar de manual estratégico dos Correios, a entidade sindical solicitante deverá assinar um termo de confidencialidade fornecido pelos Correios.

I - A definição de manual estratégico ficará a critério dos Correios.

§2º Os Correios enviarão às Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e aos Sindicatos seu informativo de comunicação Interna Primeira Hora.

§3° Os Correios disponibilizarão, quando solicitado pelos Sindicatos, por meio magnético, em até 5 (cinco) dias úteis, relação contendo nome, matrícula, cargo/atividade, lotação de empregados(as), status (ativo/inativo) e período do afastamento, no intervalo mínimo de 1 (um) mês.

Cláusula 22 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO - Os Correios manterão o processo permanente de negociação com as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos(das) Empregados(as) dos Correios, por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente - SNNP-Correios, com regras definidas em conjunto com as representações dos(das) trabalhadores(as).

§1° Os temas/assuntos a serem debatidos serão acordados previamente entre as partes, dentre os quais:

I – Vale-Transporte não abrangido na Cláusula 52 – Vale-Transporte e Jornada de Trabalho *in itinere*;

II - Sistema de Distritamento - SD;

III- A substituição gradativa de Mão de Obra Temporária- MOT, por contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei 9.601/98, cuja deliberação integrará, para todos os fins, o presente Acordo Coletivo de Trabalho;

IV - A jornada de trabalho do(a) jornalista, com discussão sobre compensação de horas.

§2º As partes se comprometem a discutir as pautas de reivindicações dos trabalhadores e da Empresa nas reuniões do SNNP-Correios.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

Cláusula 31 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA - Os Correios realizarão eleições para composição da CIPA em todos os seus estabelecimentos cujo efetivo seja superior a 30 (trinta) empregados (as).

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

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

§3º Nos estabelecimentos com efetivo de até 30 (trinta) empregados(as) os Correios designarão um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA.

§4º Para o desenvolvimento de suas atividades (verificação das condições de trabalho, elaboração de mapa de risco, reuniões, etc.), quando

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

convocado(a) pela CIPA com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, no mínimo, será garantida aos cipeiros(as) a seguinte liberação mensal: 4 (quatro) horas nos estabelecimentos com menos de 400 (quatrocentos) empregados(as), 6 (seis) horas nos estabelecimentos com 400 (quatrocentos) a 1.000 (hum mil) empregados(as) e 8 (oito) horas nos estabelecimentos com mais de 1 .000 (hum mil) empregados( as).

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

§1° Os Correios continuarão desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17 para prevenção de LERJDORT.

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

§10º O prazo para entrega de atestados médicos/odontológicos de 01 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento pelo(a) empregado(a) à sua chefia imediata passa a ser de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de sua emissão. Os atestados superiores a 4 (quatro) dias deverão, obrigatoriamente, ser submetidos a homologação médica/odontológico.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

I - Em distritos postais, executados de forma pedestre ou com uso de bicicletas;

II - Em CDDs instalados em localidades classificadas. segundo a matriz de prazos para mensagens simples, a partir de B (Nacional) e B (Estadual);

III - Quando o horário de chegada da carga qualificada nas unidades seja anterior ao horário de entrada dos carteiros na unidade;

IV - Desde que atendidos os pré-requisitos de implantação da LOEC automática, em todos os distritos das unidades; implantação da rotina de Otimização de Atividades Internas relativas à primeira e segunda triagens; e, reequilíbrio dos tempos externos dos Distritos Posta1s:

V - A Implantação se dará em duas etapas, conforme abaixo:

a) FASE 1 - 30% das unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, com encerramento previsto para o final do mês de outubro de 2015;

b) FASE 2 - Nas demais unidades elegíveis, conforme os critérios acima estabelecidos, iniciando em até 30 (trinta) dias após a conclusão da FASE 1, para conclusão em dezembro de 2016.

§7º Durante o período de Implantação da entrega matutina, no conjunto das localidades onde no período de seca a umidade relativa do ar for menor que 30% (trinta por cento), a Empresa se compromete a ajustar o processo produtivo com o objetivo de mitigar os impactos negativos à saúde do(a) trabalhador(a), inclusive antecipando o horário para realização da distribuição domiciliária, em distritos postais onde o trabalho é executado de forma pedestre ou com uso de bicicletas, quando for o caso, sem prejuízo aos níveis de serviço estabelecidos.

I - Nos locais onde já ocorrem a inversão será mantida a antecipação da carga até a implementação definitiva da entrega matutina.

II - Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Correios manterão a entrega matutina nas localidades onde já existem os projetos pilotos com a Inversão de horário.

§8º A Implantação da entrega matutina continuará sendo acompanhada por Comissão formada por 5 (cinco) representantes da Empresa e 4 (quatro) representantes das Federações dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

§9º A ampliação da entrega matutina de cartas simples para novas unidades não previstas neste artigo, será objeto de estudo pela comissão formada por 5 (cinco) representantes da empresa e 4 (quatro) representantes das Federações dos trabalhadores dos Correios legalmente constituídas, com prazo de 90 (noventa) dias para entrega do cronograma de ampliação das unidades contempladas, garantida uma única saída para entrega desse seguimento.

Cláusula 47 - SEGURANÇA NA EMPRESA - Os Correios mantém o compromisso de adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos(das) empregados(as) , clientes e visitantes que circulam em suas dependências, reafirmando, como política institucional, a valorização da vida e da integridade física das pessoas que participam das atividades postais, o reforço à confiança dos clientes nos serviços ofertados e à proteção do patrimônio da Empresa.

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

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

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

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

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

Cláusula 54 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS - O adiantamento de férias será concedido a todos(as) os(as) empregados(as) por ocasião de sua fruição, em valor equivalente a um salário-base, acrescido de anuênios ou

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

quinquênios, do IGOP incorporado e, quando for o caso, da gratificação de função.

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

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

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

§4º Por solicitação do(a) empregado(a), inclusive aquele com idade superior a cinquenta anos e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em 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 (trinta) 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 74 - REGISTRO DE PONTO - O registro de presença ao serviço será feito exclusivamente pelo empregado(a) sob a supervisão da Empresa.

§1° 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 inicio de turno, limitada a 4 (quatro) vezes ao mês.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

**DEFERE-SE.**

**6. CLÁUSULA 20 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; CLÁUSULA 33 - EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO; CLÁUSULA 53 – VALE-CULTURA; CLÁUSULA 55 - ADICIONAL NOTURNO; CLÁUSULA 57 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; CLÁUSULA 64 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; CLÁUSULA 74 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO. CLÁUSULA 75 - RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRÂNSITO**

As entidades sindicais, em reconvenção, afirmam que a manutenção das cláusulas em questão, nos mesmos termos em que constam no ACT 2018/2019, é medida que se impõe em razão do disposto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Os Correios, por sua vez, propõem a exclusão das Cláusulas 33, 53 e 75, "*com o objetivo de trazer economia para a Empresa*".

Afirmam que a proposta de alteração na Cláusula 20, que trata acerca da liberação de dirigentes sindicais, visa a reduzir os custos da Empresa, uma vez que todas as liberações, na forma pactuada no ACT 2018/2019, geram ônus à Empresa e não aos Sindicatos. Propõe, ainda, alteração do § 1º da referida cláusula, no sentido de excluir o benefício Vale-Cultura.

No tocante às Cláusulas 55 e 64, que tratam do adicional noturno e do trabalho em dia de repouso, propõem a adequação dos benefícios à legislação específica, de modo que o acréscimo de 60% sobre o valor da hora diurna em relação ao salário básico, pago a título de adicional noturno, seja reduzido para 20%; e que o percentual de 200% pago a título de trabalho prestado em dia de repouso seja reduzido para 100%.

Em relação à Cláusula 57, que trata da antecipação de 50% da gratificação natalina, os Correios propõem o ajuste da redação no sentido de acrescentar nova opção de mês para o recebimento da antecipação da gratificação natalina em parcela única no importe de 50%, a saber, o mês de novembro, além do mês de junho, que já consta no ACT 2018/2019. Afirmam que essa alteração foi discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que é benéfica aos empregados.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

À análise.

Conforme ressaltado alhures, com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF, compete ao Poder Normativo o estabelecimento de normas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo.

No caso destes autos, o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi **o acordo coletivo de trabalho 2018/2019 celebrado entre as Partes** (fls. 116-158).

Diante de tais considerações, à luz da **norma coletiva preexistente**, as cláusulas a seguir discriminadas serão incorporadas à sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta no ACT 2018/2019, adaptadas, naturalmente, quanto às datas a serem observadas, se for o caso:

> Cláusula 20 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS – Os Correios liberarão 11 (onze) empregados(as) para cada Federação dos Trabalhadores dos Correios legalmente constituída e 5 (cinco) por Sindicato dos Empregados dos Correios, regularmente eleitos como dirigentes sindicais (comprovado por meio de Ata), nas bases sindicais com até 5.000 (cinco mil) empregados(as), sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei. Nas bases sindicais com efetivo superior a 5.000 (cinco mil) empregados, será liberado mais 1 (um) empregado(a) a cada total de 1.500 (um mil e quinhentos), limitado a 9 (nove) liberações, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens previstas em lei.
>
> §1º Nas liberações com ônus para as Federações de Trabalhadores legalmente constituídas ou Sindicatos dos Empregados dos Correios, os Correios manterão o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, bem como o fornecimento dos Vales Alimentação/ Refeição/Cesta e Vale Cultura, conforme os seus critérios, cujos valores

serão totalmente suportados pelas entidades de representação, descontados das mensalidades a serem repassadas para as Federações/Sindicatos.

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

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

§2º Toda e qualquer liberação de dirigente sindical. com ou sem ônus para os Correios, deverão ser solicitados, por escrito, à Gerência de Relações do Trabalho (se das Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas) ou às áreas de Relações Sindicais e do Trabalho (se dos Sindicatos), e protocolizada, no mínimo, em até 2 (dois) dias úteis de antecedência da data de inicio da liberação.

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

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

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

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

§7º A liberação de representante eleito em Assembleia da categoria para participação em eventos relacionados às atividades sindicais ocorrerá

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

sem ônus para os Correios, com reflexos pecuniários na folha de pagamento e reflexos de dilação do período aquisitivo de férias, porém sem repercussão no aspecto disciplinar e sem redução do período de fruição das férias.

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

I - Nos casos do cômputo do período anterior à vigência deste Acordo, o tempo de afastamento será utilizado apenas para efeito de cálculo para conceder promoções, anuênios e IGQP de que tratam o parágrafo §8º desta cláusula, sem efeitos financeiros retroativos. (redação alterada pelo Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019)

II - Para o pagamento das promoções aos empregados liberados para exercerem a atividade de dirigentes sindicais para as Federações de Trabalhadores dos Correios legalmente constituídas e Sindicatos dos Empregados dos Correios, com ou sem ônus para a ECT, não será exigido o cumprimento do item 5.2.3.2.2. letra "a" do PCCS/2008. (item incluído pelo Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019)

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

§2º Se deferido o recurso impetrado pelo empregado(a) junto ao INSS, considerando-o(a) inapto(a) para o trabalho e com isto reativando o pagamento do beneficio previdenciário, cessa o pagamento pelos Correios, e quando do seu retorno as suas atividades laborais este deverá devolver os valores desembolsados pela Empresa em até 6 (seis) parcelas, a partir do terceiro mês de trabalho.

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

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

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

I- até um salário mínimo- dois por cento;

II- acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;

III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento;

V- acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos- dez por cento.

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

Cláusula 55 - ADICIONAL NOTURNO - Para os(as) empregados(as) com jornada normal noturna, mista ou extraordinária, os Correios pagarão, a título de adicional noturno, acréscimo de 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(a) empregado(a) com jornada normal noturna ou mista, nos casos de não comparecimento ao trabalho pelos motivos de licença médica até os primeiros 15 (quinze) dias, treinamento, viagem a serviço ou folgas compensatórias resultantes de trabalho em dias de repouso remunerado ou feriado.

Cláusula 57 - ANTECIPAÇAO DE 50% DA GRATIFICAÇAO NATALINA - Os(As) empregados(as) que, em 2019 e 2020, não gozarem férias até junho e não optarem pelo recebimento por ocasião de suas férias, receberão, a título de adiantamento, a metade do 13º (décimo terceiro) salário em 2 (duas) parcelas, sendo: 25% (vinte e cinco por cento) na folha de pagamento do mês de março/2019 e março/2020 e 25% (vinte e cinco por cento) na de junho/2019 e junho/2020, ou, por sua opção, em uma só parcela de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento de junho/2019 e junho/2020.

§ 1° A diferença entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário e o que foi adiantado na forma da presente cláusula será paga até 20/12/2019.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

Cláusula 64 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO - Sem prejuízo do pagamento do valor correspondente ao repouso semanal remunerado fica assegurado ao(a) empregado(a) que for convocado(a) 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(a) empregado(a), o dia trabalhado na forma desta cláusula, poderá ser trocado pela concessão de 2 (duas) folgas compensatórias, devendo as folgas ocorrerem após o dia trabalhado.

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

integrantes do Sindicato dos Empregados dos Correios da respectiva base sindical.

I - Somente se caracterizará a conduta dolosa do empregado quando houver decisão da comissão;

II - As comissões paritárias responderão, administrativa e juridicamente, por todos os seus atos;

III - As comissões paritárias já instituídas permanecerão conforme acordo assinado, anteriormente, na MNNP-Correios pelas respectivas Entidades Sindicais, até a data de sua vigência.

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

**DEFERE-SE.**

**7. CLÁUSULA 3 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL; CLÁUSULA 4 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO; CLÁUSULA 8 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA; CLÁUSULA 14 - SAÚDE DA MULHER; CLÁUSULA 16 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; CLÁUSULA 30 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇOES DE TRABALHO; CLÁUSULA 37 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A); CLÁUSULA 38 - PREVENÇÃO DE DOENÇAS**

As entidades sindicais, em reconvenção, afirmam que a manutenção das cláusulas em questão, nos mesmos termos em que constam no ACT 2018/2019, é medida que se impõe, em razão do disposto no art. 114, § 2°, da Constituição Federal.

Os Correios, por sua vez, propõem a modificação das Cláusulas 8, 14, 16 e 37 com o objetivo de "*adequar a redação [...] à atual estrutura da Empresa*".

Quanto à Cláusula 3, os Correios propõem que se acrescente, no § 2°, "canal de denúncia", de modo que conste, além da área de gestão das relações sindicais e do trabalho, o "canal ouvidoria", propondo, assim, o acréscimo da expressão "ou canal de denúncias da ouvidoria", nas hipótese de denúncia de assédio sexual ou assédio moral.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Além disso, propõem a ampliação da orientação prevista no § 3º, de modo que se substitua a orientação psicológica pela psicossocial.

Na Cláusula 4, os Correios propõem a inclusão do canal de denúncia Ouvidoria no § 2º para os casos de discriminação racial.

No tocante à Cláusula 30, os Correios afirmam que, além da proposta de adequação da redação à atual estrutura da empresa, a proposta de alteração do termo "sindicato" por "entidade sindical" foi "*discutida com as Representações dos Trabalhadores em Mesa de Negociação e que não acarreta prejuízo aos empregados*".

Em relação à Cláusula 38, que trata da prevenção de doenças, os Correios propõem, além da alteração que visa a adequar a redação à atual estrutura da Empresa, que a expressão *terapia comunitária integrativa* seja substituída por *roda de fala*.

À análise.

Com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF, compete ao Poder Normativo o estabelecimento de normas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo.

Efetivamente, no caso destes autos, o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi **o acordo coletivo de trabalho 2018/2019 celebrado entre as Partes, com vigência de 1º/8/2018 a 31/7/2019 (fls. 116-158).**

Todavia, as propostas de alteração efetuadas pelos Correios em relação às cláusulas em questão objetivam, tão somente, efetuar adequações que não desnaturam a redação original nos termos propostos no ACT 2018/2019, tampouco acarretam prejuízos à categoria profissional.

Diante de tais considerações, à luz da **norma coletiva preexistente**, as cláusulas a seguir discriminadas serão incorporadas à

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta do ACT 2018/2019, acrescidas, ainda, das adaptações propostas pela Empresa:

Cláusula 03 - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL - Os Correios prosseguirão no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.

§1° Continuará promovendo eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos(as) profissionais dos Correios, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

§2º As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo(a) próprio(a) empregado(a), por escrito, à área de gestão das relações sindicais a do trabalho ou canal de denúncias da Ouvidoria, conforme o caso, para a devida análise e encaminhamento. O empregado(a) poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

§3º Havendo a comprovação da denúncia ou, em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão a orientação psicológica (psicossocial) pertinente.

§4° Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes dos Correios e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Assédio Moral e Assédio Sexual, de acordo com os critérios a seguir:

I - Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, os Correios conduzirão o processo negocial relativo às questões alusivas aos temas Assédio Moral e Assédio Sexual por meio da instalação de Mesa Temática.

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

Cláusula 04 - PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO - Os Correios continuarão

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

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

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

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

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

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

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

II - A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

Cláusula 08 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA - Os Correios desenvolverão ações visando prospectar e divulgar Informações relativas às ofertas de moradia para público de baixa renda. Incentivará a organização dos(das) empregados(as) por meio das associações e cooperativas habitacionais. Realizará gestão junto aos agentes financeiros públicos e privados, com vistas a criar convênio que viabilize o desconto em folha de pagamento e juros menores que o praticado pelo mercado imobiliário, para aquisição, construção e reforma de moradia.

§1° Os Correios, com vistas a reconhecer a importância deste trabalho social, buscando a melhoria do nível de satisfação e qualidade de vida dos(das) seus(suas) empregados(as), mediante solicitação prévia, poderá liberar, pontualmente, por um período pré-definido, 01 (um) dirigente de entidade habitacional (Cooperativa, Associação ou Federação) devidamente habilitada no Ministério das Cidades e Secretaria Habitação Estadual e Municipal, mediante apresentação de projeto habitacional em desenvolvimento, para empregados(as), familiares de empregados(as) e prestadores(as) de serviço, sem prejuízo de suas remunerações e outras vantagens prescritas em lei.

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

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

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

Cláusula 14 - SAÚDE DA MULHER - Os Correios desenvolverão atividades de prevenção e promoção à saúde da mulher.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

§1° No mês de março, as ações terão enfoque na saúde da mulher e, no mês de outubro, orientações com vistas à conscientização do combate ao câncer de mama.

§2º Nas ações de comunicação serão realizadas corporativamente. e aquelas que envolvam workshops, palestras e seminários, ocorrerão na Administração Central e nas Diretorias Regionais (Correios Sede e Superintendências Estaduais).

§3º Os Correios garantirão a mudança provisória de tarefa às empregadas, mediante prescrição expressa de médico especialista, devidamente homologada pelo Serviço Médico dos Correios, quando a atividade desempenhada coloque em risco seu estado de gravidez.

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

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

Cláusula 16 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS - Quando solicitado pelas entidades sindicais e acordado entre as partes (Empresa e Entidade Sindical), os(as) empregados(as) dos Correios regularmente eleitos(as) como dirigentes sindicais e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso para apuração de falta grave, terão acesso às dependências da Empresa para tratar de assuntos de interesse exclusivo dos(das) empregados(as), resguardadas as disposições do art. 5º, Parágrafo único, da Lei n° 6.538/78 e observado o seguinte:

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

§3° 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Cláusula 30 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO - Os Correios garantirão o acesso aos locais de trabalho de representante do sindicato (entidade sindical), acompanhado(a) por médico(a), engenheiro(a) do trabalho e/ou técnico de segurança do trabalho; e por representantes da Empresa, mediante agendamento prévio, sempre que solicitado pelos(as) empregados(as), para averiguação das condições de trabalho a que estão submetidos.

§1° O Sindicato deverá solicitar o agendamento de visita com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, à Área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho da respectiva Diretoria Regional (Superintendência Regional).

I - Os Correios agendarão a reunião no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o recebimento da solicitação.

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

§2º Os Correios continuarão o processo gradual de exame das condições técnicas para climatização e melhoria das condições de conforto ambiental das unidades de trabalho que estiverem em desacordo com as normas regulamentadoras, observadas as disponibilidades de orçamento.

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

§3º Expandir o programa terapia comunitária integrativa (roda de fala) em, no mínimo, 50% das Sedes das Diretorias Regionais (Superintendências Estaduais).

**DEFERE-SE.**

**8. CLÁUSULA 17 – DESCONTO ASSISTENCIAL**

A FENTECT transcreve, em reconvenção, a Cláusula 17, em sua redação originalmente firmada no ACT 2018/2019, e requer, em síntese, a sua manutenção.

As demais entidades sindicais, por sua vez, aduzem que a Cláusula 17 foi alterada mediante Termo Aditivo firmado com os Correios e deve ser considerada como preexistente.

Os Correios propõem a exclusão da Cláusula 17. Alegam que a "*Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT. A partir da análise do artigo 611-B, inciso XXVI, c/c artigo 545, ambos da Consolidação vigente, verifica-se que a contribuição assistencial somente pode ser descontada da folha de pagamento, quando houver autorização expressa, prévia e individual do empregado. Em outras palavras, o legislador pátrio vedou a possibilidade de cobrança compulsória do desconto assistencial por instrumento coletivo*".

À análise.

O Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019, firmado entre os Correios e a FINDECT e outros entes sindicais, foi juntado aos autos às fls. 5281-5283.

De sua leitura extrai-se que a Cláusula 17, que trata do desconto assistencial, foi reeditada, com expressa disposição no sentido de que a sua antiga redação passasse "a ser desconsiderada", e a nova redação vigente no ACT 2018/2019 é a seguinte:

Cláusula 17 – Desconto Assistencial – Em substituição à Cláusula 17 do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 firmado em 30/08/2018, a qual passa a ser desconsiderada, prevalecendo o presente Aditivo, fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513,

alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Aditivo, para custeio do Sindicato Profissional alcançado pelo presente aditivo, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelos Correios no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura desse aditivo (30/08/2018), ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador não filiado ao sindicato profissional, na forma do parágrafo seguinte.

Parágrafo Primeiro – Trabalhador não filiado ao Sindicato Profissional alcançado pelo presente Aditivo deverá ser informado pelos Correios acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar ao referido Sindicato Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, devendo no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, apresentar à Empresa o comprovante de oposição apresentada ao Sindicato, sob sua pena de aceitação do desconto.

Parágrafo Segundo – Caberá aos Correios a entrega ao empregado do comprovante de recebimento do comprovante de oposição apresentado ao Sindicato no momento de sua entrega.

Parágrafo Terceiro – Fica vedado aos Correios a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ao instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quarto – Fica vedado ao Sindicato Profissional alcançado pelo presente Aditivo e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores não filiados ao referido Sindical profissional apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto – O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafos Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

Parágrafo Sexto – O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia vigente do trabalhador.

Parágrafo Sétimo – O Sindicato Profissional alcançado pelo presente Aditivo declara que, mediante o presente ajuste, se abstém de, no período de

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

vigência do Aditivo de Acordo coletivo que se assina neste ato, pleitear judicialmente a cobrança da contribuição prevista no art. 578 e seguintes da CLT, ressalvados as ações já ajuizadas sendo que tal compromisso passa a integrar o presente Aditivo de Acordo Coletivo. (fls. 5281-5282)

Verifica-se que a Cláusula 17, nos moldes pactuados entre os Correios e a FINTECT e outros entes sindicais, é considerada cláusula preexistente, nos termos da jurisprudência desta SDC, e, por essa razão, deve ser mantida nesta sentença normativa.

Nessa senda, à luz da **norma coletiva preexistente**, a Cláusula 17, em sua redação original constante do Termo Aditivo nº 1 do ACT 2018/2019 (fls. 5281-5283), será incorporada à presente sentença normativa com as adaptações pertinentes e, naturalmente, será válida para toda a categoria profissional, nos seguintes termos:

> Cláusula 17 – Desconto Assistencial – Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Aditivo, para custeio dos Sindicatos Profissionais, a ser descontada pelos Correios no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de prolação da sentença normativa (02/10/2019), ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador não filiado ao sindicato profissional, na forma do parágrafo seguinte.
>
> Parágrafo Primeiro – Trabalhador não filiado à Sindicato Profissional deverá ser informado pelos Correios acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput dessa cláusula, podendo apresentar ao Sindicato Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, sua expressa oposição, devendo no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, apresentar à Empresa o comprovante de oposição apresentada ao Sindicato, sob sua pena de aceitação do desconto.
>
> Parágrafo Segundo – Caberá aos Correios a entrega ao empregado do comprovante de recebimento do comprovante de oposição apresentado ao Sindicato no momento de sua entrega.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Parágrafo Terceiro – Fica vedado aos Correios a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ao instigar os trabalhadores não filiados à Sindicatos apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quarto – Fica vedado aos Sindicatos Profissionais e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores não filiados à Sindicato profissional apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto – O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

Parágrafo Sexto – O valor da contribuição prevista no *caput* corresponde a 50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia vigente do trabalhador.

Parágrafo Sétimo – Os Sindicatos Profissionais declaram que, mediante o presente ajuste, se abstém de, no período de vigência da sentença normativa, pleitear judicialmente a cobrança da contribuição prevista no art. 578 e seguintes da CLT, ressalvados as ações já ajuizadas sendo que tal compromisso passa a integrar a presente sentença normativa.

**DEFERE-SE.**

**9. CLÁUSULA 25 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO**

Assim dispõe a referida cláusula (ACT 2018/2019):

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

> §2º Os Correios se comprometem a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os(as) empregados(as) filiados(as), afastados(as) do trabalho, retornarem ao serviço.
>
> §3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) aos respectivos sindicatos.
>
> §4º Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

As entidades sindicais, em reconvenção, afirmam que a manutenção das cláusulas em questão, nos mesmos termos em que constam no ACT 2018/2019, é medida que se impõe, em razão do disposto no art. 114, § 2°, da Constituição Federal.

Além disso, argumentam que "*ao recolhimento das mensalidades não incidem as restrições preconizadas pela ECT*". Explicitam que "*os valores pagos pelos associados, como decorrência de suas obrigações associativas e estatutárias*", encontram previsão legal (art. 548, "b", da CLT). Concluem que se trata de fonte de custeio "*obrigatoriamente devida*" por todos os associados do sindicato "*e que não pode ser objeto de óbices legislativos, sob pena de afronta ao artigo 8º, V, da Constituição*".

Os Correios propõem a exclusão da Cláusula 25. Argumentam que o "*repasse das mensalidades das entidades sindicais encontra-se abarcado na disposição do artigo 545 da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017. Assim sendo, aos empregadores somente é permitido efetuar o desconto quando houver autorização prévia, expressa e individual do empregado, impedindo-se descontos com base em instrumento coletivo, assembleia geral ou outro instrumento pactuado*".

À análise.

No caso destes autos, o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi **o acordo coletivo de trabalho 2018/2019 celebrado entre as Partes Coletivas, mediado pelo Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, Vice-Presidente do TST, em 30 de agosto de 2018, data posterior, portanto, à vigência da Lei nº 13.467/2017 – 11 de novembro de 2017.**

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Trata-se, portanto, de norma preexistente, nos termos da jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que, por força do disposto no art. 114, § 2º, da CF, deve ser respeitada no exercício do Poder Normativo pela Justiça do Trabalho.

Ademais, a forma de recolhimento e repasse dessa contribuição ao sindicato é regulada pelo art. 545, *caput*, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, que assim dispõe: "Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados".

O art. 548, alínea b, da CLT, por sua vez, não sofreu alteração, de modo que "as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais", "constituem o patrimônio das associações sindicais".

Diante do exposto, à luz da **norma coletiva preexistente**, a cláusula a seguir discriminada será incorporada à sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta do ACT 2018/2019:

> Cláusula 25 - REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO - Os Correios se comprometem a descontar dos empregados(as) filiados(as), na forma da legislação vigente, a mensalidade em favor das representações sindicais, mediante comprovação do respectivo valor ou percentual, por meio das Atas de Assembleias que as autorizarem.
>
> §1° O repasse desses descontos para as entidades sindicais será feito no primeiro dia útil após o pagamento mensal dos salários dos(as) empregados(as) dos Correios.
>
> §2º Os Correios se comprometem a restabelecer o desconto mensal em favor do sindicato, a partir da data em que os(as) empregados(as) filiados(as), afastados(as) do trabalho, retornarem ao serviço.
>
> §3º Os pedidos de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos(as) empregados(as) aos respectivos sindicatos.
>
> §4º Os comunicados de filiação e desfiliação deverão ser encaminhados pelos sindicatos à Empresa até o dia 10 (dez), para possibilitar o processamento na folha de pagamento no mesmo mês.

**DEFERE-SE.**

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**10. CLÁUSULA 79 – VIGÊNCIA**

A Cláusula prevista no acordo coletivo anterior tem a seguinte redação:

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

As entidades sindicais pugnam a fixação de um prazo de vigência de 4 anos para a sentença normativa (PN 120/SDC/TST).

A ECT apresentou proposta de cláusula com previsão de vigência de um ano a partir da data-base (1º de agosto de 2019 a 31 de julho 2030).

À análise.

Dispõe o art. 616, § 3º, da CLT, que, "*havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo*".

Já o art. 867, parágrafo único, "b", da CLT dispõe que:

> Art. 867 (...)
> Parágrafo único - A sentença normativa vigorará:
> a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;

No presente caso, o acordo coletivo anterior manteve a data-base da categoria profissional em 1º de agosto e vigorou de 1º de agosto de 2018 a 31 de julho de 2019.

Não há controvérsia sobre a manutenção da data-base para o presente dissidio coletivo.

Nessa situação, a presente sentença normativa vigora a partir de 1º de agosto de 2019.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Sobre o período de vigência, o art. 868, parágrafo único, da CLT, estabelece que "*o Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos*".

Já o PN 120/SDC/TST estabelece que "*a sentença normativa vigora, desde seu termo inicial 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*".

Na situação dos autos, entende-se que, por se cuidar de conflito social com amplitude nacional, além de se tratar de sentença normativa com regulamentação de questões sensíveis, inclusive com a possibilidade de eventual desconstrução da historicidade e preexistência de condições de trabalho benéficas para a categoria profissional, é prudente, equilibrada e justa a fixação de vigência de, no mínimo, dois anos.

Observe-se que, no julgamento do DC-6535-37.2011.5.00.0000 (Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 17/10/2011), envolvendo as Partes do presente processo, esta Seção Especializada deferiu a fixação de sentença normativa de **quatro anos**.

No mesmo sentido:

> "DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO. CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE. A Constituição da República, no art. 114, § 2º, dispõe que no julgamento do dissídio coletivo de natureza econômica, pode a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. O recorrente postula, em síntese, o elastecimento da vigência das cláusulas sociais, ou seja: as cláusulas econômicas vigeriam durante o período de 1º de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018; e as cláusulas sociais, no período de 1º de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2019 . **Levando em consideração a disciplina legal e a jurisprudência desta Corte, observa-se que não há nenhum óbice para que sejam fixados prazos de vigência diferenciados para as cláusulas de natureza econômica e social, desde que observado o prazo máximo legal de quatro anos**. Aliás, presume-se que quanto maior a vigência do instrumento normativo, maior também será a estabilização social entre os atores envolvidos, tendo em vista que a norma posta, seja ela autônoma ou heterônoma, tem o condão de pacificar os conflitos sociais.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

> Acrescente-se que, conforme pontuado no acórdão regional, foi a própria empresa suscitada que, em contestação, apresentou pedido no sentido de fixação de vigência de dois anos para as cláusulas sociais. Importante registrar que o alargamento do prazo de vigência das cláusulas sociais não acarreta prejuízo para a empresa, haja vista a possibilidade de se rever as condições de trabalho firmadas na sentença normativa decorrido o prazo de 1(um) ano, nos termos do art. 873 da CLT Recurso ordinário a que se dá provimento. (...)" (RO-24343-76.2017.5.24.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 17/05/2019).

Pelo exposto, **DEFERE-SE** parcialmente a reivindicação, para dar nova redação à Cláusula 79 - VIGÊNCIA, nestes termos:

> **"Cláusula 79 – VIGÊNCIA –** O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 2 (dois) anos, de 1º de agosto de 2019 até 31 de julho de 2021".

**ISTO POSTO**

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

**1 - à unanimidade:**

**I – admitir** o dissídio coletivo de greve instaurado pela Empresa Brasileira de Correios E Telégrafos; e, no mérito:

**A)** julgar **improcedente** o pedido de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar e revogar o comando inibitório em sede de tutela de urgência provisória deferida, nos termos do art. 296, *caput*, do CPC/15;

**B)** julgar **procedente** o pedido da Empresa para autorizar o desconto dos salários referentes aos dias não trabalhados em virtude da greve, dividido em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, observados os parâmetros de dedução fixados na fundamentação. Revoga-se o comando inibitório em sede tutela de urgência provisória deferida, nos termos do art. 296, *caput*, do CPC/15, em face da perda de seu objeto, neste instante; e **C)** julgar prejudicado o exame dos agravos regimentais;

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

**II – admitir** as reconvenções apresentadas pelas entidades sindicais, julgando-as em conjunto com o dissídio coletivo de natureza econômica; e, no mérito:

**A) deferir** o reajuste para a categoria profissional no percentual de 3%, a ser aplicado a partir de 1º de agosto de 2019, às referências salariais vigentes;

**B) deferir a incorporação** das cláusulas 48, 49, 51, 52, 56 e 60 à sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta do ACT 2018/2019, repercutindo o índice de reajuste definido nesta sentença nos valores relativos aos seguintes benefícios: Auxílio para dependentes com deficiência; Reembolso creche e reembolso babá; Vale-refeição/alimentação (valor unitário e vale-cesta); Vale-transporte e jornada de trabalho *in itinere*; Ajuda de custo na transferência; e Gratificação de quebra de caixa (sem banco postal e com banco postal), observada a vigência desta sentença normativa;

**C) deferir** a incorporação, na sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta no ACT 2018/2019, das seguintes cláusulas, observadas as adaptações pertinentes mencionadas na fundamentação:

**C.1)** CLÁUSULA 01 – ANISTIA; CLÁUSULA 06 – GARANTIAS AO(À) EMPREGADO(A) ESTUDANTE; CLÁUSULA 07 – LICENÇA-ADOÇÃO; CLÁUSULA 09 – ADICIONAL DE ATIVIDADE DISTRIBUIÇÃO E COLETA – AADC; CLÁUSULA 10 – ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER; CLÁUSULA 11 – LICENÇA MATERNIDADE; CLÁUSULA 12 – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO; CLÁUSULA 13 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE; CLÁUSULA 15 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO; CLÁUSULA 19 – LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO(A) DO POSTALIS; CLÁUSULA 21 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA; CLÁUSULA 23 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO; CLÁUSULA 24 – QUADRO DE AVISOS; CLÁUSULA 27 – ACOMPANHANTE; CLÁUSULA 29 – ATESTADO DE SAÚDE NA DEMISSÃO; CLÁUSULA 32 – EMPREGADO(A) VIVENDO COM HIV OU AIDS; CLÁUSULA 34 – ERGONOMIA NA EMPRESA; CLÁUSULA 35 – FORNECIMENTO DE CAT/LISA; CLÁUSULA 36 – ITENS DE PROTEÇÃO NO CASO DE BAIXA UMIDADE RELATIVA DO AR; CLÁUSULA 42 – FROTA OPERACIONAL; CLÁUSULA 43 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS; CLÁUSULA 44 – JORNADA DE TRABALHO NAS AGÊNCIAS DE CORREIOS; CLÁUSULA 45 – JORNADA DE TRABALHO PARA TRABALHADORES(AS) EM TERMINAIS

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

COMPUTADORIZADOS; CLÁUSULA 46 – REDIMENSIONAMENTO DE CARGA; CLÁUSULA 50 – TRANSPORTE NOTURNO; CLÁUSULA 58 – ANUÊNIOS; CLÁUSULA 61 – HORAS EXTRAS; CLÁUSULA 62 – PAGAMENTO DE SALÁRIO; CLÁUSULA 65 – TRABALHO NOS FINS DE SEMANA; CLÁUSULA 66 – ACUMULAÇÃO DE VANTAGENS; CLÁUSULA 67 – CONCURSO PÚBLICO; CLÁUSULA 68 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS; CLÁUSULA 69 – DIREITO A AMPLA DEFESA; CLÁUSULA 70 – MULTAS DE TRÂNSITO; CLÁUSULA 71 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR; CLÁUSULA 72 – PENALIDADE; CLÁUSULA 73 – PROCESSAMENTO DE CONSIGNAÇÕES EM FOLHA DE PAGAMENTO; CLÁUSULA 76 – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE; CLÁUSULA 77 – ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO; CLÁUSULA 78 – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS;

**C.2)** CLÁUSULA 2 - APOSENTADOS (AS); CLÁUSULA 5 - VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS; CLÁUSULA 18 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS; CLÁUSULA 22 - PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO; CLÁUSULA 26 - REPRESENTANTES DOS(AS) EMPREGADOS(AS); CLÁUSULA 31 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA; CLÁUSULA 39 - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL; CLÁUSULA 40 - SAÚDE DO(A) EMPREGADO(A); CLÁUSULA 41 - DISTRIBUIÇÃO DOMICILIARIA; CLÁUSULA 47 - SEGURANÇA NA EMPRESA; CLÁUSULA 54 - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS; CLÁUSULA 64 - TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; CLÁUSULA 74 - REGISTRO DE PONTO;

**C.3)** CLÁUSULA 20 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS; CLÁUSULA 33 - EMPREGADO(A) INAPTO(A) PARA RETORNO AO TRABALHO; CLÁUSULA 53 – VALE-CULTURA; CLÁUSULA 55 - ADICIONAL NOTURNO; CLÁUSULA 57 – ANTECIPAÇÃO DE 50% DA GRATIFICAÇÃO NATALINA; CLÁUSULA 74 – TRABALHO EM DIA DE REPOUSO; CLÁUSULA 75 - RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE DE TRANSITO;

**C.4)** CLÁUSULA 3 – ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL; CLÁUSULA 4 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO; CLÁUSULA 8 - PROGRAMA CASA PRÓPRIA; CLÁUSULA 14 - SAÚDE DA MULHER; CLÁUSULA 16 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS; CLÁUSULA 30 - AVERIGUAÇÃO DAS CONDIÇOES DE TRABALHO; CLÁUSULA 37 - ITENS DE USO E PROTEÇÃO AO(À) EMPREGADO(A); CLÁUSULA 38 - PREVENÇÃO DE DOENÇAS;

**C.5)** CLÁUSULA 25 – REPASSE DAS MENSALIDADES DO SINDICATO;

**2 - por maioria**, vencidos parcialmente os Exmos. Ministros Mauricio Godinho Delgado, Relator, e Kátia Magalhães Arruda, no que se refere ao "Plano Correios Saúde 3" (Plano de Saúde Pais e Mães), deferir, em parte, as reivindicações da categoria profissional sobre a Cláusula 28ª – Assistência Médica e Odontológica prevista na sentença normativa proferida no DC-1000295-05.2017.5.00.0000, alterando sua redação, no que couber, que passará aos seguintes termos:

"Cláusula 28 – Plano de Saúde dos Empregados dos Correios

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

§ 1º - A proporcionalidade da responsabilidade do pagamento das despesas será fixada em, no máximo, 30% (trinta por cento) a cargo do total de beneficiários assistidos pela Postal Saúde (valores pagos a título de coparticipação) e 70% (setenta por cento) de responsabilidade da mantenedora.

§ 2º - O teto máximo para efeito de desconto da parcela devida a título de coparticipação será de:

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

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

III – Fica limitado o desconto mensal em até 5% da remuneração líquida do titular, fora a margem consignável (Lei nº 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003), em sucessivas parcelas até a sua liquidação.

§ 3º - A coparticipação observará a seguinte sistemática:

I) Coparticipação de 30% (trinta por cento) nos procedimentos de consulta, exames, tratamentos seriados (psicoterapia, terapias ocupacionais, fisioterapias, fonoaudiologia e outros), procedimentos cirúrgicos sem internação e Internação Domiciliar (Home Care);

II) Isenção de coparticipação para internação hospitalar (exames, taxas, diárias, honorários, materiais e medicamentos) e temas sensíveis, quais sejam: tratamentos oncológicos ambulatoriais (seções de quimioterapia e radioterapia), diálise e hemodiálise em ambulatório.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

| **FAIXAS - REMUNERAÇÃO** | **PERCENTURAL MENSALIDADE POR TITULAR** |
|---|---|
| Até R$ 2.500,00 | 2,50% |
| Entre R$ 2.500,01 e R$ 3.500,00 | 2,90% |
| Entre R$ 3.500,01 e R$ 5.000,00 | 3,20% |
| Entre R$ 5.000,01 e R$ 10.000,00 | 3,50% |
| Entre R$ 10.000,01 e R$ 15.000,00 | 3,80% |
| Entre R$ 15.000,01 e R$ 20.000,00 | 4,10% |
| Acima de R$ 20.000,01 | 4,40% |

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

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

§ 6º - Tabela de limites de cobrança mensal, sobre o valor da mensalidade do titular, utilizando para tal a idade do beneficiário titular e

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

tendo como base legal a RN nº 63/2003 da ANS que estabelece os limites de variação de preço por faixa etária, abaixo apresentada:

| **IDADE** | **VALOR LIMITE DE COBRANÇA DE MENSALIDADE** |
|---|---|
| 00-18 | R$ 143,84 |
| 19-23 | R$ 181,24 |
| 24-28 | R$ 228,79 |
| 29-33 | R$ 284,80 |
| 34-38 | R$ 319,33 |
| 39-43 | R$ 348,09 |
| 44-48 | R$ 384,09 |
| 49-53 | R$ 445,46 |
| 54-58 | R$ 595,49 |
| > 59 | R$ 861,59 |

§ 7º - Para efeito de cálculo das mensalidades, deve ser considerada como remuneração o salário bruto fixo do titular, excetuando-se as rubricas variáveis, tais como: horas extras, 13º Salário, Férias, Substituições, indenizações, diárias, entre outros. (nova redação), cujos valores totais (titular e dependentes legais) não poderão ultrapassar o limite de 10% do salário apurado.

§ 8º - Após apurados os resultados e aprovadas as contas pelo Conselho de Administração da Empresa, havendo lucro líquido no exercício anterior, a Empresa reverterá 15% para o custeio das mensalidades dos beneficiários de que trata o caput, no exercício de aprovação das contas.

§ 9° - Os exames periódicos obrigatórios para os(as) empregados(as) ativos(as) serão realizados sem quaisquer ônus para eles.

§ 10° - Enquanto durar o afastamento em razão de acidente de trabalho (código 91 do INSS), o(a) empregado(a) ativo(a) terá direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo o atendimento totalmente gratuito na rede conveniada, no que se relaciona ao respectivo tratamento. Os valores relativos ao atendimento na rede conveniada para os casos não relacionados ao tratamento do acidente de trabalho serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§ 11° - Os(as) empregados(as) afastados(as) por Auxílio-Doença (código 31 do INSS) terão direito à assistência médico-hospitalar e odontológica, sendo que os valores relativos ao atendimento na rede credenciada serão compartilhados dentro dos percentuais estabelecidos nesta cláusula.

§ 12° - Os Correios garantirão o transporte dos(das) empregados(as) com necessidade de atendimentos emergenciais, do setor de trabalho para o hospital conveniado mais próximo.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

§ 13° - Os(as) aposentados(as) citados(as) no caput desta cláusula terão que ter no mínimo, 10 (dez) anos de serviços contínuos ou descontínuos prestados aos Correios, sendo que o último período trabalhado não poderá ter sido inferior a 5 (cinco) anos contínuos.

§ 14° - Os(as) ex-empregados(as), aposentados(as) nos Correios a partir de 01/01/1986, que não tenham sido cadastrados(as), poderão efetuar, exclusivamente, a sua própria inscrição e a do seu respectivo cônjuge ou companheiro(a) no Plano de Saúde dos Correios.

§ 15º - Para os seus/suas empregados(as) ativos(as), afastados(as) por doença, aposentados(as) por invalidez e aposentados(as) cadastrados(as) no Plano Correios Saúde, os Correios disponibilizarão o Postal Benefício Medicamento – PBM nos termos do seu regulamento, sem a cobrança de mensalidade ao (a) participante deste benefício.

§16ª - Fica garantida a permanência dos tratamentos em andamento e não finalizados, da seguinte forma: (1) quanto às internações hospitalares, até a alta; (2) quanto aos tratamentos continuados em regime ambulatorial (hemodiálise, diálise, terapia imunobiológica, quimioterapia, quimioterápicos orais, radioterapia), até o fim do ciclo autorizado, e as terapias domiciliares (oxigenoterapia, fonoaudiologia domiciliar, internação domiciliar e fisioterapia domiciliar), até o fim das sessões autorizadas e iniciadas".

**3 - por maioria**, vencidos os Exmos. Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Aloysio Silva Corrêa da Veiga e Dora Maria da Costa, deferir a incorporação, na sentença normativa, mantida a redação original, conforme consta no ACT 2018/2019, da CLÁUSULA 17 - DESCONTO ASSISTENCIAL.

**4 - por maioria**, vencidos os Exmos. Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho e Dora Maria da Costa, deferir parcialmente a reivindicação sobre a vigência da sentença normativa, dando nova redação à Cláusula 79, nestes termos:

**"Cláusula 79 – VIGÊNCIA** – O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 2 (dois) anos, de 1° de agosto de 2019 até 31 de julho de 2021".

Custas no importe de R$ 2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor R$ 100.000,00 (cem mil reais), a cargo das Partes, ficando a Empresa isenta, por fazer jus aos privilégios

aplicáveis à Fazenda Pública, nos termos do art. 12 do Decreto-Lei nº 509/1969.

Brasília, 02 de outubro de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)
**MAURICIO GODINHO DELGADO**
**Ministro Relator**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1002A7F640D1C00AA0.

Firmado por assinatura digital em 07/10/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.